CARATULADO : CARCAMO CON EASY RETAIL S.A.
MATERIA : DESPIDO INJUSTIFICADO Y OTRAS
RIT : O-17-2021

Osorno, veinte de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En la causa **RIT O-17-2021** compareció don **FELIPE ANDRES CARCAMO AGUILAR** R.U.T 16.584.260-K, domiciliado en Rio Matequito n° 180, Osorno, chileno, soltero, actualmente cesante, interponiendo demanda en contra de su ex empleador **EASY RETAIL S.A,** RUT 76.568.660.1, giro comercial venta al por mayor de vehículos automotores (importación, distribución) excepto motocicletas, representada legalmente por el Jefe de Tienda Osorno, don Alberto Alejandro Mancilla Jiménez, Rut 11.591.147-3, chileno, casado, se ignora profesión, ambos con domicilio para estos efectos en calle Cesar Ercilla N° 1075, Osorno. En cuanto a la relación laboral y despido injustificado e indebido, dice que la relación laboral se inició el 1 de diciembre del año 2016 y se extendió hasta el día 14 de enero de 2021, en el cargo de Vendedor en la tienda Easy Osorno ubicada en calle Cesar Ercilla N° 1075. Su remuneración se componía de sueldo base $ 326.500, gratificación legal $129.240, movilización $ 67.260 y premio ventas $ 64.808, siendo su última remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo la suma de $ 578.468. El día 14 de enero del 2021 de forma totalmente sorpresiva fue despedido por las causales del artículo 160 N° 1 letra a) y 160 N° 7 del Código del Trabajo esto es, por falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; transcribe la carta de despido. Dice que la causa es del todo indebida, injustificada y arbitraria en atención a las siguientes observaciones: 1) Los hechos son falsos y no sucedieron como se indica, no es efectivo que ese día efectuara reclamo, es más ni siquiera se individualiza una persona en particular, no se aportan antecedentes en detalle del supuesto cliente y reclamo, reclamo que por lo demás debe constar por escrito con nombre, Rut, firma del cliente. 2) Lo que efectivamente sucedió fue que el día 29 de diciembre de 2020 por la mañana tras generar una venta acompañó a un cliente hasta la caja de autoservicio para ayudarle con los códigos, al ingresar el Rut del cliente no aplicó el descuento del Mundo Experto, para evitar demoras, debido a que en esa época había gran afluencia de público, y para que aplique el descuento ingresó su Rut; destaca que cualquier persona puede inscribirse en el Mundo Experto, ello no está prohibido a los trabajadores de la tienda. Al salir de la tienda al cliente, se le solicita la boleta para verificar que lleve efectivamente los productos que se indica. Pasa alrededor de una hora y su jefe directo Ricardo González, le llama la atención verbalmente por lo sucedido, indicándole que tenga cuidado con efectuar descuentos a personas que no están inscritas, se aclaró la situación y se le amonestó verbalmente por lo sucedido. 3) Señala la carta de despido que al pasar el cliente por caja de autoservicio procedió a ayudarlo y atenderlo, en este sentido su función es de vendedor/reponer en patio constructor, él atendió al cliente en patio constructor, lo único que puede hacer es acompañar al cliente a la caja por los códigos de los productos, el cliente es quien manipula dicha caja, pone sus datos, la modalidad de pago y paga el producto, reitera que al momento de digitalizar el Rut del cliente no se generaba el descuento de Mundo Experto y con el único propósito de agilizar el pago y ayudar al cliente digitalizó su Rut. 4) Dice que su actuar según la empresa constituye una falta de honradez e incumplimientos graves en las obligaciones que impone su contrato, por apropiarse de bienes de la empresa en beneficios de terceros y/o propios; si bien es cierto la venta generó una acumulación de puntos, la venta se generó y se pagó el producto, jamás se apropió indebidamente de los bienes como señala la demandada, ellos no fueron hurtados o robados, no se ha generado ningún perjuicio económico para la empresa, existe una boleta en donde consta su pago. Por otro lado para haberse acumulado 394 puntos dependiendo del medio de pago, el precio de la venta

asciende apenas a un aproximado de $ 100.000, por lo que no se logra entender de qué manera con su actuar se pudo apropiar de bienes de la empresa. 5) La carta alude a normativa del Reglamento Interno de la que se desprendería que su actuar constituye un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, sin embargo ello es del todo contradictorio, el mismo Reglamento Interno, Título XIV De las Prohibiciones, artículo 67 que transcribe. Dice que se desprende que su actuar solo constituye una falta y no un incumplimiento gravísimo como alude la carta de despido poner término a su contrato laboral, después de haber ejercido sus funciones por más de 4 años de manera continua, con una trayectoria impecable, relación con su jefatura y sus compañeros de trabajo sin inconvenientes, jamás ni siquiera recibió carta de amonestación por alguna falta en el desempeño de sus labores. El Reglamento Interno en los artículos 68 y siguientes señala que las faltas, serán sancionadas con amonestación verbal, amonestación escrita y amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo, en atención a la gravedad, y que además se le otorgará derecho al trabajador una vez aplicada la sanción poder remitir su propia versión de los hechos y efectuar los descargos y alegaciones que estime procedentes. En caso que el trabajador no pueda o no quiera recibir personalmente la notificación de la amonestación, esta será enviada por correo certificado al domicilio señalado en su contrato de trabajo. En la especie, fue amonestado verbalmente, es decir que la falta fue considerada como mínima, y que además no se le otorgó el derecho de ejercer sus descargos. 6) Por otro lado destaca que su conducta fue sancionada a través de amonestación verbal por su jefe directo, la misma carta de despido señala que la demandada toma conocimiento el mismo día 29 de diciembre de 2020 de los hechos por el reclamo que supuestamente habría efectuado el cliente, la cuestión que surge es porque después de haber sido amonestado ese mismo día, la demandada deja transcurrir 16 días y lo despide; alega que en este caso opera el perdón de la causal, el exacto sentido y alcance del artículo 160 del Código del Trabajo, según la jurisprudencia y doctrina, es que el empleador debe despedir tan pronto se configure la causal respectiva, de modo que si no actúa, el despido no es justificado, pues no es posible que se reserve la causal y la invoque con posterioridad, pues se afectaría gravemente la buena fe laboral y la conservación del puesto de trabajo, que es lo que el Legislador quiere precaver al disponer que el contrato de trabajo *"termina"*, tiempo presente e inmediato, y no "*terminará"*, verbo en conjugación futura. Si el despido no se efectúa tan pronto se configura la o las causales, tiene lugar lo que se denomina el perdón de la causal, y por lo mismo debe ser declaro el despido injustificado e indebido. En efecto, la pasividad del empleador al no cesar de inmediato el contrato importa una renuncia tacita a la intención del despido y significaría su voluntad de querer perseverar en el mismo. 7) La falta cometida y que por lo demás aislada, no cumple con el estándar para que se configure incumplimiento grave, en este sentido la doctrina y jurisprudencia han determinado que el incumplimiento debe de ser de tal magnitud que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, en la especie después de cometida la falta siguió cumpliendo labores por más de dos semanas de manera normal, o bien, tratarse de conductas del trabajador que lesionen y/o amenacen en cierto modo la estabilidad de la empresa, en este sentido como podría poner en riesgo la actividad económica de la empresa con la acumulación de unos puntos. 8) Se concluye de lo expuesto, que el despido es indebido e injustificado, ya que su actuar no constituye más que a una simple falta, y que en ningún caso puede ser considerada como un falta a la probidad ni mucho menos incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, la medida de la empresa fue extrema y del todo cuestionable, sobre todo en consideración a la grave crisis económica que como país atravesamos a causa de la emergencia sanitaria Coronavirus, se le despoja de su única fuente laboral, siendo ilusorio que volverá a reintegrarse al mundo laboral en un mediano plazo, las tasas de desempleo hoy en día superan un 15%. En cuanto al finiquito, dice

