

Santiago, trece de agosto de dos mil diecinueve.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Comparece don [REDACTED], domiciliado en [REDACTED], quien demanda a Banco Santander Chile SA, del giro de su denominación, representada por don Jorge Peña Collao, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en bandera número 172, piso siete, Santiago.

Indica que ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de analista de gestión Junior el 1 de julio de 2011. Dado su buen desempeño fue ascendido a diversos cargos hasta el de Analista Riesgo Corporativo el 1 de diciembre de 2017. Por la misma razón en mayo 2018 fue beneficiado con un aumento de sueldo base.

Ello da cuenta de un desempeño intachable por siete años. Fue premiado el 2012 a nivel nacional, además de múltiples premios de su jefatura. Jamás tuvo una carta de amonestación y sus calificaciones siempre fueron excelentes.

Su remuneración ascendía a \$2.846.147.-

El banco tiene un producto a disposición del público general, incluidos sus trabajadores, el Plan Santander LANPASS (o LATAMPASS) en virtud del cual el cliente puede acumular millas Latam Pass en caso de que realice ciertas acciones, en particular, transferencia por internet emitida o recibida en la cuenta corriente de Ruts distintos al titular. El plan tiene un valor comercial de 0,49 UF mensuales y una de sus condiciones es que sean entre cuentas asociadas a distintos Rut, con un tope de acumulación mensual de 2000 millas (100 transacciones).

Se les ofreció contratar el plan de cuenta corriente ya indicado, que en su calidad de funcionario se les otorgó a un valor de 0,25 UF mensuales, constituyendo relaciones comerciales paralelas a la relación laboral existente.

Suscribió el correspondiente contrato por el Plan de Servicios Financieros, generándose una relación comercial entre las partes, contrato oneroso, no siendo por tanto un beneficio ni regalía del empleador, rigiéndose por el DFL 707/1982.

Se trata de relaciones independientes la una de la otra entre las partes. El programa de acumulación de millas es accesorio del contrato de cuenta corriente.

El 5 de julio de 2018 fue citado a la oficina del gerente del área portfolio manager, don Hernán Quiroz, donde se le notificó el despido por incumplimiento de las obligaciones del contrato, de acuerdo con un estudio realizado al azar en que aparecía haciendo transferencias con otros funcionarios del banco, lo que estaba en contra de los resultados del banco. Se le indicó que había defraudado al banco e incurrido en conductas que importan una infracción a su contrato y falta de probidad. En caso que renunciara, se dejaría sin efecto su despido y no quedarían machados sus antecedentes para buscar un nuevo empleo, de manera que el banco le imputa hechos que constituirían incumplimiento grave y falta de probidad.

La misma situación se dio con alrededor de 150 trabajadores despedidos a partir del 5 de julio.

Transcribe el tenor de la carta en la que se indica que habría realizado 227 transacciones entre noviembre 2017 y abril de 2018 a don Michelle Doren Fernández y don Pablo de la Fuente Ortiz, quienes también trabajan en banco Santander. En ese mismo



período doña Michelle Doren Fernández le habría realizado 148 transacciones y Pablo de la Fuente, 89, lo que dejaría en evidencia un uso abusivo del beneficio destinado a obtener indebidamente el premio de millas, afectando la buena fe en que se desenvuelve la relación laboral y contra el espíritu del otorgamiento de dicho beneficio a los funcionarios del banco, haciendo presente que se trataba de una conducta reiterada y permanente lo que la agrava.

Reitera que las partes celebraron un contrato de cuenta corriente de acuerdo con el DFLN°707/1982, como también se consignó en el contrato de trabajo, de manera que fue suscrito en su calidad de cliente y de consumidor, siendo una obligación esencial del banco el secreto y confidencialidad respecto de las operaciones que se realizan por el cliente, esto es, el demandante, violada de forma flagrante por el Banco, incumpliendo su obligación de “secreto” o “reserva”, todo ello de acuerdo con el inciso segundo del artículo 1° de la Ley sobre Cuentas Corrientes Bancarias y Cheques, reiterado en el artículo 154 de la Ley General de Bancos.

