

Santiago, veintiocho de septiembre de dos mil veintiuno.

**VISTOS y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece KRISTOFFER VILLALOBOS AZABACHE, empleado, domiciliado en Santa Aida N° 6078, comuna de Quinta Normal, Santiago y deduce demanda en procedimiento de tutela laboral, en contra de BANCO DE CRÉDITO E INVERSIONES S.A., sociedad de su giro, representada legalmente por don EUGENIO LEONARDO VON CHRISMAR CARVAJAL, Gerente General, ambos domiciliados en AVENIDA EL GOLF N° 125, comuna de LAS CONDES, SANTIAGO a fin de que se declare que el despido fue vulneratorio del derecho a la honra y a no ser discriminado, en base a los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

Refiere que ingresó a trabajar para BANCO DE CRÉDITO E INVERSIONES S.A., con fecha 05 de Diciembre de 2016, a fin de prestar servicios como Ejecutivo de Negocios. Indica que con fecha 19 de Agosto de 2020, mientras se encontraba haciendo uso de licencia médica fue informado que su contrato con la demandada concluía ese día, pues se le despedía por un supuesto incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. La comunicación que recibió es del siguiente tenor:

*“De nuestra consideración:*

*Por medio de la presente carta se comunica a usted que Banco versiones, en adelante el “Banco” o “BCI”, ha decidido poner término a su contrato individual de trabajo con fecha de hoy, 19 de agosto de 2020, con la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.*

*La resolución anterior se fundamenta en que usted, en el desempeño de sus funciones como ejecutivo de negocios, cometió graves irregularidades en el desempeño de su cargo, debido a que usted le ofreció el pago de una suma de dinero a un tercero ajeno a BCI, con el propósito de que este captara a potenciales clientes para el banco. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero, usted recibió de parte del tercero, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI, como números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos, lo que contraria las políticas y procedimientos de BCI, así como también las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo.*

*Los hechos se suscitaron de la siguiente forma:*

*Con fecha 24 de junio de 2020, el Sr. Emilio Fuentes Arredondo, RUT 16.300.409-7, ex trabajador de BCI, denunció ante la administración del banco, que usted le ofreció el pago de una suma de dinero con el propósito de qué el señor Fuentes capte a potenciales clientes para Banco de Crédito e Inversiones. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero usted recibió de parte del señor Fuentes, antecedentes de personas potenciales clientes de*



BCI, como números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldos, correos electrónicos y teléfonos.

En efecto, luego de un proceso de investigación llevado a cabo por el área de Departamento de investigaciones especiales de BCI, se detectó que usted le ofreció al Sr. Emilio Fuentes Arredondo la suma de \$80.000.- con el propósito de traer a potenciales clientes para celebrar negocios con Banco de Crédito E Inversiones. Luego, con fecha 13 de marzo al 23 de marzo de 2020, usted recibió de parte del señor Fuentes, vía sistema de mensajería WhatsApp, antecedentes de siete personas, consistentes en números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos.

Adicionalmente, se ha detectado que, tres de las personas cuya información usted recibió de parte del Sr. Fuentes a cambio de dicha suma de dinero ofrecida, son actualmente clientes de BCI, y se encuentran registrados como clientes de su cartera. En efecto, con fecha 20 de julio de 2020, La jefa del grupo de ventas del equipo al cual usted pertenece, Sra. Bárbara Gatica Lazo, se comunicó con dos de dichos clientes, quienes confirmaron que contrataron con usted los productos que actualmente mantienen con BCI.

De esta forma, sin respetar ninguno de los procedimientos establecidos por BCI al respecto, usted le ofreció el pago de una suma de dinero a un tercero ajeno a BCI, con el propósito de qué este capte a potenciales clientes para el banco. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero, usted recibió de parte del señor Emilio Fuentes, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI (números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos), quienes luego serían captados como clientes.

Cómo usted comprenderá, este comportamiento es de la mayor gravedad para un trabajador de nuestra institución, e involucra la pérdida total de confianza que el empleador ha depositado en su persona. Asimismo, el desprestigio que ocasiona al banco frente a sus clientes, quienes confían que sus ejecutivos realizarán sus labores en cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos por el banco. Por lo anterior su reprochable conducta es causal de despido, puesto que los hechos son constitutivos de un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales.

Su conducta se ve agravada por la naturaleza de sus funciones que son de confianza, debido al contacto directo que usted mantiene con clientes del banco, habiéndose está quebrantado irremediabilmente con los hechos antes descritos. Ello, considerando que usted se comprometió a desarrollar su trabajo con la mayor diligencia, conducta profesional recta, imparcial y honesta, obligándose a cumplir estrictamente con todas las normas e instrucciones que al efecto imparta el banco, especialmente por medio de su



contrato de trabajo, los manuales de procedimiento, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y el código de conducta de la empresa.

En efecto, usted ha infringido su contrato de trabajo especialmente la cláusula tercera que dispone:

3º El trabajador se compromete y obliga especialmente a:

I.- mantener estricta reserva sobre cada una de las operaciones efectuadas por la empresa y, muy especialmente, mantener confidencialidad absoluta respecto de los antecedentes o documentos contables tributarios laborales etc., tanto del banco como de sus clientes (...)

En este sentido, se obliga el trabajador a guardar la más absoluta reserva y confidencialidad acerca de todos los asuntos o negocios de la empresa, tengan o no relación con su cargo. En especial, el trabajador se abstendrá de proporcionar antecedentes o información a terceros sin autorización expresa del empleador, sobre los siguientes aspectos:

c) información en poder de la empresa con respecto a proveedores, clientes y otras personas y información sobre operaciones bancarias en las que le corresponda intervenir sea que estén o no sujetas a secreto o reserva, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

IV.- cumplir las disposiciones, circulares, memorándums y además del reglamento interno de orden higiene y seguridad, código de ética, de las normas que existen actualmente o que se dicten en el futuro y que tengan por objeto regular la función que el trabajador desarrolla en la empresa.

Por su parte, usted también infringió el reglamento interno de orden higiene y seguridad del banco BCI, quien sus artículos 60 y 61 dispone que:

ART. 60: Será obligación de los trabajadores de la empresa cumplir las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y las del presente Reglamento Interno, en especial las que a continuación se señalan:

4. Observar y cumplir las normas impartidas por el presente Reglamento Interno y por el Área de Contraloría de la Empresa.

22. Guardar la debida lealtad al Banco, manteniendo absoluta reserva sobre las actividades de la Empresa, y acerca de los antecedentes económicos, técnicos e internos que pudiera conocer en razón de su cargo.

23. Velar en todo momento por los intereses e imagen de la empresa, evitando pérdidas, deterioros, gastos innecesarios y cualquier situación que pudiere implicar un cuestionamiento de la empresa o de su personal.

30. Cumplir las normas vigentes relativas al otorgamiento y curse de créditos y de toda clase de operaciones financieras, en sus diversas modalidades.

32. Velar por la confidencialidad y resguardo de la información almacenada en los equipos y software puestos a su disposición.

35. En general, mantener una conducta correcta e intachable en aquellas situaciones en que su actuación pueda comprometer a la empresa y cumplir fielmente con las obligaciones que imponga la normativa laboral, los



contratos, las instrucciones, el código de ética de la empresa y este reglamento.”

ART. 61: Serán prohibiciones de orden para el trabajador, sin perjuicio de las inherentes al contrato de trabajo o de las que se consignent en este, las que se indican a continuación:

12. Proporcionar a clientes o a terceros información de personas naturales o jurídicas que mantengan operaciones o negocios con el banco, ya sea infringiendo con ello las normas legales vigentes sobre el secreto bancario, especialmente contenidas en el Art. 1º de la Ley sobre cuentas corrientes bancarias y cheques y en el Art. 20 de la ley General de bancos, o no.

13. Transferir información relativa a los clientes de la empresa, sus operaciones o cualquier otra información de uso en interno o estratégica.

45. Hacer mal uso de aplicaciones computacionales como consultar datos de clientes que no estén siendo atendidos o de terceros ajenos al banco. Entregar información confidencial de la empresa, o de sus clientes o proveedores a terceros sin previa autorización. Extraer información confidencial de la empresa, de sus clientes o proveedores mediante fotos, impresiones, celulares, pendrive y o cualquier otro medio o dispositivo de almacenamiento.

A mayor abundamiento, usted también infringió el código de ética del banco BCI quien su página 61 se refiere explícitamente al ofrecimiento de pagos a cualquier persona:

“Pagos indebidos: es contrario a nuestra política entregar comisiones u otra clase de remuneraciones o incentivos no autorizados a cualquier persona, grupo u organización, con el propósito de atraer negocios a BCI. Está estrictamente prohibido ofrecer o pagar cualquier remuneración o dar consideraciones de esta especie a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, partidos políticos, candidatos a cargos políticos o instituciones relacionadas como centros de estudio u otra a excepción de aquellas expresamente consagradas por la legislación del país y que no se encuentran condicionadas a negocios específicos.”

En consecuencia, la conducta que motiva su despido importa un incumplimiento grave a las obligaciones emanadas de su contrato de trabajo, y es contrario a la buena fe que debe observarse en el desempeño de sus funciones, e infringe de igual forma a las prohibiciones y obligaciones del contrato de trabajo antes señaladas, y especialmente a los deberes que integran su contenido ético-jurídico, además de vulnerar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad y el código de ética del banco.