SGWPVWLBYY

que el 28 de enero de 2021 se suscribió finiquito de contrato de trabajo en Notaria Fernández de Osorno, acto en el cual se pagó feriado legal anual y proporcional por la suma de $ 312.363 y de su puño y letra hizo reserva de derechos de reclamar la causal de despido, incremento legal, años de servicios y mes de aviso previo. En cuanto a las peticiones concretas, dice que en virtud de la acción interpuesta solicita que se declare que el despido es indebido, arbitrario y carece de todo motivo, y que se condene a la demandada a pagar los siguientes conceptos: 1) Indemnización legal por 4 años de servicios por la suma de $ 2.313.872; 2) Indemnización por mes de aviso previo, por la suma de $ 578.468; 3) Incremento legal correspondiente al 80% de la indemnización de los años de servicios por la suma de $ 1.851.097; 4) intereses y reajustes legales, de acuerdo a lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y las costas de la causa. En definitiva pide que se declare que el despido es indebido, arbitrario, injustificado y carente de todo motivo, condenándose a la demandada a pagar la las indemnizaciones con los incrementos legales ya referidos en el petitorio, con los intereses y reajustes legales, de acuerdo a lo establecido en los artículos 63 y 173 del código del Trabajo y las costas de la causa.

Al contestar la demanda, la demandada pidió el rechazo de la demanda. Refiere lo que el demandante indica en su demanda y niega y controvierte expresamente todos y cada uno de los hechos y/o circunstancias que se contienen y exponen en el escrito de la demanda, a excepción de aquellos que son reconocidos expresamente. La demandada reconoce: 1) que el actor prestó servicios para la demandada desde el día 01 de diciembre de 2014 al 14 de enero de 2021; 2) es efectivo que el actor prestaba servicios como vendedor/reponedor en la tienda Easy Osorno; 3) es efectivo que la remuneración del actor ascienda a la suma de $578.468 para efectos indemnizatorios; 4) es efectivo que el día 14 de enero de 2021 el señor Cárcamo fue desvinculado por las causales del artículo 160 N°1 letra a) y 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato; 5) es efectivo el tenor de la carta de despido que se transcribe a fojas 2, sin embargo, corresponde solo a una parte de la misiva; 6) no niega el señor Cárcamo que el día 29 de diciembre de 2020 acompañó a un cliente hasta la caja de autoservicio e ingresó su Rut en lugar del Rut del cliente, como refiere a fojas 3. 7) No es efectivo que el día 29 de diciembre de 2020 fue el cliente quien manipuló la caja de autoservicio, sino el señor Cárcamo; 8) es efectivo que la venta señalada se pagó y generó acumulación de puntos Cencosud; 9) no es efectivo que el señor Cárcamo tuviera una trayectoria impecable, o que nunca haya recibido cartas de amonestación, pues se le habían cursado ya 2 cartas de amonestación anteriores al despido las cuales fueron firmadas por el propio demandante; 10) no es efectivo que haya operado el perdón de la causal, pues su despido se concretó tras realizar una revisión de los antecedentes por la gerencia del área legal y de relaciones laborales de Easy. 11) Es efectivo que el 28 de enero de 2021 se suscribe finiquito de contrato de trabajo, que en dicha oportunidad se pagó $312.363 por concepto de feriado al actor, y que se estampó reserva de derechos que indica. 12) Niega que el despido del actor sea injustificado, improcedente o indebido, niega que atente contra sus garantías constitucionales. 13) No son efectivos ninguno de los hechos señalados salvo los que sean expresamente reconocidos. En cuanto a los antecedentes de la relación laboral, circunstancias que motivaron el despido del actor y contenido de la comunicación del despido. a) En cuanto a los hechos señalados en la carta de despido, lo que verdaderamente ocurrió es que el 29 de diciembre de 2020, mientras el señor Cárcamo se encontraba de turno se presenta un cliente quien es atendido por el actor, y según se observa en las cámaras de seguridad, al momento de concretarse la venta, es el señor Cárcamo, quien primero se aproxima a la caja de autoservicio y el cliente lo sigue y se queda detrás del demandante quien en todo momento opera la caja. Aclara que es falso el relato del actor en que supuestamente acompaña al cliente y solo digita su Rut debido a