Estima que el banco hizo mal uso de su posición privilegiada como administrador de su cuenta corriente, premuniéndose de información que luego ha utilizado para desvincularlo y divulgándola el resto de los funcionarios, en particular al área de inteligencia de clientes y a su jefatura, vulnerando la privacidad de su cuenta bancaria y configurando una causal de despido en base a la violación del secreto bancario, para lo cual se le imputa la realización de un delito fraude, afectando su honra y dignidad, haciéndolo aparecer ante el resto de los funcionarios como un vulgar delincuente que defrauda al banco en el desempeño su funciones, lo que niega.

Hace presente que el propio plan contratado establece que el banco tiene la facultad de cerrar las cuentas corrientes, lo que no hecho en este caso.

Niega que el banco le otorgue un beneficio pues el premio de “millas” es una consecuencia del cumplimiento de ciertas condiciones que se establecen por el banco a los clientes cuenta correntistas.

Se trata del mismo plan que se ofrece clientes no funcionarios, siendo las políticas comerciales, contractuales y legales las mismas, por lo que no es correcto hablar de “beneficio”, no hay mera liberalidad sino un contrato oneroso que también entrega beneficios al banco.

También niega que se haya vulnerado el programa de millas. Éste consiste en un convenio de la demandada con la empresa LATAM con el objeto de estimular el uso de los productos del banco, obteniendo millas que se pueden cambiar por premios o pasajes de vuelo, lo que es una facultad del cliente. Las reglas para que operen tanto la acumulación como los canjes las establece el banco. Tienen un límite preestablecido de millas mensuales de 2000 (100 transacciones), por lo que el plan tiene un mecanismo de resguardo consistente en acotar a una determinada cantidad de millas cada transacción y además a un máximo mensual, de manera que el Banco previó la posibilidad de transacciones masivas.

Afirma que su despido no guarda relación alguna con la funciones que debía desempeñar con ocasión de su contrato de trabajo y los hechos que lo fundan dicen relación con su vida privada y además están protegidos con el secreto bancario, por lo que hay un error en la carta de despido al indicar que la conducta reprochada se ha efectuado en “el ejercicio su respectivo cargo”. Sus funciones se circunscribían a la definición de las



políticas y estrategias de riesgo de las pymes para efectos de aplicar políticas de admisión de las mismas a los productos del banco.

Por lo que estima vulnerados el derecho a la vida privada, pues en la investigación del banco se habría obtenido información sensible de transferencias desde y hacia su cuenta corriente y la carta no da cuenta de su autorización previa para obtener dicha información. Los actos que ejecute su calidad de cuenta corriente se ejercen dentro de la esfera de su vida privada.

Estima vulnerado su derecho a la honra y a la de su familia pues la carta le imputa los hechos como si revistieran caracteres de delito, insinuando un uso abusivo y fraudulento del plan de cuenta corriente contratado, además de imputársele falta de honradez, lealtad y confianza en el ejercicio de su funciones laborales. Indica que debe agregarse como antecedente que mantiene una relación sentimental con doña Michelle Doren Fernández, por lo que al nombrarla como parte de los hechos se afecta la honra su familia. Además esto hechos fueron puestos conocimiento de los demás funcionarios del banco.

También se habría vulnerado su derecho a la integridad psíquica pues no sólo se le han imputado hechos que no se ajustan a la realidad ni a la normativa sino que además se han hecho públicos ellos a los demás funcionarios de esa institución. Asimismo se vio con siete años de carrera laboral perdidos, sin sustento personal y familiar, con una hija recién nacida con una afección y una medida a todas luces desproporcionada. Agrega la evidente angustia producto de que es el principal sustento de su hogar.

Presenta cuadros de ansiedad, irritabilidad, tensión cervical, bruxismo y reiterados episodios de jaquecas.