De esta forma, la conducta antes descrita da cuenta de que usted incurrió en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Asimismo, informamos a usted que sus imposiciones provisionales se encuentran enteradas en los organismos pertinentes por sus remuneraciones



*devengadas hasta el último día del mes inmediatamente anterior al mes en curso procediendo el banco enterar las correspondientes a sus remuneraciones proporcionales del presente mes dentro del plazo legal dispuesto por el Decreto Ley 3500.”*

Sostiene que esta larguísima carta de despido, vulnera su derecho a la honra, al despedirlo aduciendo hechos y conductas lesivas para su empleador, que no son tales, con el efecto además que lo dejan en una situación de desmedro, tanto para encontrar un nuevo trabajo, como para atender a sus problemas de salud, los que son conocidos por el empleador.

Alega estar aquejado de una enfermedad que lo mantiene con Licencia Médica desde hace varios meses. En efecto, desde el 14 de Abril de 2020, se encuentra gozando de continuas licencias médicas, a raíz de una depresión severa que lo afecta, por lo que no ha concurrido a su trabajo desde esa fecha. Estima que ésta es la verdadera razón de su despido (sus prolongadas licencia médicas y el estado de salud que le afecta), lo que constituye un atentado a su derecho a la integridad física y psíquica; en especial su derecho al reestablecimiento de ésta, gozando de los beneficios que su seguro de salud y su calidad de trabajador con contrato vigente le confieren.

Sostiene que con las imputaciones que se le hacen en la carta se ha lesionado su derecho a la honra, puesto que se le imputa una conducta reñida con la ética. Agrega que se ha vulnerado su derecho a no ser discriminado, puesto que en su caso no se respetó el derecho a una investigación racional y justa, sin poder entregar su versión de los hechos y sus defensas; y finalmente, se le aplicó la máxima sanción que puede ejercer el empleador, imputando incumplimiento de obligaciones que no se corresponden con los hechos supuestamente acreditados en la investigación, todo sin derecho a defensa.

Estima que el Departamento de Investigaciones Especiales, en conocimiento de que en virtud de su cargo de ejecutivo de negocios trabajaba captando clientes, estableció, sin escucharlo, que recibió información sobre potenciales clientes -hecho propio de su función-. Pese a que no existe antecedente alguno de que hubiera revelado información del Banco o de sus clientes, se le acusa y condena por infracciones contractuales que sólo pueden suponer una revelación inexistente.

Afirma que el hecho de encontrarse con licencia médica, no exime al “investigador” de una imputación de falta ética, del deber de escuchar lo que desee decir el acusado en su defensa, pues es el honor de las personas el que se juega frente a un código de ética y la aplicación de un castigo público por su violación. El empleador sabe que el despido es un hecho público que es explicado en la carta de despido que en definitiva se transmite a los compañeros de trabajo, pues hay que explicar el motivo del despido. Afirma que es un trabajador reiteradamente premiado por superar sus metas y por



colaborar con el equipo, como puede verse en el Sistema Sartmeup de la empresa.

De este modo, se le ha discriminado dándole un trato distinto al de otros trabajadores y ciertamente diferente del que previene la normativa interna del Banco y un procedimiento racional y justo.

Sostiene que percibe ingresos variables y que el promedio de los ingresos variables de los últimos 3 meses trabajados, para efectos de las indemnizaciones establecidas en los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo correspondientes a los meses de enero a marzo de 2020, cuyos montos alcanzaron respectivamente la suma de \$ 6.438.029; \$ 4.550.184; y \$ 3.486.481 y dan por tanto su promedio es \$ 4.824.898

#### PETICIONES CONCRETAS:

Que se acoja la demanda de despido vulneratorio de su derecho a la honra y a no ser discriminado, por lo que corresponde que el pago de las siguientes indemnizaciones:

Indemnización que establece el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, al pago de 11 veces la última remuneración mensual, y a las indemnizaciones que establecen los artículos 162 y 163 con el recargo del artículo 168 todos del Código del Trabajo.

INDEMNIZACIÓN ARTÍCULO 162 \$ 4.824.898

INDEMNIZACIÓN ARTÍCULO 163 (4 MESES)  $4 * 90 \text{ UF}$

INCREMENTO ARTÍCULO 168 (80%)  $(4 * 90 \text{ UF}) * 80\%$

INDEMNIZACIÓN ARTÍCULO 489 (11 MESES) \$ 38.351.291

Todo con reajustes, intereses y costas.

En subsidio, deduce demanda en procedimiento ordinario laboral, en contra de BANCO DE CRÉDITO E INVERSIONES S.A., a fin de que se declare que el despido es injustificado, indebido o improcedente, y en consecuencia se condene al empleador al pago de las indemnizaciones sustitutiva del mes de aviso previo y por años de servicios, incrementada esta última en un 80% conforme señala la ley, todo con reajustes, intereses y costas. Se basa en los mismos antecedentes expuestos en lo principal.

La carta de despido, insiste al menos 3 veces en señalar que: “usted le ofreció el pago de una suma de dinero con el propósito de que el señor Fuentes capte a potenciales clientes para banco de crédito e inversiones. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero usted recibió de parte del señor Fuentes, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI, como números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldos, correos electrónicos y teléfonos”

Sin embargo en la carta de despido se le imputa como incumplimiento distintos grupos de norma, cuyos verbos rectores distan mucho de los hechos que supuestamente se acreditaron en la aparente investigación que se invoca, a saber:



a) Supuestos incumplimiento de la cláusula tercera del contrato de trabajo:

I.- Mantener estricta reserva sobre cada una de las operaciones efectuadas por la Empresa, y muy especialmente mantener confidencialidad absoluta ...

... c) Información en poder de la empresa...

Estos hechos claramente no están infringidos, toda vez que se le acusa de recibir información, no revelarla. Y es absurdo pensar que se ha vulnerado la reserva de información cuando de lo que se le acusa es de recibir información de potenciales clientes, por lo que sus datos no se encuentran amparados por la prohibición del contrato de trabajo.

b) Artículo 60 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, N° 4, 22, 23, 30, 32 y 35.

El N° 4, se refiere al cumplimiento de las normas del reglamento interno y del área de contraloría de la empresa, sin embargo, no se invoca ninguna acción que haya infringido la norma referida.

El N° 22, nuevamente se refiere al deber de reserva de información respecto a la actividad de la empresa cuestión que no se imputa incumplida toda vez que no se acusa a ver revelado alguna operación del banco no se cita esa supuesta operación ni se señala ni aún de manera imprecisa antecedente del banco se habría revelado y a quien.

El N° 23, éste numeral exige al trabajador velar por los intereses de la imagen de la empresa sin embargo no se ha señalado cuales pérdidas deterioro o gastos innecesarios habría incurrido el empleador producto de la acción que se le imputa lo que demuestra el absurdo de los hechos invocado supuesto incumplimiento del contrato.

El N° 30, nuevamente se pretende un supuesto incumplimiento que no dice relación en forma alguna con los hechos que supuestamente se habrían acreditado en su contra no le corresponde al ejecutivo de negocios otorgar o cursar créditos u operaciones financieras en ninguna de su modalidades por lo que no puede comprenderse que se me impute haber infringido dicha norma.

El N° 32, exige no revelar la información almacenada en los equipos y software del banco y nada de eso se ha hecho no se imputado en la carta de despido por tanto la cita es completamente inconexa y vuelve a ratificar el absurdo sostenido en la carta de despido.

El N° 35, este numeral que contiene una norma en blanco por cuanto pretende que se mantenga una conducta correcta intachable sin señalar precisamente cuál es serían las conductas contrarias que sancionaría el reglamento interno tampoco se ha infringido de acuerdo a los hechos invocados en la misma carta de despido.

c) Que habría infringido las prohibiciones del artículo 61 del reglamento interno, N° 12, 13, 15 y 45:

En el N° 12, se prohíbe revelar información de clientes, hecho de que no se le acusa.



En el N° 13, se prohíbe transferir información de clientes, hecho de que no se le acusa.

En el N° 15, se prohíbe efectuar gastos a nombre o representación de la empresa, hecho del que tampoco se le acusa, y

En el N° 45, se prohíbe hacer mal uso de las aplicaciones computacionales, hecho del que tampoco se le acusa.

d) Finalmente se le acusa de infringir el Código de Ética del Banco, respecto de pago indebidos, sin perjuicio, que la cita al Código de Ética se refiere claramente de pagos a funcionarios públicos o vinculados a la política, lo que dista mucho de la situación de que se le acusa, debo señalar que un depósito singular, de una suma que no está vinculada a ninguna operación específica, no puede servir de base para establecer la existencia de un pago indebido. El Banco conocía que el Sr. Fuentes había sido amigo y compañero de trabajo del actor, por lo que un traspaso de dinero, puede significar distintas cosas, puesto que dentro de sus funciones se encuentra precisamente captar nuevos clientes, lo que no puedo hacer sino recibo antecedentes de personas que tienen o pueden tener interés en serlo, es lo que se denomina “referido”, término muy conocido en el área de venta de productos financieros como la banca y los seguros.

Alega que no habiendo cometido ninguna infracción a los reglamentos citados por el empleador, resulta que ha sido despedido por una suerte de “tribunal de ética”, constituido en el Departamento de Investigaciones Especiales de la empresa. Pide que se declare injustificado el despido y que la demandada le pague de las siguientes prestaciones:

30 DÍAS REMUNERACIÓN POR FALTA DE AVISO PREVIO \$ 4.824.898

INDEMNIZACIÓN AÑOS DE SERVICIOS 163 (90 UF \* 4)

INCREMENTO ARTÍCULO 168 (80%) (90 UF \* 4) \* 80%, todo con reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Que comparece FELIPE VARGAS BALCELLS, abogado, en representación de la demandada BANCO DE CREDITO E INVERSIONES, ambos domiciliados para estos efectos en Alcántara 200, piso 12, oficina 1201, Las Condes y contesta las demandas solicitando su rechazo, conforme a los siguientes antecedentes de hecho y de derecho:

Reconoce la relación laboral que existió entre ambas partes, con fecha 5 de diciembre de 2016. Al término de sus servicios, el actor se desempeñaba en el Banco como Ejecutivo de Negocios.