SGWPVWLBYY

que supuestamente el Rut del cliente no aplicó un descuento, pues se observa en todo momento al señor Cárcamo digitar la caja. Otro punto que aclara es en relación a la supuesta "*gran afluencia de público*" que habría el día 29 de diciembre de 2020. El actor refiere que esta sería una razón por la cual ingresó su propio RUT, señala que sería para "*evitar demoras"* por esta gran afluencia. Lo cierto es, que desde marzo de 2020 nuestro país enfrenta la pandemia de Covid-19, lo que ha significado que la autoridad sanitaria adopte una serie de medidas de restricción de movilidad, y limitaciones al comercio para reducir los contagios, entre las cuales se encuentra precisamente la limitación de los aforos en los locales comerciales. Easy, en cumplimiento de las medidas de la autoridad sanitaria implementó desde el inicio de la pandemia y hasta la actualidad, el establecimiento de reducidos aforos, lo que es controlado a través de personal de seguridad que contabiliza cada cliente que ingresa, solicitando además permisos de desplazamiento dependiendo de la fase en que se encuentre la comuna, lo que implica que nuestros locales han funcionado con un porcentaje bajísimo de clientes, y es inmediatamente descartable lo señalado por el actor. La venta a la que se hace alusión, tal como lo señala la carta de despido, corresponde a la boleta N°000166060135. En dicha boleta queda claramente consignado que el señor Cárcamo es quien figura como comprador el día 29 de diciembre de 2020 a las 09:07 horas, cuestión que se refleja así en la boleta por haber ingresado el actor su Rut, y se lee que el monto total de la compra es de $127.200, se realiza un descuento de $8.904, quedando un total a pagar de $118.296, monto por el cual se acumulan 394 puntos Cencosud a la cuenta del actor. Para ilustrar al tribunal se refiere al programa de fidelización *"puntos Cencosud"*. Tal y como señala la carta de despido, una vez que se concretó la compra el cliente realizó un reclamo verbal ante el subgerente de área de Construcción, en el cual exhibe su boleta e indica que en su compra no se habrían cargado los puntos Cencosud a su Rut. Ante ello, Ricardo González Villalobos conversó con el señor Cárcamo para solicitar explicaciones respecto a dicha situación, se le dio la oportunidad de "*aclarar la situación".* Luego, ante la gravedad de los hechos, se derivan los antecedentes al área de recursos humanos, quienes a su vez lo derivan al área legal y relaciones laborales de la empresa, quienes revisan la situación del señor Cárcamo para una eventual desvinculación. Por lo anterior niega que haya operado el *"perdón de la causal*" pues el día 30 de diciembre de 2020, es decir, al día siguiente de este hecho, el local envía los antecedentes del señor Cárcamo por correo electrónico y comienza la evaluación de la posible desvinculación desde la central. b) En cuanto al cargo de vendedor/reponedor y las funciones del señor Cárcamo. El señor Cárcamo, tal como lo reconoce, se desempeña como vendedor/reponedor. En dicho cargo, como lo indica el Reglamento Interno de Easy Retail S.A, el actor tenía la función de *"ofrecer a los clientes los productos y servicios que la compañía tiene a su disposición – vende ofrece, y desarrollar las actividades necesarias para la perfección de la venta. Mantener la disponibilidad de productos en las góndolas y rack asignados como área, cuidando el orden y limpieza. Velar por que todo producto dispuesto a le venta tenga visible el precio actualizado y/o promoción vigente. Atender al cliente informando y asesorando siguiendo los protocolos de atención al cliente para entregar un servicio de excelencia y calidad. Recibir y ordenar la mercadería en puntos de venta para su exhibición, colocando flejes y siguiendo los estándares de la Compañía, facilitando la compra, el acceso y disponibilidad de productos al cliente. Almacenar la mercadería en altura cuando se requiera siguiendo las normas de seguridad y verticalidad de la Compañía, facilitando la identificación y posterior reposición de los productos. Apoyar en labores administrativas respectivas al área según sea requerido por Jefe de Área (planes de pérdida, inventarios cíclicos, merma, sugeridos, promociones). Separar la mercadería para procesos de despacho a domicilio y retira cliente para impedir duplicidad en venta y garantizar la disponibilidad del producto. Cooperar en el armado de exhibiciones correspondientes al área asignada.*" De lo transcrito queda bastante claro que, si

SGWPVWLBYY

bien una de las funciones es asesorar o asistir a los clientes para el desarrollo de la venta, el vendedor no está encargado de acompañar a los clientes a los módulos de cajas autoservicio ni mucho menos operar estas cajas ellos mismos. Como el tribunal podrá imaginarse, precisamente el objetivo de la implementación de cajas autoservicio es que los clientes realicen por si mismos las operaciones de caja para concretar la venta, procediendo al pago. Por lo anteriormente señalado, es que desde ya aclara que la conducta que realizó el señor Cárcamo el día 29 de diciembre de 2020 es absolutamente alejada de los protocolos de la empresa, pues en ningún momento el señor Cárcamo debía operar las cajas de autoservicio, y está estrictamente prohibido como se verá que los dependientes digiten su Rut en las compras de los clientes. c) En cuanto al programa de fidelización *"Puntos Cencosud"* y del procedimiento de compra de colaboradores. El Reglamento Interno de Easy Retail S.A contiene un título especialmente dedicado al programa de fidelidad Puntos Cencosud, haciendo extensivo a todos los trabajadores obligaciones y prohibiciones con relación al mismo, que dispone: "*Título XX: Consideraciones Especiales en Relación al Sistema de Acumulación Canje de Puntos del Programa de Fidelidad Artículo 83: Del Programa de Fidelización de la Empresa. La compañía cuenta con un programa de fidelización de clientes que tiene como principal objetivo beneficiar a sus clientes con la obtención de puntos que a su vez permiten la adquisición de productos y servicios por medio del canje de aquellos. Por estas razones es esencial y primordial que el procedimiento de acumulación de puntos por compras efectuadas en nuestra empresa sea claro, correcto y exento de cualquier clase de irregularidad o fraude que motive, provoque o conduzca de cualquier manera a debilitar o perjudicar la confianza de nuestros clientes en el programa mencionado.* Como se desprende, el programa de fidelización de puntos Cencosud está dirigido a los clientes, y no a los colaboradores salvo que estos últimos actúen como clientes. En cuanto a las prohibiciones, invoca y transcribe el artículo 84 del referido Reglamento. De lo señalado recalca que, aun cuando el cliente consienta la auto acumulación de puntos, es una conducta que se encuentra absolutamente prohibida, tanto es así que si el cliente no entrega ningún Rut lo correcto es que los puntos no se deben acumular a ninguna cuenta. Por ende, en caso de que el RUT del cliente no "funcionara" como lo indica el señor Cárcamo, pues debía realizar la venta sin asociarla a ningún Rut. Así las cosas, si lo pretendido por el señor Cárcamo era que se respetara el descuento *"Mundo Experto"* programa al que el cliente estaba adherido, lo correcto era llamar a una jefatura para solicitar la realización del descuento de forma manual, práctica que se lleva a cabo cuando excepcionalmente se presenta un problema en el registro de la compra. d). Como el tribunal podrá apreciar de la simple lectura del libelo, el señor Cárcamo no niega en ningún momento, el hecho que se le imputa en la carta de despido, esto es, haber digitado su Rut en la compra que realizaba un cliente en la caja de autoservicio el día 29 de diciembre de 2020. El actor simplemente se limita a justificar su conducta, señalando a fojas 3, que supuestamente el Rut del cliente no aplicó el descuento de *"Mundo Experto"* y por ende decide ingresar su propio Rut *"para evitar demoras*" basado en la supuesta afluencia de público. A mayor abundamiento, el señor Cárcamo reitera el reconocimiento de los hechos a fojas 4 y le resta gravedad al hecho, señalando que los puntos acumulados, es decir, 394 puntos *"apenas"* asciende a una venta de $100.000. Por lo tanto, se desprende claramente que la conducta descrita en la carta de despido no se encuentra controvertida por el demandante. En cuanto a las justificaciones entregadas por el actor estas deberán ser desechadas puesto que no se ajustan a la realidad, en primer lugar, como ya se dijo no es efectivo que hubiera gran afluencia de público pues existe un aforo limitado en el local de la demandada debido a la situación sanitaria actual, por ende, nada justificaba que el actor ingresara su Rut, bien podría haber solicitado asistencia ante las jefaturas, o encargados de caja para solicitar se hiciera un descuento manual. En segundo lugar, no consta que el Rut del cliente no haya realizado el descuento referido, pues por algo el cliente se