Con fecha 19 de agosto de 2020 se puso término a la relación laboral por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo en virtud de los hechos latamente relatados en la carta de despido. En efecto, el actor fue despedido por haber ofrecido a un tercero ajeno al Banco una suma de dinero, a título de comisión, con el propósito de que éste le





remitiera información de personas potenciales clientes del Banco, cuestión que se encuentra expresamente prohibida.

Así, el Banco no tuvo otra opción que proceder al despido del señor Villalobos por la causal señalada, habiendo quebrantado este último deberes y obligaciones mínimas de confianza y aquellas impuestas por su Contrato de Trabajo, por el Reglamento Interno y el Código de Ética, todas normas que rigen el buen actuar de los dependientes de la demandada. Sostiene que el comportamiento del señor Villalobos da cuenta, además, de un incumplimiento a las obligaciones emanadas del contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, produciéndose un quiebre irreparable de la confianza que ha de existir entre las partes.

Controvierte que con ocasión del despido del demandante, se haya vulnerado su derecho a la honra, integridad, no discriminación, ni ningún otro. Niega que el despido por la causal de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales sea justificado. Niega adeudar suma alguna al demandante por concepto de indemnizaciones ni recargo ni ningún otro. Controvierte la base de cálculo para efectos indemnizatorios del demandante de \$4.340.881. En todo caso, si es efectivo que dicho monto, para efectos indemnizatorios, se encuentra topado en 90 Unidades de Fomento.

Niega que se haya querido prescindir del trabajador solamente por hacer uso de licencias médicas, ya que nada tiene que ver la desvinculación con su reposo médico y, muy por el contrario, al actor se le despidió derechamente por los graves hechos en que incurrió.

En la referida carta, se expresa la causa legal motivo del despido del actor, cual es la contemplada en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”, como también los hechos que configuran dicha causal.

La carta de despido, en cuanto a los hechos, señala textualmente lo siguiente:

*“Por la presente carta se comunica a Ud. que Banco de Crédito e Inversiones, en adelante el “Banco” o “Bci”, ha decidido poner término a su contrato individual de trabajo con fecha de hoy, 19 de agosto de 2020, por la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”.*

*La resolución anterior se fundamenta en que usted, en el desempeño de sus funciones como Ejecutivo Negocios, cometió graves irregularidades en el desempeño de su cargo, debido a que usted le ofreció el pago de una suma de dinero a un tercero ajeno a BCI, con el propósito de que éste captara potenciales clientes para el Banco. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero, usted recibió de parte del tercero, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI, como números de RUT, fotografías de Cédulas de Identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos, lo*



que contraría las políticas y procedimientos de BCI, así como también las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo.

Los hechos se suscitaron de la siguiente forma:

Con fecha 24 de Junio de 2020, el Sr. Emilio Fuentes Arredondo, RUT 16.300.409-7, ex trabajador de BCI, denunció ante la Administración del Banco, que usted le ofreció el pago de una suma de dinero con el propósito de que el Sr. Fuentes capte a potenciales clientes para Banco de Crédito e Inversiones. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero, usted recibió de parte del Sr. Fuentes, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI, como números de RUT, fotografías de Cédulas de Identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos. En efecto, luego de un proceso de investigación llevado a cabo por el área de Departamento de Investigaciones Especiales de BCI, se detectó que usted le ofreció al Sr. Emilio Fuentes Arredondo la suma de \$80.000.- con el propósito de atraer a potenciales clientes para celebrar negocios con Banco de Crédito e Inversiones. Luego, con fecha 13 de Marzo al 23 de Marzo de 2020, usted recibió de parte del Sr. Fuentes, vía sistema de mensajería WhatsApp, antecedentes de 7 personas, consistentes en números de RUT, fotografías de Cédulas de Identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos.

Adicionalmente, se ha detectado que, 3 de las personas cuya información usted recibió de parte del Sr. Fuentes a cambio de la suma de dinero ofrecida, son actualmente clientes de BCI, y se encuentran registrados como clientes de su cartera. En efecto, con fecha 20 de Julio de 2020, la Jefa del Grupo de Ventas del equipo al cual usted pertenece, Sra. Bárbara Gatica Lazo, se comunicó con 2 de dichos clientes, quienes confirmaron que contrataron con usted los productos que actualmente mantienen con BCI.

De esta forma, sin respetar ninguno de los procedimientos establecidos por BCI al respecto, usted le ofreció el pago de una suma de dinero a un tercero ajeno a BCI, con el propósito de que éste capte a potenciales clientes para el Banco. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero, usted recibió de parte del Sr. Emilio Fuentes, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI (números de RUT, fotografías de Cédulas de Identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos), quienes luego serían captados como clientes.

Como usted comprenderá, este comportamiento es de la mayor gravedad para un trabajador de nuestra institución, e involucra la pérdida total de confianza que el empleador ha depositado en su persona. Asimismo, el desprestigio que ocasiona al Banco frente a sus clientes, quienes confían que sus Ejecutivos realizarán sus labores en cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos por el Banco. Por lo anterior, su reproachable



*conducta es causal de despido, puesto que los hechos son constitutivos de un incumplimiento grave de sus labores contractuales.*

*Su conducta se ve agravada por la naturaleza de sus funciones que son de confianza, debido al contacto directo que usted mantiene con clientes del Banco, habiéndose ésta quebrantado irremediablemente con los hechos antes descritos. Ello, considerando que usted se comprometió a desarrollar su trabajo con la mayor diligencia, conducta profesional recta, imparcial y honesta, obligándose a cumplir estrictamente con todas las normas e instrucciones que al efecto imparta el Banco, especialmente por medio de su contrato de trabajo, los manuales de procedimiento, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y el Código de Conducta de la Empresa.”.*

Alega que la carta de despido señala clara y latamente los hechos que fundan la causa legal de su despido, permitiéndole conocer oportunamente la razón del mismo.

Sostiene que de la simple lectura del escrito de demanda, el actor reconoce los hechos que le son imputados en la carta de despido pues en parte alguna niega haber ofrecido y pagado al señor Emilio Fuentes Arredondo una suma de dinero para que éste le entregara información de personas potenciales clientes del Banco. La discusión se centra en la calificación y gravedad de los mismos, cuestión que resulta una infracción a la actividad bancaria, en particular, el recibir información por un tercero ajeno al banco respecto de personas potenciales clientes del BCI; estando esto prohibido por la normativa de su empleador, y, por tanto, un incumplimiento grave a las obligaciones contractuales del señor Villalobos quien justamente se desempeñaba como Ejecutivo del BCI y sabía o al menos debía saber estas normas.

Explica que con fecha 24 de Junio de 2020, el Sr. Emilio Fuentes Arredondo, ex trabajador de BCI, denunció ante la Administración del Banco, que el actor le ofreció el pago de una suma de dinero a título de comisión con el propósito de que el Sr. Fuentes captara a potenciales clientes para Banco de Crédito e Inversiones, pero que esta comisión fue menor a la que habían pactado. A cambio de dicha suma de dinero, el actor recibió de parte del Sr. Fuentes, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI, como números de RUT, fotografías de Cédulas de Identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos. Que recibida esta denuncia, fue analizada por el Departamento de Investigaciones Especiales del Banco. En esta revisión, se tuvo a la vista copia de los mensajes intercambiados con el Ejecutivo Sr. Villalobos vía whatsapp, en donde se visualizan datos de potenciales clientes (rut, email, fono, etc.) y fotos (cédula de identidad y liquidaciones de sueldo). Además, el Sr. Fuentes exhibió al Banco copia del comprobante que respaldaba la transferencia de fondos que el demandante le efectuó desde su cuenta del Banco Santander el 01 de junio de 2020, por la suma de \$80.000, con ocasión del pago de los Rut's entregados al actor. Que la revisión de los



Whatsapp determinó que el Sr. Fuentes le proporcionó 7 números de rut y 4 fotos de cédulas de identidad y liquidaciones de sueldo de potenciales clientes al demandante y de éstos, 3 son actualmente clientes Bci, de la cartera del actor. Se solicitó a la Jefa del Grupo de Ventas, Sra. Bárbara Gatica Lazo, grupo al que pertenece el actor, llamar a los 3 clientes y confirmar sus antecedentes, fueron ubicados 2 quienes confirmaron sus datos y reconocieron al señor Villalobos como el ejecutivo que les originó el plan. Explica que no fue posible hacer al actor partícipe de la investigación efectuada, pues éste se encontraba con licencia médica desde el 14 de abril de 2020, lo que impedía una comunicación del Banco y el actor por encontrarse suspendida la relación laboral. Luego, se le envió la carta de despido a su domicilio informado en el contrato de trabajo, mediante correo certificado.

Estima correcta la aplicación de la causal de despido porque el actor incumplió gravemente sus obligaciones contractuales, siendo conductas absolutamente prohibidas por la Empresa, toda vez que estas atentan contra su Contrato de Trabajo, así como también en contra del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Ética, todos de pleno conocimiento del actor. Además el actor infringió el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, quebrando irreparablemente la confianza entre las partes, el que es de mayor entidad atendida la naturaleza de la función desempeñada por la contraparte al interior del Banco.

Sostiene que no se ha dañado la honra del demandante, ni su integridad ni se le ha discriminado. Del relato de la demanda, no se observan indicios suficientes, que permitan acreditar que el ex trabajador haya sido despojado de su honra y dignidad como persona con ocasión de su despido. En este caso, el despido ha tenido su origen en la falta cometida por el actor en el desempeño de sus funciones y a sus obligaciones contractuales, conforme a los hechos ya expuestos y la decisión de poner término al contrato de trabajo del actor se ajusta al ejercicio de una facultad legal del empleador con pleno apego a los derechos del denunciante. Si fuese justificado o no, el ordenamiento jurídico contempla recargos a la indemnización por años de servicio. Pero lo importante es que la circunstancia de despedir a un trabajador no es constitutiva de una lesión a derecho fundamental alguno por sí. No se ha visto en consecuencia dañada su imagen frente a terceros, ni su prestigio, ni su fama, ni el respeto de terceros hacia su persona por parte de la demandada. Nada se ha comunicado, ni al resto de los trabajadores ni a terceros ajenos a la empresa, por lo que no puede haber vulneración de derechos alguna. Mucho menos, se le atribuyó al actor algún delito o similar al momento de su despido sino solo se le reprochó y sancionó una falta laboral.

Tampoco existe una actuación ilícita de la demandada tendiente a vulnerar la integridad del demandante, de manera tal que su denuncia carece de



fundamento. Incluso, el denunciante no precisa en su denuncia cuál sería el daño a su integridad sino solo afirma, al voleo, que se habría vulnerado ésta. Niega que se haya vulnerada por parte de la demandada el derecho a la no discriminación ni durante la relación laboral ni al momento de comunicarle el despido. Respecto del señor Villalobos no existe una condición, situación o cualidad especial que posea el trabajador, que genere en el empleador un componente valorativo anexo que lleve a discriminarle. Por lo demás, el denunciante ni siquiera menciona cuál sería el factor de discriminación que generaría el supuesto accionar ilegítimo de la demandada, lo que desde ya hace su denuncia infundada.

Estima improcedente el pago de las prestaciones pecuniarias reclamadas, pide el rechazo de la tutela laboral y de la demanda subsidiaria, con costas.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

**Se fijan los siguientes hechos no controvertidos:** 1. Existencia de vínculo laboral. 2. Función de ejecutivo de negocios. 3. Extensión de los servicios desde el 05 de diciembre de 2016 hasta el 19 de agosto de 2020. 4. Terminación de los servicios por la causal del artículo 160 número 7, formalmente comunicada.

**Se fijan los siguientes hechos a Probar:** 1. Base de cálculo. 2. Existencia de actos vulneratorios de honra, integridad física y psíquica y discriminatorios con ocasión del despido, de conformidad al relato de la demanda. Antecedentes, pormenores y circunstancias. 3. Justificación de la terminación los servicios de acuerdo a los hechos invocados en la comunicación. Antecedentes, pormenores y circunstancias.

**CUARTO:** Que en la audiencia de juicio, que se lleva a cabo por video conferencia a través de la plataforma zoom, debido a la pandemia del covid 19, la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

- 1) Contrato de trabajo celebrado entre mi representada y la demandante de fecha 5 de diciembre de 2016, y 5 anexos de contratos suscritos durante la relación laboral con el actor.
- 2) Carta de despido dirigida al demandante de fecha 19 de agosto de 2020, junto con el comprobante de envío por carta certificada y la notificación a la DT.
- 3) Finiquito del actor, de fecha 26 de agosto de 2020.
- 4) Descripción del cargo del demandante.
- 5) Liquidaciones de remuneración del demandante de enero de 2019 a octubre de 2020.
- 6) Registro de base de cálculo efectuada por el BCI.
- 7) Perfil laboral del actor, emitido por la intranet del Banco demandado.



- 8) Correo electrónico enviado por Marco Albornoz Tobar a Nadine Barrientos, de fecha 24 de junio de 2020, junto con cadena de arrastre (donde se recibe la denuncia de Emilio Fuentes).
- 9) Pantallazos sobre conversaciones WhatsApp entre el señor Villalobos y el señor Emilio Fuentes, por el periodo comprendido entre el 13 y el 23 de marzo de 2020.
- 10) Pantallazo de aplicación WhatsApp, sobre perfil de usuario del señor Villalobos en dicha aplicación.
- 11) Comprobante de transferencia de fondos de fecha 01 de junio de 2020, emitido por el Banco Santander.
- 12) Correo electrónico enviado por Mauricio Sandoval Venegas a Marco Albornoz Tobar, de fecha 29 de julio de 2020. Asunto: AVANCE OFICINA LA DEHESA: DENUNCIA EN CONTRA DE EJECUTIVO FUERZA DE VENTAS POR PAGAR COMISIÓN A TERCEROS PARA CAPTAR CLIENTES.
- 13) Documento titulado “OFICINA LA DEHESA: DENUNCIA EN CONTRA DE EJECUTIVO DE NEGOCIOS POR PAGAR COMISIÓN A TERCERO PARA CAPTAR CLIENTES”, emitido por la Gerencia de Contraloría del BCI, de fecha 16 de septiembre de 2020.
- 14) Documento sobre detalle de comisiones de ejecutivos, correspondiente al año 2019 y 2020, del señor Villalobos.
- 15) Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad del BCI.
- 16) Código de Ética del BCI.

**Confesional:** La parte demandada se desiste de este medio de prueba.

**Testimonial:** Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

1) **Bárbara Ingrid Gatica Lazo**, cédula de identidad: 12.881.809-K. Jefe de ventas. Señala que trabaja en el BCI desde hace 12 años y medio, su cargo es ser jefa de ventas. Conoce al Sr. Villalobos, era ejecutivo de fuerza de venta de su grupo. Actualmente no trabaja para el BCI, fue desvinculado porque cometió una falta grave, que fue pagar a tercero por traer clientes al Banco, y está prohibido pagar a terceros por esta actividad. Señala que él tenía que captar y traer nuevos clientes a la corporación y él le pagó a un tercero para traer clientes al Banco, a don Emilio Fuentes, ex –ejecutivo del Banco y lo sabe porque llegó un correo de Emilio al Banco informando esta irregularidad. Ella era la jefa directa del sr. Villalobos. El Banco tomó la denuncia y se envía al área de Fiscalía y Contraloría que hicieron una investigación. Le informaron que habían encontrado las irregularidades y las instrucciones de cómo proceder. Afirma que la falta era que existía pagos a un tercero con entrega de información y se le recomendó despedir por incumplimiento grave. Señala que en el contrato hay una cláusula que siempre les lee, de lo permitido y lo prohibido. No puede pagarse a un tercero por traer clientes a la Corporación y también está en el Código de Ética. Algunas de esas personas eran clientes del



Banco y otros fueron rechazados por el área de riesgo de la sucursal La Dehesa. Indica que el ejecutivo gana más sueldo si capta más clientes. Es una práctica no permitida. Trabajan con “referidos”, cuando se da el nombre de una persona, pero no le está pagando.

Contrainterrogada por la parte demandante señala que la decisión de despedirlo fue de la Contraloría. Estaba con licencia médica en marzo de 2020, no recuerda fechas exactas. Conocía el historial del demandante, era buen ejecutivo. Ganaba premios por las ventas. Refiere que revisó los últimos dos o tres meses de clientes. Ella habló con algunos clientes mencionados. Ella no hizo la investigación, los llamó para saber si estaban bien atendidos y saber cómo llegan al Banco, nadie se quejó. Conocía al sr. Fuentes, se fue del Banco por necesidades de la empresa y también había pérdida de confianza, ya que entregaba mala información a los clientes que no podían cumplir. Había 7 referidos. Sólo vio pasar un depósito. No sabe la fecha del depósito.

A las consultas del Tribunal refiere que el correo electrónico se envió a la jefatura y la denuncia la hizo porque no le estaban pagando lo acordado, había una discusión y no se respetó los montos. Afirma que hay perjuicio para el Banco porque deben llevar a cabo procesos íntegros y mostrar transparencia. Señala que el Banco tiene una cultura transparente.

2) **Marco Enrique Albornoz Tobar**, cédula de identidad: 9.888.758-K. Ingeniero comercial. Señala que trabaja en el BCI hace 16 años, es subgerente de fuerza de venta del Banco. Conoce al Sr. Villalobos, lo ubica porque pertenecía al grupo de Bárbara Gatica. Actualmente no trabaja en el BCI. Señala que a través de un mail y por falta al Código de Ética, llegó el correo electrónico a la Gerencia y se denunciaba que el ejecutivo había hecho actividades no acorde al Código de Ética, que pagó para traer clientes. El correo lo mandan a la Contraloría, también informó a Bárbara Gatica para que apoyara los requerimientos de Contraloría. Señala que la Contraloría determinó que si hubo el hecho del pago a terceros, lo mandan a Relaciones Laborales para que determinen la sanción y se decidió la desvinculación. Era un grupo de 4 a 6 potenciales clientes y los presentaría al Banco y pagaría si calificaban. No es una práctica habitual y está prohibida por el Código de Ética. Señala que vio el informe de Contraloría que dice que pagaba \$80.000 como comisión por haber presentado clientes al Banco. Afirma que Kristofer pagó las comisiones a quien le llevó clientes.