SGWPVWLBYY

dirige a realizar un reclamo por la no acumulación su Rut y, incluso de ser efectiva la versión, aun cuando el cliente lo hubiera autorizado, por protocolo el señor Cárcamo no debía estar operando la caja de autoservicio, ni debía digitar su Rut ni aun cuando el cliente lo consintiera. e) En cuanto a la sanción establecida en el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. El señor Cárcamo alega que supuestamente la sanción que aplicó la demandada sería *"contradictoria"* puesto que a su juicio el Reglamento Interno calificaría la conducta como una falta, por ende, su actuar debía sancionarse como tal y no como un incumplimiento grave. Pues bien, es claro que el señor Cárcamo cita el Reglamento Interno a su conveniencia de manera descontextualizada, pues de la lectura del documento se desprende claramente que la palabra *"falta"* en el enunciado del artículo 67 que contiene la prohibición en comento atiende a un concepto genérico que engloba todas las sanciones aplicables, pues en el artículo siguiente, artículo 68 que transcribe. Por lo anterior no hay ninguna contradicción en cuanto a las medidas adoptadas por la demandada pues no es efectivo que se amonestara verbalmente al señor Cárcamo, únicamente se conversó con él cuando el cliente realizó el reclamo para que entregara su versión. Por lo tanto no es efectivo que se calificará de *"falta"* dicha conducta en el momento del despido, y en todo caso, el mismo Reglamento permite poner término de su contrato si se configura una infracción grave a las obligaciones. f) En cuanto a la trayectoria del señor Cárcamo y el desempeño en sus labores. El actor indica que supuestamente la *"falta*" que cometió no sería un incumplimiento grave puesto que durante los años que prestó servicios supuestamente tuvo una trayectoria *"impecable"* y no tuvo cartas de amonestación. Lo anterior es falso, pues lejos de tener una trayectoria "*impecable*" el actor tuvo varias situaciones por las cuales fue sancionado. En primer lugar, el actor se ha visto involucrado en dos situaciones que califica a lo menos de "*irregulares"* con otros compañeros de trabajo, que, si bien no fueron sancionadas por falta de pruebas, dan cuenta del actuar del demandante. Una de las situaciones más graves fue precisamente en relación a la acumulación excesiva de puntos Cencosud, pues en el año 2019 el actor apareció en varios de los reportes de *"acumulación excesiva*" que genera el área de fidelización, donde el actor figuraba realizando supuestas compras que no eran tales sino que simplemente correspondían a compras realizadas por terceros que uno de los cajeros que se desempeñaba en dicha época en el local, el señor Matías Inostroza, digitaba el Rut del señor Cárcamo en lugar del Rut del cliente. Debido a que de la investigación realizada no se pudo acreditar que hubo un consentimiento del señor Cárcamo solo se desvinculó en dicha oportunidad al señor Inostroza. Una segunda situación anómala en que se vio envuelto el señor Cárcamo se da coincidentemente el mismo día 29 de diciembre de 2020, al igual que el hecho que se le imputó en la misiva de despido. Lo ocurrido fue que un trabajador del área de despacho intentó salir del local con una guía de despacho donde se aludía una compra efectuada por el señor Cárcamo y se intentaban se incorporar otros 22 productos que correspondían a otra boleta de fecha 23 de diciembre de 2020. El subgerente de turno advirtió esta situación irregular, puesto que el señor Cárcamo se encontraba en turno el día 29 de diciembre de 2020 y decide dar la instrucción de no despachar y anular la venta. Por otro lado, el actor ya había tenido 2 amonestaciones previas; la primera con fecha 21 de julio de 2017 en que al actor se le amonestó por escrito por presentarse a su trabajo con evidente hálito alcohólico, y una segunda carta del 15 de octubre de 2019 en donde se le amonestó por escrito al actor por la salida intempestiva e injustificada de la faena en horas de trabajo sin permiso del empleador, y no mantener una conducta correcta y honorable al desempeñar sus funciones. Ambas cartas fueron firmadas por el actor y remitidas a la inspección del Trabajo. g) En cuanto a la posibilidad del actor de efectuar descargos hace presente que el relato del actor es contradictorio y falso, pues el mismo día de los hechos su jefatura conversa con el señor Cárcamo y le da la posibilidad de aclarar lo sucedido. Ahora bien, sin perjuicio de que el actor efectuó sus descargos estos fueron desechados, pues

refirió la misma justificación que alega en la presente demanda, es decir, que supuestamente tuvo como intención *"ayudar al cliente*" pero luego de revisados los antecedentes esto se descartó puesto que la cámara de video muestra que en todo momento el actor opera la caja, y no el cliente, y también se descarta por lo señalado en relación al aforo del local. h) En cuanto al supuesto perdón de la causal, se remitieron los antecedentes al área de relaciones laborales, para que se analizara la eventual salida del trabajador, a través de un correo de fecha 30 de diciembre de 2020, es decir, al día siguiente de los hechos. La carta de despido se envía con posterioridad dado que se debían analizar los antecedentes de dos posibles hechos constitutivos de termino de contrato que se dieron en la misma fecha, y que el despido debía ser autorizado por el área de relaciones laborales a nivel central y no depende solo de la voluntad de las jefaturas del local debido a los procedimientos internos de la Compañía. Lo anterior en ningún caso podría configurar el perdón de la causal. En cuanto a la justificación del despido y correspondencia de las causales invocadas. La falta de probidad y el incumplimiento de obligaciones, gravedad de la conducta. a) Los hechos de la carta de despido son verdaderos e indubitados. No está controvertido que el demandado cumplió con las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo, y el actor reconoce como cierto el relato de la misiva. Hace presente que el actor no niega los hechos señalados en la carta sino únicamente el intenta justificar su actuar, con premisas falsas, que quiso ayudar al cliente, y que había mucho público, Por ello, insiste, no debe discutirse la veracidad de los hechos de la carta, son hechos indubitados y ciertos, reconocidos por el actor, únicamente el tribunal deberá analizar si se ajustan a las causales invocadas conforme a derecho. Así las cosas, respecto las alegaciones realizadas por el actor, solo se refiere a la configuración de las causales de despido invocadas, pues no existe controversia sobre la existencia del hecho. b) En cuanto a la falta de probidad en el ejercicio de sus funciones. Es sabido que esta causal consiste, en sencillos términos, en la falta de honradez y rectitud en el actuar. A este respecto se ha indicado: *"La causal de caducidad invocada por la demandada con motivo del despido: falta de probidad, de ánimo de integridad, honradez en el obrar y vías de hecho, de fuerza…"* Junto con lo anterior, se ha resuelto por nuestros tribunales que lo relevante es la configuración de la falta de honradez y rectitud en el actuar, sin que sea necesario que el hecho de la falta de probidad deba ser consumado. Transcribe jurisprudencia judicial. Por consiguiente, para efectos de entender por configurada esta causal debe estarse frente a una conducta grave y censurable del trabajador, que implique una falta de honradez y rectitud y por tanto, en la pérdida de confianza del empleador, sin que sea necesario de forma alguna que los hechos revistan el carácter de delictuales, tal y como lo señala el ex Director del Trabajo don Christian Melis Valencia y don Felipe Sáez Carlier cuando indican: *"El hecho fundante debe configurar un proceder deshonesto o incorrecto no siendo imprescindible que sea de carácter delictual"*. En este sentido, la motivación del despido es precisamente la pérdida de confianza depositada en el actor, la cual es quebrantada por el actor en reiteradas ocasiones y con mayor gravedad en el hecho que se le imputa en la misiva el día 29 de octubre de 2020, puesto que el actor infringe gravemente las obligaciones asociadas al programa de fidelización, actuar con el cual hizo que uno de los clientes se viera afectado específicamente en su acumulación de Puntos Cencosud, y en desmedro de Easy, puesto que hizo perder la confianza de nuestro cliente, que es uno de nuestros activos más importantes. En esta misma línea, es importante señalar que Easy necesita confiar en cada uno de sus trabajadores, por cuanto, de una forma u otra, no solo éstos cautelan y velan por el bienestar del recinto y de la integridad de los bienes que allí se comercializan, sino que además son la cara visible frente a los clientes y la confianza depositada de ellos hacia la Empresa. Por otra parte, no es desconocido para el tribunal que el deber de lealtad entre las partes supone que ambas deben comportarse de forma leal y honesta respecto de su contraparte, tal y como lo exige el artículo 1546 del Código Civil. Pues bien, conductas como las