Contrainterrogado por la parte demandante el testigo señala que el demandante pagó por los clientes que le fueron presentados, no sabe si se pagaba por nombre o por cliente aceptado. Ello se infiere del whatsapp. Afirma que no hay problemas en recibir datos de potenciales clientes, lo que está prohibido es pagar por ello. No puede pagar por los referidos. Una Unidad especializada hizo la investigación. No puede pagar por clientes aceptados, pagó \$80.000. hay 4 clientes aceptados. Como ejecutivo le pueden



pasar datos, no debería entregar los datos de algún cliente. Refiere que el sr. Fuentes era ejecutivo de la Metropolitana Oriente, no lo conoce directamente. Fuentes fue despedido por decisiones de la empresa.

A las consultas del Tribunal señala que Fuentes se quejó porque recibió menos pago de lo acordado. Sólo buscaba referidos y eso sería como tercerización. Afirma que se causa perjuicio a la imagen del Banco.

**Exhibición de documentos:** La parte denunciante exhibe a la denunciada los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

1) Copia de su cartola de movimientos de su cuenta bancaria del Banco Santander, por los periodos de mayo y junio de 2020.

La parte demandada tiene por cumplida la exhibición solicitada.

**QUINTO:** Que en la audiencia de juicio, que se lleva a cabo por video conferencia a través de la plataforma zoom, debido a la pandemia del covid 19, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental:**

1) Carta de despido.

2) Finiquito con reserva de acciones.

3) Copia de las liquidaciones de sueldo, de los meses de diciembre de 2019 a marzo de 2020.

4) Copia de la Licencia Médica otorgada en el mes de abril de 2020 y de la de agosto de 2020.

5) Fotografía que demuestra la pérdida de cabello, fruto de estrés.

6) Informe Médico de los meses de mayo y agosto de 2020.

7) Copia de felicitaciones recibidas en el sistema starmeup de la empresa.

**Confesional:** Absolvió posiciones don **Sebastián Pérez Larraín**, cédula de identidad 9.976.034-6, en calidad de representante legal de la denunciada. Es el jefe de Relaciones Laborales del BCI. Señala que no vio el informe de investigación. No conoce el informe, sólo que por una denuncia se gatilló el informe y se determinó que se pagó a una tercera persona por clientes. No sabe si se interrogó al Sr. Villalobos. Contraloría es autónoma en su investigación y funciones. A todas las personas se les interroga si se le atribuye una falta de ética. No sabe si el demandante fue premiado por el Banco.

**Exhibición de documentos:** La parte denunciante solicitó la exhibición de los siguientes documentos:

1) Todas las evaluaciones de desempeño de que fue objeto el actor durante la vigencia de la relación contractual.

2) Resultados de concursos y campañas, nacionales y regionales en que participó el actor y los premios que recibió este, años 2017, 2018 y 2019.

3) Felicitaciones y comentarios enviados a la cuenta del actor en el sistema STARMEUP de la empresa.





4) Nómina de clientes que enviaba el banco al demandante mes a mes, desde junio de 2019 a marzo de 2020.

La parte demandante tiene por cumplida la exhibición solicitada.

**SEXTO:** Que, atendidos los hechos pacíficos fijados en la audiencia preparatoria, se tiene por acreditada la relación laboral entre las partes con fecha de inicio el 5 diciembre de 2016 hasta el día 19 de agosto de 2020 por la causal del artículo 160 número 7, formalmente comunicada.

**SEPTIMO:** Que el demandante funda la acción de tutela laboral denunciada, con ocasión del despido, en la vulneración a la garantía constitucional del derecho a la vida y a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, ya que fue despedido estando con licencia médica; que hubo un menoscabo a su dignidad, vulnerándose su derecho a la honra prevista en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la Republica, circunstancia que implica que el empleador, con su actuar traspasó el límite del ejercicio de las facultades legales y vulneró las garantías constitucionales de los trabajadores, afectando la honra del actor ya que los hechos imputados en la carta no son tales y finalmente estima vulneración el derecho a no ser discriminado en la investigación de una posible falta, ya que se llevó a afecto una investigación en la empresa, no fue citado a prestar declaración y no le permitieron hacer sus descargos. Que la demandada niega haber incurrido en vulneración de derechos fundamentales. Que para acreditar la vulneración de derechos alegada, el actor rinde prueba documental, confesional y exhibición de documentos.

**OCTAVO:** Que, analizada en su conjunto la prueba rendida por el actor relativa a los hechos ocurridos con ocasión del despido, ésta resulta ser insuficiente para dar por acreditados indicios de la vulneración de derechos fundamentales denunciados. En efecto, la vulneración de las garantías constitucionales del actor se fundamenta básicamente en que estando con licencia médica por una depresión mayor desde el 14 de abril de 2020, se lleva a cabo una investigación en que se le imputó una conducta que se dice reñida con el contrato y con el código de ética de la empresa, sin conferirle la oportunidad de señalar su versión de los hechos y sus defensas; y finalmente, se le aplicó la máxima sanción que puede ejercer el empleador, imputando incumplimiento de obligaciones que no se corresponderían con los hechos supuestamente acreditados en la investigación, todo sin derecho a defensa, en especial cuando se le imputa una infracción al código de ética, lo que obligaba al Banco a escuchar al imputado.

Que el Tribunal tendrá presente que la única limitación de las facultades disciplinarias que pesa sobre el empleador respecto de un trabajador que se encuentra haciendo uso de licencia médica, es que no lo puede despedir por la causal de necesidades de la empresa cuando está enfermo, por lo tanto



respecto del resto de los motivos de exoneración que contemplan los artículos 159 y 160 del Código del Trabajo, pueden hacerse efectivos, a pesar que el trabajador se encuentre con permiso médico y, por tanto el despido que afectó al actor de autos, estando con licencia médica no puede ser, en sí mismo, vulneratorio a la salud o integridad física o psíquica. Por lo demás, los dos certificados médicos extendidos por el profesional psiquiatra que atiende al actor dan cuenta que éste se encontraba en tratamiento psiquiátrico por un estado Depresivo Mayor que se desencadenó por hechos anteriores, distintos e independientes del despido, por lo que se concluye que la desvinculación no es la causa de los males físicos o psíquicos del trabajador, ni tampoco ha influido en la alopecia que se revela en la fotografía acompañada. Que, en cuanto a la afectación a la honra del trabajador, no hay prueba objetiva ni indiciaria que de cuenta que el despido se haya producido frente a los compañeros de trabajo, ni que haya sido comunicado o divulgado al interior de la empresa o a los clientes del Banco, por lo que mal podría existir una vulneración a la imagen del trabajador. En cuanto a la veracidad o falsedad de los hechos que se le imputan, ello es materia de este juicio y, es carga del empleador justificar que los hechos imputados constituyen el incumplimiento de las obligaciones al contrato de trabajo y al Código de Ética, pero el sólo hecho de haber ejercido las facultades disciplinarias, por sí solo no es vulneratorio de la honra, ya que razonar de la forma que plantea el actor, implicaría que jamás el empleador podría despedir a un trabajador por las causales imputativas del artículo 160 del Código del Trabajo, sin incurrir en actos vulnerarios de derechos, lo que evidentemente no estaba en la voluntad ni intención del legislador cuando estableció la acción de tutela laboral. Finalmente, tampoco se ha acreditado que el despido haya sido discriminatorio por cuanto no se ha expresado en la demanda cuál sería el factor o criterio de discriminación, que por esencia se descubre al efectuar la comparación entre la situación planteada por el demandante y otra situación anterior o coetánea que demuestre un distinto tratamiento. Que en los hechos, el actor plantea que fue discriminado porque no fue citado a prestar declaración y no pudo hacer sus descargos y defensas, alegando que respecto de cualquier otro trabajador del Banco que hipotéticamente hubiese sido investigado, sí habría podido defenderse, lo que a él se le impidió. Pues bien, nada de aquello ha acreditado el actor, no se ha justificado que se le haya dado un trato distinto ni desmejorado en comparación a sus compañeros, salvo el intento de justificarlo en el interrogatorio al absolvente Sebastián Pérez Larraín, quien afirma que a todas las personas que se les investiga cuando se les atribuye una falta a la ética y, se les interroga. Que sin perjuicio de la falta del criterio de distinción necesario para determinar si hubo o no discriminación, más bien se estaría alegando una afectación al derecho a un justo y racional procedimiento e igualdad a la ley que se encuentra en el



artículo 19 N° 2 y 3 de la Constitución Política de la República, garantías que no fueron invocadas por el actor y, con todo, se tendrá presente que el trabajador demandante se encontraba con licencia médica al momento de instruirse la investigación especializada y, por ende suspendido de sus funciones, de modo tal que una eventual citación a declarar en esas condiciones habría sido criticada, sin dudas, por el actor al no respetarse su derecho al descanso médico. Por último, conforme los principios formativos del derecho disciplinario, toda persona que está siendo investigada por alguna falta o hecho ilícito está amparada por una presunción de inocencia y no está obligada a prestar declaración salvo que renuncie a su derecho a guardar silencio, por lo que no es cierto que el trabajador haya tenido el derecho a ser escuchado durante la investigación disciplinaria, de lo que deriva que no ha existido vulneración de derechos en la forma como lo plantea en el libelo pretensor. Por último cabe tener presente que el uso de la facultad disciplinaria por parte del empleador, también lo coloca en la obligación de justificar judicialmente los hechos y la o las causales legales invocadas al momento del despido y su proporcionalidad, y en ello consiste el debido proceso que ampara los derechos del trabajador y, de determinarse que el despido resulta injustificado, el empleador se vería obligado a pagar todas las indemnizaciones legales y, en especial el recargo legal, que incluso podría llegar al 100% de la indemnización por años de servicios. Que en estas condiciones, la demanda de tutela laboral con ocasión del despido será desestimada.