SGWPVWLBYY

cometidas por el actor provocan una irremediable pérdida de confianza por parte de la demandada, por cuanto uno de sus trabajadores no cauteló uno de sus activos más importantes, la confianza de los clientes, al punto de digitar su propio Rut en desconocimiento del cliente, y apropiándose de los puntos que acumuló la compra. Hechos como el expuesto hacen imposible continuar la relación laboral en razón de haberse quebrantado absolutamente el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo. En suma, el supuesto de procedencia de esta causal exige una pérdida de confianza, lo cual, en virtud de los hechos descritos cuya faz objetiva el actor no controvierte, queda claro que dicha pérdida se ha verificado. Por consiguiente, corresponde declarar el presente despido como ajustado a derecho. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Recalca que el actor en reiteradas ocasiones ha quebrantado la confianza que Easy depositó pues como se vio el trabajador a lo menos cuenta con dos cartas de amonestación, y se ha visto involucrados en situaciones que si bien no han sido directamente sancionada se trata de conductas que se alejan de los valores como Compañía. Por otro lado, destaca que el actor no solo perjudica a Easy al provocar la pérdida de confianza de sus clientes por el mal uso de programa de fidelización, sino que además se ha visto directamente beneficiado de su actuar pues todos los puntos asociados a su Rut le han generado una enorme cuenta de *"puntos Cencosud"* los cuales son potencialmente canjeables en productos o incluso gift card que se asimilan al dinero en efectivo. Por lo tanto, la motivación del señor Cárcamo no era ayudar al cliente como lo esboza, sobre todo porque este cliente niega dicha situación, sino que su motivación es aprovecharse derechamente del sistema de Puntos Cencosud, generando beneficios para sí, pues perfectamente pudo haber solicitado se aplicara el descuento manual que pretendía el cliente. Se pregunta ¿Por qué el señor Cárcamo no solicitó a encargados de caja se efectuara el descuento manual al cliente? ¿Por qué operó el señor Cárcamo en todo momento la caja?. Incluso el señor Cárcamo pudiendo actuar de manera recta y honrada, no lo hace, pues si realmente su única intención era ayudar al cliente, pudo solicitar se anulara la acumulación de dichos puntos una vez que se finalizó la compra del cliente y no lo hizo, prefirió actuar con falta de honradez, a sabiendas de que no era cliente de dicha venta y que no le correspondían esos puntos, guardó silencio hasta que la demandada tuvo noticias por el reclamo del cliente. Claramente queda acreditado que el señor Cárcamo buscaba beneficiarse con la acumulación de puntos, y de hecho, lo hizo. c) Incumplimiento del Contrato de Trabajo gravedad de la conducta. Finalmente, Easy esgrimió respecto del señor Cárcamo que los hechos narrados en esta presentación configurarían la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Para efectos de entender por acreditada esta causal es necesario que concurran los siguientes elementos: 1. Que exista una obligación; 2. Que dicha obligación haya sido incumplida por el actor 3. Que dicho incumplimiento sea grave. Analiza cada exigencia: 1. Existencia de la obligación. El señor Cárcamo se obligó, según da cuenta la cláusula novena del contrato de trabajo, a lo siguiente: *"El trabajador, en el desempeño de sus labores, deberá cumplir estrictamente con todas las disposiciones contenidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del empleador que exista en este instante y aceptar el que se haga en el futuro; en otros reglamentos, manuales o instructivos actuales o futuros del empleador, así como con las instrucciones verbales o escritas que pueda, de tiempo en forma, recibir de sus superiores obligándose, en consecuencia, a ejecutar los trabajos que le encomienden en la forma más eficaz posible, obrando para ello con la mayor diligencia y dedicación. En todo caso el referido Reglamento Interno comenzó a regir desde que fue notificado el trabajador. El Trabajador declara haber recibido en este acto una copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad".* En razón de lo anterior, el señor Cárcamo se obligó a cumplir y respetar las obligaciones e instrucciones emanadas tanto del contrato de trabajo como del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa. Pues bien, debe señalarse que, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y