**NOVENO:** Que de acuerdo al artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido. Que entonces correspondía a la demandada acreditar la causal invocada de “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, para lo cual presentó documental consistente en contrato de trabajo, carta de despido de 19 de agosto de 2020, junto con el comprobante de envío por carta certificada y la notificación a la DT; finiquito de 26 de agosto de 2020; descripción del cargo del demandante; Perfil laboral del actor; correo electrónico enviado por Marco Albornoz Tobar a Nadine Barrientos, de fecha 24 de junio de 2020, junto con cadena de arrastre (donde se recibe la denuncia de Emilio Fuentes); pantallazos sobre conversaciones WhatsApp entre el señor Villalobos y el señor Emilio Fuentes, por el periodo comprendido entre el 13 y el 23 de marzo de 2020; pantallazo de aplicación WhatsApp, sobre perfil de usuario del señor Villalobos en dicha aplicación; comprobante de transferencia de fondos de fecha 01 de junio de 2020, emitido por el Banco Santander; correo electrónico enviado por Mauricio



Sandoval Venegas a Marco Alborno Tobar, de fecha 29 de julio de 2020. Asunto: AVANCE OFICINA LA DEHESA: DENUNCIA EN CONTRA DE EJECUTIVO FUERZA DE VENTAS POR PAGAR COMISIÓN A TERCEROS PARA CAPTAR CLIENTES; documento titulado “OFICINA LA DEHESA: DENUNCIA EN CONTRA DE EJECUTIVO DE NEGOCIOS POR PAGAR COMISIÓN A TERCERO PARA CAPTAR CLIENTES”, emitido por la Gerencia de Contraloría del BCI, de fecha 16 de septiembre de 2020; documento sobre detalle de comisiones de ejecutivos, correspondiente al año 2019 y 2020, del señor Villalobos; Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad del BCI; Código de Ética del BCI. Que además presentó prueba testimonial de Bárbara Gatica Lazo y Marco Alborno Tobar, y se desiste de la confesional del actor.

**UNDECIMO:** Que la carta de despido se funda en los siguientes hechos: *“La resolución anterior se fundamenta en que usted, en el desempeño de sus funciones como ejecutivo de negocios, cometió graves irregularidades en el desempeño de su cargo, debido a que usted le ofreció el pago de una suma de dinero a un tercero ajeno a BCI, con el propósito de que este captara a potenciales clientes para el banco. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero, usted recibió de parte del tercero, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI, como números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos, lo que contraria las políticas y procedimientos de BCI, así como también las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo.*

*Los hechos se suscitaron de la siguiente forma:*

*Con fecha 24 de junio de 2020, el Sr. Emilio Fuentes Arredondo, RUT 16.300.409-7, ex trabajador de BCI, denunció ante la administración del banco, que usted le ofreció el pago de una suma de dinero con el propósito de que el señor Fuentes capte a potenciales clientes para Banco de Crédito e Inversiones. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero usted recibió de parte del señor Fuentes, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI, como números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldos, correos electrónicos y teléfonos.*

*En efecto, luego de un proceso de investigación llevado a cabo por el área de Departamento de investigaciones especiales de BCI, se detectó que usted le ofreció al Sr. Emilio Fuentes Arredondo la suma de \$80.000.- con el propósito de traer a potenciales clientes para celebrar negocios con Banco de Crédito E Inversiones. Luego, con fecha 13 de marzo al 23 de marzo de 2020, usted recibió de parte del señor Fuentes, vía sistema de mensajería WhatsApp, antecedentes de siete personas, consistentes en números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos.*



Adicionalmente, se ha detectado que, tres de las personas cuya información usted recibió de parte del Sr. Fuentes a cambio de dicha suma de dinero ofrecida, son actualmente clientes de BCI, y se encuentran registrados como clientes de su cartera. En efecto, con fecha 20 de julio de 2020, La jefa del grupo de ventas del equipo al cual usted pertenece, Sra. Bárbara Gatica Lazo, se comunicó con dos de dichos clientes, quienes confirmaron que contrataron con usted los productos que actualmente mantienen con BCI.

De esta forma, sin respetar ninguno de los procedimientos establecidos por BCI al respecto, usted le ofreció el pago de una suma de dinero a un tercero ajeno a BCI, con el propósito de qué este capte a potenciales clientes para el banco. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero, usted recibió de parte del señor Emilio Fuentes, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI (números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos), quienes luego serían captados como clientes.

Cómo usted comprenderá, este comportamiento es de la mayor gravedad para un trabajador de nuestra institución, e involucra la pérdida total de confianza que el empleador ha depositado en su persona. Asimismo, el desprestigio que ocasiona al banco frente a sus clientes, quienes confían que sus ejecutivos realizarán sus labores en cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos por el banco. Por lo anterior su reprochable conducta es causal de despido, puesto que los hechos son constitutivos de un incumplimiento grave de sus obligaciones contractuales.

Su conducta se ve agravada por la naturaleza de sus funciones que son de confianza, debido al contacto directo que usted mantiene con clientes del banco, habiéndose está quebrantado irremediabilmente con los hechos antes descritos. Ello, considerando que usted se comprometió a desarrollar su trabajo con la mayor diligencia, conducta profesional recta, imparcial y honesta, obligándose a cumplir estrictamente con todas las normas e instrucciones que al efecto imparta el banco, especialmente por medio de su contrato de trabajo, los manuales de procedimiento, el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, y el código de conducta de la empresa.

En efecto, usted ha infringido su contrato de trabajo especialmente la cláusula tercera que dispone:

3° El trabajador se compromete y obliga especialmente a:

I.- mantener estricta reserva sobre cada una de las operaciones efectuadas por la empresa y, muy especialmente, mantener confidencialidad absoluta respecto de los antecedentes o documentos contables tributarios laborales etc., tanto del banco como de sus clientes (...)

En este sentido, se obliga el trabajador a guardar la más absoluta reserva y confidencialidad acerca de todos los asuntos o negocios de la empresa, tengan o no relación con su cargo. En especial, el trabajador se abstendrá de



*proporcionar antecedentes o información a terceros sin autorización expresa del empleador, sobre los siguientes aspectos:*

*c) información en poder de la empresa con respecto a proveedores, clientes y otras personas y información sobre operaciones bancarias en las que le corresponda intervenir sea que estén o no sujetas a secreto o reserva, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.*

*IV.- cumplir las disposiciones, circulares, memorándums y además del reglamento interno de orden higiene y seguridad, código de ética, de las normas que existen actualmente o que se dicten en el futuro y que tengan por objeto regular la función que el trabajador desarrolla en la empresa.*

*Por su parte, usted también infringió el reglamento interno de orden higiene y seguridad del banco BCI, quien sus artículos 60 y 61 dispone que:*

*ART. 60: Será obligación de los trabajadores de la empresa cumplir las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y las del presente Reglamento Interno, en especial las que a continuación se señalan:*

*4. Observar y cumplir las normas impartidas por el presente Reglamento Interno y por el Área ed Contraloría de la Empresa.*

*22. Guardar la debida lealtad al Banco, manteniendo absoluta reserva sobre las actividades de la Empresa, y acerca de los antecedentes económicos, técnicos e internos que pudiera conocer en razón de su cargo.*

*23, Velar en todo momento por los intereses e imagen de la empresa, evitando pérdidas, deterioros, gastos innecesarios y cualquier situación que pudiere implicar un cuestionamiento de la empresa o de su personal.*

*30. Cumplir las normas vigentes relativas al otorgamiento y curse de créditos y de toda clase de operaciones financieras, en sus diversa modalidades.*

*32. Velar por la confidencialidad y resguardo de la información almacenada en los equipos y software puestos a su disposición.*

*35. En general, mantener una conducta correcta e intachable en aquellas situaciones en que su actuación pueda comprometer a la empresa y cumplir fielmente con las obligaciones que imponga la normativa laboral, los contratos, las instrucciones, el código de ética de la empresa y este reglamento.”*

*ART. 61: Serán prohibiciones de orden para el trabajador, sin perjuicio de las inherentes al contrato de trabajo o de las que se consignen en este, las que se indican a continuación:*

*12. Proporcionar a clientes o a terceros información de personas naturales o jurídicas que mantengan operaciones o negocios con el banco, ya sea infringiendo con ello las normas legales vigentes sobre el secreto bancario, especialmente contenidas en el Art. 1º de la Ley sobre cuentas corrientes bancarias y cheques y en el Art. 20 de la ley General de bancos, o no.*

*13. Transferir información relativa a los clientes de la empresa, sus operaciones o cualquier otra información de uso en interno o estratégica.*



45. *Hacer mal uso de aplicaciones computacionales como consultar datos de clientes que no estén siendo atendidos o de terceros ajenos al banco. Entregar información confidencial de la empresa, o de sus clientes o proveedores a terceros sin previa autorización. Extraer información confidencial de la empresa, de sus clientes o proveedores mediante fotos, impresiones, celulares, pendrive y o cualquier otro medio o dispositivo de almacenamiento.*

*A mayor abundamiento, usted también infringió el código de ética del banco BCI quien su página 61 se refiere explícitamente al ofrecimiento de pagos a cualquier persona:*

*“Pagos indebidos: es contrario a nuestra política entregar comisiones u otra clase de remuneraciones o incentivos no autorizados a cualquier persona, grupo u organización, con el propósito de atraer negocios a BCI. Está estrictamente prohibido ofrecer o pagar cualquier remuneración o dar consideraciones de esta especie a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, partidos políticos, candidatos a cargos políticos o instituciones relacionadas como centros de estudio u otra a excepción de aquellas expresamente consagradas por la legislación del país y que no se encuentran condicionadas a negocios específicos.”*

*En consecuencia, la conducta que motiva su despido importa un incumplimiento grave a las obligaciones emanadas de su contrato de trabajo, y es contrario a la buena fe que debe observarse en el desempeño de sus funciones, e infringe de igual forma a las prohibiciones y obligaciones del contrato de trabajo antes señaladas, y especialmente a los deberes que integran su contenido ético-jurídico, además de vulnerar el reglamento interno de orden, higiene y seguridad y el código de ética del banco.*

*De esta forma, la conducta antes descrita da cuenta de que usted incurrió en la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.”*

**DUODECIMO:** Que de acuerdo a la carta de despido, se atribuye al actor un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato por cuanto “ofreció el pago de una suma de dinero a un tercero ajeno a BCI, con el propósito de que este captara a potenciales clientes para el banco. De esta forma, a cambio de dicha suma de dinero, usted recibió de parte del tercero, antecedentes de personas potenciales clientes de BCI, como números de RUT, fotografías de cédulas de identidad y de liquidaciones de sueldo, correos electrónicos y teléfonos, lo que contraria las políticas y procedimientos de BCI, así como también las obligaciones establecidas en su contrato de trabajo”. Que revisados los antecedentes probatorios incorporados por la demandada, particularmente correo electrónico enviado por Marco Alborno Tobar a Nadine Barrientos, de fecha 24 de junio de 2020, junto con cadena de arrastre (donde se recibe la denuncia de Emilio Fuentes); pantallazos sobre conversaciones WhatsApp entre el señor Villalobos y el señor Emilio Fuentes,



por el periodo comprendido entre el 13 y el 23 de marzo de 2020; pantallazo de aplicación WhatsApp, sobre perfil de usuario del señor Villalobos en dicha aplicación; comprobante de transferencia de fondos de fecha 01 de junio de 2020, emitido por el Banco Santander; correo electrónico enviado por Mauricio Sandoval Venegas a Marco Albornoz Tobar, de fecha 29 de julio de 2020. Asunto: AVANCE OFICINA LA DEHESA: DENUNCIA EN CONTRA DE EJECUTIVO FUERZA DE VENTAS POR PAGAR COMISIÓN A TERCEROS PARA CAPTAR CLIENTES; documento titulado “OFICINA LA DEHESA: DENUNCIA EN CONTRA DE EJECUTIVO DE NEGOCIOS POR PAGAR COMISIÓN A TERCERO PARA CAPTAR CLIENTES”, emitido por la Gerencia de Contraloría del BCI, de fecha 16 de septiembre de 2020 y la declaración de los testigos presentados por el Banco doña Bárbara Gatica y Marco Albornoz es posible tener por justificado que el 24 de junio de 2020 Banco recibe una denuncia formulada por correo electrónico por parte de Emilio Fuentes en contra del demandante, en la que revela que el actor hace pagos de dinero para obtener Referidos de cuentas corrientes y que a ello se debería el éxito en las ventas; que durante la investigación de la denuncia se analizan los mensajes de la red social whatsapp, que habrían mandado recíprocamente el denunciante Emilio Fuentes y el actor Krithoffer Villalobos, determinándose que el Sr Fuentes habría proporcionado 7 números de Rut y 4 fotos de cédulas de identidad y liquidaciones de sueldo de estos referidos o potenciales clientes al ejecutivo Sr. Villalobos y, luego se corroboró que de estos referidos, 3 eran actualmente clientes del BCI y que fueron patrocinados por el demandante. Que este cúmulo de antecedentes permiten dar por cierta la denuncia formulada, al existir concordancia de los datos proporcionados por el denunciante con los datos de los clientes que existen en el Banco y, en cuanto al pago que supuestamente habría efectuado el actor al Sr. Fuentes en compensación a la entrega de los datos de potenciales clientes, se cuenta con copia de un depósito o transferencia efectuado por el actor Krithoffer Villalobos al mencionado Sr. Fuentes de fecha 1° de junio de 2020, por la suma de \$80.000.-, que correspondería a un monto inferior al pactado como “comisión” y que, motivó la denuncia contra el actor 23 días después. Que de esta manera, la prueba producida ha sido suficiente para justificar los hechos contenidos en la carta de despido. Que acreditado el presupuesto fáctico, corresponde al Tribunal determinar si los hechos planteados en la carta de despido constituyen un efectivo incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato por parte del trabajador.

**DECIMO TERCERO:** Que para que se configure la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo se requiere que: a) Se trate de un incumplimiento de las obligaciones del contrato; b) el incumplimiento debe ser grave: la gravedad debe incluir los siguientes criterios: 1.- ruptura de la confianza que





requiere el trabajo. 2.- daño efectivamente producido. 3.- peligro provocado con la conducta. 4.- habitualidad de la misma; c) el incumplimiento debe ser injustificado, es decir, producto del dolo o culpa grave del trabajador y d) la decisión de despedir disciplinariamente a alguien debe ser adoptada con proporcionalidad.

**DECIMO CUARTO:** Que, en este orden de ideas, en primer lugar, es necesario definir cuáles eran las obligaciones del trabajador como Ejecutivo Comercial. Que el contrato de trabajo de 5 de diciembre de 2016, en lo que dice relación con las funciones, hace un reenvío a aquellas que corresponde conforme a la descripción del cargo específico, sin perjuicio que se entenderá como obligaciones del trabajador, aquellas labores encomendadas por el empleador y que éste deba cumplir en mérito de los contratos de prestación de servicios que el Banco mantenga vigentes para con sus empresa filiales. Que conforme el Reglamento Interno, el Ejecutivo Comercial Personas debe generar, potenciar y rentabilizar negocios con clientes actuales y potenciales, a través de la venta de productos y servicios de la Banca personas, velando por la calidad y mantención de su cartera y de acuerdo al documento “Descripción de Cargo”, las principales actividades que correspondía cumplir al actor como ejecutivo comercial eran:

1. Evaluar a los clientes potenciales, de acuerdo a nóminas proporcionadas por el Banco, con el propósito de ofrecer y colocar los productos y servicios bancarios y financieros, de acuerdo al rol asignado a cada una de las Bancas.
2. Desarrollar esfuerzos continuos para desarrollar e incrementar la cartera de clientes preevaluados, profundizando la relación de preevaluación con los clientes actuales y abriendo nuevas posibilidades con los clientes potenciales, de acuerdo a las orientaciones y políticas emanadas de jefes de Grupos y/o la Subgerencia de Banca.
3. Preocuparse de entregar un servicio permanente a los clientes actuales y potenciales, cumpliendo todos los pasos y actividades definidas en el procedimiento de Evaluación del Banco.
4. Explotar adecuadamente la cartera de clientes preevaluados e informar permanentemente a Jefe de Grupo de Evaluación respectiva de los logros, avances y restricciones observados en el cumplimiento de sus labores habituales, de acuerdo a los formatos que solicite la Jefatura y/o la Subgerencia de Banca respectiva.
5. Preparar informes cotidianos de la gestión realizada en lo relativo a: visitas a clientes, preevaluación de clientes potenciales, pedidos recibidos, cotizaciones encargadas, órdenes de entrega de documentos despachadas, cumplimiento de metas, etc. Es responsabilidad de cada vendedor mantener en la Empresa las nóminas y archivos de clientes preevaluados.
6. Participar y colaborar en las reuniones de coordinación del Grupo de Evaluación de Ejecutivos e informar de todos los aspectos observados en los



clientes actuales y/o potenciales que puedan impactar la gestión de preevaluación del Banco.

Finalmente, conforme a la Cláusula 3° del contrato de trabajo, el trabajador debe cumplir, entre otras, las siguientes obligaciones: Desempeñar con diligencia las instrucciones de sus jefes, relativas al servicio y a los deberes del cargo y atender con corrección y cortesía a los clientes que deba visitar; cumplir las disposiciones, circulares, memorándums y normas del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Código de Ética, de las normas que existan actualmente o que se dicten en el futuro y que tengan por objeto regular la función que el trabajador desarrolla en la empresa.

**DECIMO QUINTO:** Que corresponde establecer si la conducta atribuida al actor se encuentra prohibida por la normativa interna del Banco y, sí su concurrencia importa un incumplimiento a las obligaciones contenidas en el contrato y demás documentos anexos. Que según la carta de despido, el trabajador ha infringido su contrato de trabajo especialmente la cláusula tercera que dispone:

*3° El trabajador se compromete y obliga especialmente a:*

*I.- mantener estricta reserva sobre cada una de las operaciones efectuadas por la empresa y, muy especialmente, mantener confidencialidad absoluta respecto de los antecedentes o documentos contables tributarios laborales etc., tanto del banco como de sus clientes (...) En este sentido, se obliga al trabajador a guardar la más absoluta reserva y confidencialidad acerca de todos los asuntos o negocios de la empresa, tengan o no relación con su cargo. En especial, el trabajador se abstendrá de proporcionar antecedentes o información a terceros sin autorización expresa del empleador, sobre los siguientes aspectos:*

*c) información en poder de la empresa con respecto a proveedores, clientes y otras personas y información sobre operaciones bancarias en las que le corresponda intervenir sea que estén o no sujetas a secreto o reserva, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, sin embargo la conducta atribuida al actor de pagar para que un tercero reclute referidos no parece calzar con el deber antes señalado que obliga a mantener reserva de la información que el Banco tenga de sus clientes a terceros y no al revés, como ocurre en este caso, en que se entrega información de terceros potenciales para convertirlos en clientes luego de ser sometidos a una preevaluación por parte del Banco.*

En segundo lugar el contrato de trabajo indica que el actor tenía que..."IV.- cumplir las disposiciones, circulares, memorándums y además del reglamento interno de orden higiene y seguridad, código de ética, de las normas que existen actualmente o que se dicten en el futuro y que tengan por objeto regular la función que el trabajador desarrolla en la empresa", disposición programática que hasta ahora no aparece infringida.