SGWPVWLBYY

Seguridad, existen, entre otras, las siguientes obligaciones: - Mantener una conducta correcta y honorable al desempeñar sus funciones laborales, las cuales deben ser realizadas con responsabilidad y respetando las normas y procedimientos establecidos por la Compañía - Cumplir estrictamente el contrato de trabajo y las funciones establecidas en él, así como en contratos colectivos y disposiciones del presente Reglamento Interno, Código de Ética y demás procedimientos que establezca la Compañía - Emplear la máxima diligencia para el cuidado de los bienes de la Empresa. Contempla prohibiciones como: - Acumular o canjear indebidamente puntos de clientes del programa de fidelidad de clientes que la Empresa mantenga vigente, transgrediendo el Sistema de Acumulación y Canje de Puntos del Programa de Fidelidad que la Compañía ha instaurado, cuyas consideraciones especiales se encuentran en este Reglamento Interno. Además, contempla un título especial en relación al programa de fidelización de puntos Cencosud de la cual transcribe sus normas en el título 2 en la letra c) las cuales solicita se tengan por reproducidas. Por último, según el Código de Ética de la Empresa, se sanciona el fraude, en el título 7 en relación a la *"protección de activos a la compañía".* 2. Incumplimiento de la obligación. En sencillos términos, constituye un incumplimiento a una obligación cuando se desatiende, ya sea total o parcialmente, la obligación convenida. Pues bien, los hechos descritos evidentemente implican una contravención a las obligaciones antes individualizadas. El señor Cárcamo reconoce el hecho basal de la misiva, pues reconoce que digitó su Rut en lugar del Rut del cliente, y dicha conducta está expresamente prohibida aun cuando el cliente lo consienta, cuestión que tampoco ocurrió. El incumplimiento de cada una de las obligaciones antes aludidas es, como se aprecia, evidente. En fin, como podrá apreciar dentro de los valores de la empresa se encuentra el actuar de rectitud, buena fe y honradez que han sido profundamente difundidos a los trabajadores, de modo que, dichas obligaciones ético jurídico se han elevado a la categoría de esenciales. Adicionalmente se ha establecido como prohibiciones las cuestiones que se tornan intolerables para la demandada en cuanto a la conducta de sus dependientes, dentro de las cuales se encuentra descrita precisamente la acción desplegada por el señor Cárcamo el día 29 de diciembre de 2020. 3. Gravedad de los incumplimientos. Los incumplimientos descritos desde luego han sido graves por cuanto el actor no niega si quiera la conducta, sino que únicamente intenta justificarla con la supuesta intención de ayudar al cliente, versión que es absolutamente desmentida por este y que así también lo reflejan las cámaras de seguridad pues en todo momento es el señor Cárcamo quien digita en la caja de autoservicio. Por otra parte, conductas como la expuesta generan una pérdida de confianza en la gestión del actor por cuanto Easy confía a los trabajadores que atienden a público una gran responsabilidad pues son la cara visible ante sus clientes. En definitiva, la gravedad de este incumplimiento estriba no en el monto de puntos Cencosud defraudados, sino más bien que tal actitud permite concluir sin lugar a dudas que la confianza, la buena fe que debe imperar entre las partes, se ha quebrado totalmente a causa de dichas contravenciones. La demandada no puede tolerar este tipo de conductas bajo ningún respecto, pues atentan contra todo orden valórico institucional de la Empresa, y de paso, atenta contra el bien más valioso para Easy que es la confianza de sus clientes. Aclarado que existe el hecho basal y que está comprobado, cabía solo analizar las causales de despido. En este sentido, el hecho basal de ajusta precisamente a las causales del despido, por cuanto se puede acreditar que el actor no actúo con probidad, ni de forma honrada u honesta, y efectivamente constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones. En síntesis, el despido se encuentra plenamente justificado. En cuanto a las prestaciones demandadas a. En cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y el recargo legal demandado. Atendida la causal de despido y la total justificación del mismo, resulta improcedente se proceda al pago de dichas indemnizaciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 160, inciso 1°, del Código del Trabajo. b.

SGWPVWLBYY

En cuanto a los intereses y reajustes. En el caso hipotético en el que se proceda a condenar a la demandada solicita que se determinen los intereses y reajustes corrientes de acuerdo a los máximos legales, y una vez ejecutoriado el fallo. c. Costas. Sin perjuicio de que esta demanda será a todas luces rechazada y de manera íntegra, en el caso hipotético en el que se proceda a condenar a la demandada solicita se le exima de la condena en costas por tener claramente un motivo plausible para litigar y, pide se condene en costas al señor Cárcamo o en subsidio cada parte soporte las propias. IV. En subsidio objeta la base de cálculo. En el caso errado que el tribunal considere que se han vulnerado los derechos del actor o se declare el despido como injustificado, deberá estarse a la base de cálculo en virtud del artículo 172 del Código del Trabajo. En este sentido el promedio de las últimas remuneraciones del actor, respecto a los meses anteriores al despido, asciende a la suma de $541.372 según consta en las liquidaciones de remuneración que se acompañarán en la etapa probatoria. En definitiva pide el rechazo de la demanda declarando: a. Que se tiene por contestada la acción de despido injustificado y que ésta se rechaza, declarándose como justificado el despido del actor, con expresa condenación en costas; b. Que nada se adeuda al actor por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio y recargo legal, atendido lo expresado precedentemente; c. Que se condena en costas al demandante o, en subsidio de ello, que se exime a esta parte de su pago.

En la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación.

En la audiencia de juicio la demandada acompañó los siguientes documentos: 1) contrato de trabajo de 01 de diciembre de 2016 celebrado entre las partes (Folio 18); 2) carta de despido de 14 de enero de 2021 enviada al demandante, adjunto comprobante de envío correos de Chile (Folio 19); 3) Correo electrónico de 30 de diciembre de 2020, 16:34 horas de Sepúlveda Molina, Oscar Eduardo oscar.sepulveda@easy.cl a Lopez Moran, Berenice, asunto RV: Controles de acumulaciones excesivas y auto acumulación y asistencias mes Diciembre en pdf (Folio 20 y 21); 4) Boleta electrónica N 000166060135 Easy Retail S.A Cesar Ercilla 1075, Osorno de 29 de diciembre de 2020, 09:07 horas (Folio 22); 5) Acuso de recibo Reglamento Interno de 07 de agosto de 2018 y acuso de recibo Código de Ética de 01 de octubre de 2018, ambos firmados por el señor Cárcamo (Folio 23): 6) Liquidaciones de remuneración del señor Cárcamo del periodo comprendido entre octubre y diciembre de 2020 (Folio 24); 7) Fotografía local Easy Osorno (Aforo) (Folio 25); 8) Planilla Excel total canje y acumulación Puntos Cencosud respecto al señor Cárcamo en el periodo de enero a diciembre de 2020 (Folio 28); 9) Procedimiento "C_1467 Descuentos a Colaboradores Cencosud en Local Easy_V3" (Folio 29); 10) Procedimiento "C_2022 Control de Fraude del Programa de Fidelidad" (Folio 30); 11) Procedimiento "C_1976 Control de la Acumulación y Canje de Puntos Cencosud en Fidelidad" (folio 31); 12) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad Easy Retail S.A (Folio 32); 13) Video del 29 de diciembre de 2020; 09:05 horas, cámara 2 local Easy Osorno, duración: 36 segundos.

La parte demandante solicitó que la demandada exhibiera documentos, lo que no fue cumplido por la parte demandada. La demandante solicitó que se hiciera efectivo el apercibimiento que establece el artículo 453 N 5 del Código del Trabajo. Conferido el traslado y evacuado el Tribunal dejo dicha resolución para definitiva.

La parte demandante rindió prueba testimonial consistente en la declaración de don Ricardo González Villalobos y don Oscar Sepúlveda Molina.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

SGWPVWLBYY

1) Que desde el 1 de diciembre de 2016 al 14 de enero de 2021 existió entre las partes un contrato de trabajo indefinido en virtud del cual el demandante prestó servicios como vendedor reponedor en local de Osorno.
2. Que la demandada cumplió con las formalidades de despido.