Que luego, la carta afirma que el actor infringió el reglamento interno de orden higiene y seguridad del banco BCI, quien sus artículos 60 y 61 dispone que:

*ART. 60: Será obligación de los trabajadores de la empresa cumplir las estipulaciones de sus respectivos contratos de trabajo y las del presente Reglamento Interno, en especial las que a continuación se señalan:*

*4. Observar y cumplir las normas impartidas por el presente Reglamento Interno y por el Área de Contraloría de la Empresa.*

*22. Guardar la debida lealtad al Banco, manteniendo absoluta reserva sobre las actividades de la Empresa, y acerca de los antecedentes económicos, técnicos e internos que pudiera conocer en razón de su cargo.*

*23. Velar en todo momento por los intereses e imagen de la empresa, evitando pérdidas, deterioros, gastos innecesarios y cualquier situación que pudiere implicar un cuestionamiento de la empresa o de su personal.*

*30. Cumplir las normas vigentes relativas al otorgamiento y curse de créditos y de toda clase de operaciones financieras, en sus diversa modalidades.*

*32. Velar por la confidencialidad y resguardo de la información almacenada en los equipos y software puestos a su disposición.*

*35. En general, mantener una conducta correcta e intachable en aquellas situaciones en que su actuación pueda comprometer a la empresa y cumplir fielmente con las obligaciones que imponga la normativa laboral, los contratos, las instrucciones, el código de ética de la empresa y este reglamento.”* Que, a pesar de lo detallado de las conductas exigidas por el empleador en el Reglamento interno, ninguna de las normas imperativas recién señaladas describen la conducta infractora que se atribuye al trabajador, por cuanto con su actuar no se ha demostrado que haya incumplido el Reglamento Interno o el área de contraloría de la empresa, tampoco ha revelado actividades reservadas de la empresa o antecedentes económicos del empleador y sus clientes; tampoco se advierte algún descuido o intensión de incurrir en daños a los bienes de la empresa, ni ha generado pérdidas ni deterioro; tampoco se ha atentado contra la información almacenada de la empresa, no ha habido sabotaje.

Siguiendo con la carta de despido, se invoca una serie de prohibiciones contenidas en el artículo 61 a saber: *“Serán prohibiciones de orden para el trabajador, sin perjuicio de las inherentes al contrato de trabajo o de las que se consignan en este, las que se indican a continuación:*

*12. Proporcionar a clientes o a terceros información de personas naturales o jurídicas que mantengan operaciones o negocios con el banco, ya sea infringiendo con ello las normas legales vigentes sobre el secreto bancario, especialmente contenidas en el Art. 1º de la Ley sobre cuentas corrientes bancarias y cheques y en el Art. 20 de la ley General de bancos, o no.*



13. Transferir información relativa a los clientes de la empresa, sus operaciones o cualquier otra información de uso en interno o estratégica.

45. Hacer mal uso de aplicaciones computacionales como consultar datos de clientes que no estén siendo atendidos o de terceros ajenos al banco. Entregar información confidencial de la empresa, o de sus clientes o proveedores a terceros sin previa autorización. Extraer información confidencial de la empresa, de sus clientes o proveedores mediante fotos, impresiones, celulares, pendrive y o cualquier otro medio o dispositivo de almacenamiento.”. Cabe tener presente que ninguna de estas prohibiciones calza ni corresponde a la conducta atribuida al actor en la carta de despido, ya que el trabajador de modo alguno “proporcionó a clientes o terceros información de personas naturales o jurídicas; tampoco transfirió a terceros información relativa a clientes o empresas ni menos se le atribuye haber hecho mal uso de aplicaciones computacionales como consultar datos de clientes. Al contrario, el actor se limitó a recibir datos de potenciales personas interesadas en obtener productos del Banco, y esta información de “referidos”, fue enviada por el actor a la Unidad respectiva para el procedimiento de evaluación por parte del Banco.

Finalmente, el empleador afirma que el actor infringió el código de ética del banco BCI, quien su página 61 se refiere explícitamente al ofrecimiento de pagos a cualquier persona: *“Pagos indebidos: es contrario a nuestra política entregar comisiones u otra clase de remuneraciones o incentivos no autorizados a cualquier persona, grupo u organización, con el propósito de atraer negocios a BCI. Está estrictamente prohibido ofrecer o pagar cualquier remuneración o dar consideraciones de esta especie a funcionarios públicos nacionales o extranjeros, partidos políticos, candidatos a cargos políticos o instituciones relacionadas como centros de estudio u otra a excepción de aquellas expresamente consagradas por la legislación del país y que no se encuentran condicionadas a negocios específicos.”*, sin embargo resulta claro que la conducta que se atribuye al actor no se adecúa ni se puede asimilar a las conductas recién descritas, ya que en modo alguno el actor ha entregado comisiones u otra clase de remuneraciones o incentivos no autorizados a cualquier persona, grupo u organización, con el propósito de atraer negocios a BCI.

Que habiéndose imputado al trabajador conductas infractoras del contrato, del Reglamento Interno y del Código de Ética que derivaron en la aplicación de la más grave de las medidas disciplinarias por parte del empleador, éste debe respetar el principio de “tipicidad” que rige el derecho sancionador, para que la sanción impuesta se ajuste a la legalidad de la pena. Que también inspira al derecho sancionador el principio que señala que no se puede aplicar una sanción por analogía, debiendo siempre respetarse la exigencia que los hechos imputados se ajuste fácticamente a la conducta infractora descrita en la norma,



cuestión que no ocurre en el caso de marras, toda vez que los hechos descritos en la carta de despido, bajo ningún aspecto importan actos de divulgación de información del Banco ni de sus clientes, ni el ofrecimiento de comisiones o remuneraciones o incentivos a terceros para atraer negocios. Que revisada toda la normativa que rige el correcto actuar del trabajador en cuanto Ejecutivo Comercial, en ninguna de ella se describe cómo conducta contraria al contrato o Reglamento o al Código de Ética pagar una suma de dinero por presentar al Banco, a través del Ejecutivo, a nuevos clientes o “Referidos”. Si lo que se quería sancionar era que el actor no obtuviera sus propios referidos a través de un esfuerzo exclusivamente personal, debió haber sido despedido por no prestar el servicio convenido. En los hechos el actor comprometió recursos propios para pagar la búsqueda y presentación de “referidos”, comprometiendo únicamente su peculio personal y no hay constancia alguna que se haya visto comprometido recursos del Banco.

**DECIMO SEXTO:** Que, en estas condiciones, no habiéndose acreditado la necesaria tipicidad de la conducta imputada, no se cumple el primer requisito de la causal legal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, que se trate de un incumplimiento de las obligaciones del contrato. Que consecuentemente, tampoco se ha podido justificar que el supuesto incumplimiento haya sido grave e injustificado, razón por la cual el Tribunal estima que la decisión de despedir disciplinariamente al actor ha sido desproporcionada, por lo que se acogerá la demanda de despido injustificado y se ordenará el pago de las prestaciones solicitadas, con el tope legal respecto de la indemnización por años de servicios.

**DECIMO SEPTIMO:** Que el actor sostiene que el promedio de las tres últimas liquidaciones de remuneraciones asciende a \$4.824.898. y la demandada controvierte la base de cálculo para efectos indemnizatorios del demandante de \$4.340.881.- Que revisadas las tres últimas remuneraciones de sueldo del actor por 30 días trabajados de los meses de mayo de 2020, junio de 2020 y julio de 2020 se obtiene una remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo de \$4.620.518.-

**DECIMO OCTAVO:** Que las pruebas rendidas han sido analizadas conforme a las reglas de la sana crítica y la no ponderada expresamente en nada altera las conclusiones referidas precedentemente.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República; 1, 2, 3, 5, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 420 y siguientes, 453, 454, 485, 486, 489, 490, 491, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la denuncia de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido impetrada por el demandante KRISTOFFER VILLALOBOS AZABACHE, en contra de BANCO DE CRÉDITO E



INVERSIONES S.A., sociedad de su giro, representada legalmente por don EUGENIO LEONARDO VON CHRISMAR CARVAJAL.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria impetrada por el demandante KRISTOFFER VILLALOBOS AZABACHE, C.I. 16.207.394-k en contra de BANCO DE CRÉDITO E INVERSIONES S.A., Rut 97.006.000-6 sociedad de su giro, representada legalmente por don EUGENIO LEONARDO VON CHRISMAR CARVAJAL, en cuanto se declara que la relación laboral principió el día 5 de diciembre de 2016 y terminó el 19 de agosto de 2020 y que el actor fue víctima de un despido injustificado, debiendo el ex empleador pagarle las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

- 1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$4.620.518.-
- 2.- Indemnización por cuatro años de servicios por la suma de 360 Unidades de Fomentos del último día del mes anterior al pago.
- 3.- Recargo legal del 80% por la suma de 288 Unidades de Fomentos del último día del mes anterior al pago.

III.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

IV.- Que se rechaza, en lo demás, la referida demanda.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en el artículo 462 el Código del Trabajo, y devuélvanse los documentos a las partes a sola petición verbal.

Regístrese y notifíquese.

Archívese en su oportunidad.

**RIT: T -1618-2020**

**RUC: 20-4-0298336-2**

**Dictada por doña Maritza Vásquez Díaz, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



XXFDWJXMFW

A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>