SEGUNDO: Que la demandante solicitó que la demandada exhibiera los siguientes documentos:

1) Protocolo o documentación en donde conste el procedimiento para que los clientes puedan efectuar reclamos.
2) Libro de reclamos de la Tienda Easy Osorno de fecha 29 de diciembre de 2020 en donde conste reclamo efectuado por cliente de boleta N 000166060135.
3) Reclamo efectuado por el cliente de la boleta N 000166060135 de fecha 29 de diciembre de 2020 con identificación del cliente.

La demandada no exhibió dichos documentos en la audiencia de juicio justificando dicho incumplimiento diciendo que dichos documentos no existen y que no se trata de documentos laborales .que deban encontrarse en poder del empleador.

La demandante solicitó que se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 n°5 del Código del Trabajo; concedido traslado la demandada lo evacuó solicitando el rechazo.

TERCERO: Que el apercibimiento que establece el artículo 453 n°5 del Código del Trabajo, tal como lo alega la demandada, supone que los documentos pedidos exhibir correspondan a aquellos que "*legalmente deban obrar en poder de una de las partes"*, lo que no ocurre con los documentos pedidos exhibir, por lo que el apercibimiento pedido no se aplicará.

CUARTO: Que la demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de don Ricardo González Villalobos y don Oscar Sepúlveda Molina.

Don Ricardo González Villalobos dice que es subgerente tienda Easy y le corresponde liderar el equipo de trabajo, planificar sus turnos, que productos estén bien exhibidos; trabaja hace 7 años en Osorno. Conoce al demandante trabajó en área de construcción. Fue desvinculado. El demandante vendía y reponía productos en el patio constructor; era vendedor y reponedor. Sus obligaciones respecto de los clientes era asistirlos en la compra. El demandante fue despedido en diciembre de 2020 aproximadamente por la causal de haber comprado en horario de trabajo y haber acumulado puntos Cencosud en su cuenta particular y aplicarle descuentos a un cliente. Los puntos son un club de fidelización del cliente para que tengan beneficios y puntos que pueden ser cambiados por productos, como un canje de dinero. Mundo Experto es un circulo de fidelización orientado a clientes que siempre compran en el rubro de la construcción, pintura o gasfitería, en 6 meses debe cumplir con la compara de una cantidad para ir obteniendo beneficios. El cliente se acercó a atención del cliente y pidió hablar con un jefe. El testigo lo atendió y estaba de turno. El cliente le dijo que el vendedor lo llevó a la caja de auto atención y le digitó los códigos y luego en la boleta verificó que en el nombre del cliente aparecía el demandante al igual que los descuentos. El cliente dijo que se sentía engañado, porque el vendedor había sido amable pero no estuvo bien lo que hizo porque el vendedor se acumuló los puntos a su Rut y no a la del cliente. El testigo le dijo que lo dejara por escrito pero el cliente le dijo que no, que andaba apurado. Le dijo al cliente que lo iban a revisar. Llamó al vendedor y le hizo ver que eso no estaba permitido. En el reglamento interno está prohibido. La compra fue hecha entre 9 o 9:15 horas, el lineal de cajas estaba desocupado, no había mucho cliente. Al momento de pasar por caja las cajeras son las que solicitan el Rut, pero el vendedor solo tiene la obligación de vender, salvo que el cliente diga que quiere juntar puntos. El testigo solicitó una carta de amonestación para el demandante ya que es una falta grave la de comprar en el horario de trabajo. El cliente debe indicar que quiere comprar, para orientarlo en los productos. El Rut es preponderante para cuando el cliente pasa por caja. Los vendedores no tienen que incidir en el Rut del cliente. Si el cliente no quiere dar el

SGWPVWLBYY

Rut se omite el Rut. Contrainterrogado dijo que el cliente no quiso hacer un reclamo por escrito en el portal virtual porque no tenía tiempo y dijo que solo lo quería hacer de manera presencial. Cuando solicitó la carta de amonestación informo eso a RR HH. Cuando el cliente no sabe usar la caja de auto atención los vendedores podrían digitar o pistolear los códigos de la empresa. Más que por los puntos la falta era por comprar dentro del horario de trabajo, y el demandante aceptó la falta. El demandante nunca le pidió el Rut al cliente y por eso el cliente vio su boleta y vio que los puntos estaban acumulados a nombre del vendedor.

Don Oscar Sepúlveda Molina dijo que trabaja para la demandada en la sucursal Osorno, hace 12 años. Se desempeña como subgerente de ventas. El demandante era vendedor reponedor; se encarga de poner los productos en el punto de venta, asesoras a los clientes para solucionar su problema y también cargar la mercadería en los vehículos una vez realizada la compra. El demandante fue despedido el 29 de diciembre de 2020. El demandante estaba realizando un mal uso de un beneficio destinado a los clientes, la acumulación de puntos Cencosud. Explica lo que es. El cliente para acumular los puntos debe entregar su Rut. El mal uso era porque cuando pasaba un cliente por caja el demandante ingresaba su ut para pasar con un descuento o en el mundo experto, y debía ser al Rut del cliente. Supieron de esto porque el sistema de fidelización de cliente llegan reportes de cantidad de puntos acumulados y en estos reportes aparecía el Rut del demandante. En el reglamento interno está regulado el tema de la acumulación. Cuando se dan cuenta de lo que hacía el demandante, además hubo un reclamo verbal de un cliente el demandante lo acompañó a una caja de auto servicio y el demandante ingresó su Rut y no del cliente. El cliente solicitó hablar con su jefatura y se tomó la decisión de proceder con el despido. Si el cliente no acumula puntos hay una opción que omite el Rut. El testigo en ese fecha trabajaba en RRHH y en diciembre hubo bajo flujo de clientes. En la caja de auto servicio escanea los códigos de los productos y cuando elige la forma de pago se puede omitir el Rut o ingresar para acumular puntos. Mundo Experto es otro programa de fidelización a los clientes con beneficios en elementos de construcción y mientras más compras realice puede ir subiendo categoría. Los trabajadores pueden acumular puntos. Un trabajador puede hacer compras en Easy en un horario no laboral y puede acumular puntos con su Rut.

QUINTO: Que como aparece de la carta de despido acompañada, la que se aprecia de acuerdo con las reglas de la sana critica, el empleador demandado despidió al actor invocando las causales contempladas en el artículo 160 n°1 letra a) y en el n°7, del Código del Trabajo.

Funda tales causales de despido en los siguientes hechos:

1) El martes 29 de diciembre del año 2020, se presenta en el local un cliente a realizar un reclamo, señalando que en la boleta de compra n°000166060135 con la fecha del mismo día, no aparecía su Rut con la acumulación de puntos por dicha compra, sin embargo, estaban cargados a su nombre;
2) Ante la gravedad del reclamo formulado por el cliente, se efectúa la revisión de los antecedentes obtenidos, quedando en evidencia que, al momento de pasar el cliente por cajas de autoservicio, el demandante procede a atenderlo y ayudarlo con el pago, no obstante al momento de digitar el Rut para descuento Mundo Experto, el trabajador utiliza su Rut en vez del Rut del cliente e ingresado a su cuenta personal un total de 394 puntos, por compras realizadas por el cliente.
3) En la carta se sostiene que tales hechos constituye una falta a los procedimientos internos de la empresa y a las responsabilidades del cargo que desempeñaba el actor.

SEXTO: Que las causales invocadas por la demandada como fundantes del despido del actor supone necesariamente que esta jueza laboral califique de graves las acciones o conductas del trabajador. Así el artículo 160 n°1 exige tal

SGWPVWLBYY

calificación respecto de todas las conductas enumeradas en dicho acápite; y el n°7 del mismo artículo exige además gravedad del incumplimiento.

La calificación de gravedad debe realizarla el juez de la causa teniendo en cuenta los antecedentes de hecho acreditados y la naturaleza del hecho o del incumplimiento según sea el caso.

Sin la gravedad que exige el legislador laboral en ambas causales, no es posible considerar configuradas las causales de caducidad impetradas.

Por lo anterior es necesario precisar que el hecho descrito en la carta, que es concordante con la boleta acompañada, aparece que la compra en cuestión ascendió a $127.200 con un descuento de $8.904 y que se acumularon 394 puntos Cencosud a la cuenta del demandante.

SEPTIMO: Que ha de tenerse en consideración que sin perjuicio de lo reprochable que puede estimarse el hecho que se le imputa al trabajador, sobre todo si él tenía conocimiento de la prohibición de auto acumularse puntos, más aún durante su jornada de trabajo, como lo declaran los testigos; tal reproche no es suficiente para configurar la causal ya que la ley exige una calificación de gravedad, más allá de un simple reproche.

OCTAVO: Que la demandada sostiene que la conducta del actor es grave por lo siguiente:

1) Porque su actuar es alejado de los protocolos de la empresa ya que el demandante no debía operar las cajas de autoservicio. Esta circunstancia solo es pertinente al calificar la gravedad del actuar del trabajador si se considera que el hecho de auto acumularse puntos está expresamente prohibido en el Reglamento Interno y por lo tanto era una prohibición conocida por el trabajador.
2) Porque el demandante no niega la conducta sino que únicamente intente justificarla con la supuesta intención de ayudar al cliente. No se divisa como, el hecho de pretender justificar su actuar puede agravar la falta imputada al trabajador.
3) El actuar del demandante genera una pérdida de confianza en la gestión del actor por cuanto Easy confía a los trabajadores que atienden público una gran responsabilidad pues son la cara visible antes los clientes. Así la gravedad estriba, dice, en que tal actitud permite concluir que la confianza, la buena fé que debe imperar entre las partes sea quebrado totalmente a causa de dichas contravenciones. Claramente el incumplimiento de obligaciones laborales por parte de un trabajador afecta la confianza que debe existir entre los contratantes, no solo respecto a sus capacidades para desarrollar los servicios contratados, sino también, respecto de las aptitudes personales de un trabajador; pero ello no es suficiente para configurar una causal de caducidad, la más alta sanción al trabajador, cuando el empleador cuenta con medidas previas y menos gravosas como son las amonestaciones al trabajador por sus incumplimientos.
4) Que el actuar del demandante atenta contra el bien más valioso para Easy que es la confianza de sus clientes. No existe antecedente alguno que permita concluir que el hecho de auto adjudicarse 394 puntos por parte del trabajador pudiera afectar la confianza de los clientes de la demandada, más aún cuando quién habría realizado la denuncia no ha manifestado su visión de los hechos ni siquiera con una denuncia escrita ante la demandada.
5) Que el demandante contaba con 2 amonestaciones previas, o la acumulación excesiva de puntos Cencosud en el año 2019, sin embargo nada referido a este hecho se señala en la carta de despido y por lo tanto no puede ser considerada para estimar configurada la causal de caducidad invocada, y según expresamente lo establece el artículo 454 n°1 inciso 2° del Código del Trabajo.

NOVENO: Que por lo expuesto en los considerandos precedentes estima esta jueza que no concurre en la especie la gravedad que las causales de caducidad

SGWPVWLBYY

invocada requieren para su configuración, por lo que el despido será declarado injustificado.

Consecuencia de lo anterior es que la demandada deberá pagar al demandante las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo, por años de servicio y el incremento del 80% de esta última , que contempla el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

DECIMO: Que la demandada alega que la base de cálculo para efectos indemnizatorios es de $541.372 y no de $578.468 como lo sostiene el trabajador.

Las liquidaciones de remuneraciones acompañadas de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020, las que se aprecian de acuerdo con las reglas de la sana crítica, dan cuenta que el sueldo base era de $326.500; que el empleador pagaba gratificación por $129.240 (correspondiente a dicho sueldo base); $67.260 por movilización, lo que totaliza $523.000. Además el demandado pagó al actor en dichos meses $61.653, $39.942 y $64.808 respectivamente por "*premio ventas*", sumas que promedian $55.468. Así la remuneración mensual para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es de $578.468 que es la suma que alega el actor y que es la correcta.

Así las cosas la demandada deberá pagar al actor $578.468 por indemnización sustitutiva del aviso previo; $2.315.488 por indemnización por años de servicio; y $1.852.390 por incremento del 80% de la indemnización por años de servicio.

DECIMO PRIMERO: Que el resto de la prueba documental acompañada por las partes, como asimismo la prueba testimonial rendida por la demandada, en nada altera lo ya reflexionado, desde que no es capaz de estimar graves los hechos descritos en la carta de despido invocados como configurativo de las causales alegadas por el empleador.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos y, 8, 160, 162, 163, 168, 176, 173, 446, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por don **FELIPE ANDRES CARCAMO AGUILAR** en contra de su ex empleador **EASY RETAIL S.A, ,** ambos individualizados, declarándose injustificado el despido de que fue objeto el actor, ocurrido el 14 de enero de 2021, condenándose a la demandada a pagar al demandante las siguientes prestaciones:

1) $578.468 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
2) $2.315.488 por indemnización por años de servicio;
3) $1.852.390 por incremento del 80% de la indemnización por años de servicio;
4) A pagar reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo;
5) A pagar las costas del juicio, regulándose las personales en $480.000.

RIT **O-17-2021**

Pronunciada por doña María Isabel Palacios Vicencio, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.

MARIA ISABEL CATALINA PALACIOS VICENCIO
Fecha: 20-08-2021 13:38:34 UTC-4
SGWPVWLBYY
A contar del 04 de septiembre de 2021 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