Asimismo estima vulnerado su derecho a la no discriminación del artículo 2 del Código del Trabajo en relación con el 19 N°16 de la Constitución Política de la República desde que no se le aplicó la normativa vigente todo cliente del banco para acceder a información relativa sus cuentas corrientes. La carta no da cuenta de la autorización obtenida de forma previa para acceder a la información de acuerdo con el artículo 1° de la Ley sobre cuentas corrientes bancarias cheques y el artículo 154 de la Ley General de Bancos. También porque no se le ha permitido defenderse en la investigación, afectando además su derecho a la legítima defensa, lo que no ocurre cuando la Unidad Preventiva de Blanqueo de Capitales del Banco analiza transacciones sospechosas. En similar sentido, estima haber sido discriminado en relación con los clientes que no son funcionarios del banco, a los que no se les ha sancionado por el número sus transacciones. Finalmente no se ha tomado la misma medida respecto todos los trabajadores involucrados en la investigación del banco, terminándose alguno de ellos el contrato por otra causal y otros se mantienen prestando servicios.

Finalmente estima que se vulnerado su libertad de trabajo al sobrepasar el empleador sus límites y despedirlo de manera arbitraria.

Alega como indicios suficientes: la carta despido fundada en hechos que no forman parte de la relación laboral, que en ella se reconoce que se ha ingresado a su cuenta corriente, que se le imputa la realización de múltiples transferencias a Michelle Doren, que es su pareja, que no obstante su destacado desempeño se le desvinculó por hechos relativos al contrato comercial de cuenta corriente que mantuvo con el banco y que el banco no ha puesto término a su contrato de cuenta corriente.

Hace presente que al momento del despido se encontraba vigente el convenio colectivo de 5 de marzo de 2014, en virtud del cual se pactó que la indemnización por años de servicio no estaría afectada el tope legal en caso que un tribunal declare que la causal invocada por el banco para poner término al contrato es injustificado y ordene pagar la indemnización por el término del contrato de trabajo.

Previas citas legales, demanda las indemnizaciones, el recargo, feriados legal y proporcional, bono de vacaciones, diferencia de remuneración de julio de 2018.

En subsidio, demanda por despido indebido. Reitera los antecedentes respecto de su relación laboral, fechas de inicio y término, funciones, remuneraciones y la contratación del producto Plan Santander LATAM PASS, así como los antecedentes del despido y la aplicación indebida de las causales invocadas.

Hace presente la normativa que regula las cuentas corrientes, reitera nuevamente su alegación en cuanto le inexistencia de un supuesto beneficio otorgado por el banco, la falta de vulneración del programa de millas y, como consecuencia, los incumplimientos graves que se le imputan.

Por lo que, previas citas legales, solicita el pago de las indemnizaciones, recargo, feriados, bono de vacaciones y diferencia remuneración de julio, reajustes, intereses y costas.

**SEGUNDO:** Contestando la demandada afirmó tratarse una empresa nacional de reconocida experiencia y prestigio en el mercado crediticio financiero, con una selección rigurosa de su personal, considerando principalmente la honradez y rectitud en el actuar.

Reconoce que el actor fue contratado el 1 de julio de 2011, que al momento del término de la relación laboral era analista de riesgo corporativo, debiendo sujetarse a las normas internas y ejecutarlo de buena fe.

Tenía derecho una serie de beneficios, entre ellos, la posibilidad de acceder a productos del banco condiciones más favorables que los clientes de la demandada. Para la obtención de estos productos los trabajadores tienen una atención también privilegiada través de lo que se conoce como la Banca Única, que es un departamento/sucursal especial para la atención de los dependientes del banco que solamente se dedica a éstos. Al ingresar una persona banco como trabajador se le ofrece abrir una cuenta corriente, lo que además permite pagarle su remuneración. Al interior del Banco se hacen una serie de campañas y premios con el fin de ayudar, incentivar y beneficiar a las personas dependientes. Muchos de los productos y beneficios que otorga el banco a sus trabajadores son acordados con los sindicatos, de acuerdo con los instrumentos colectivos que suscriben ambas partes.

En los anexos que los trabajadores suscriben para pertenecer a la Banca Única del Banco, se establece que el cliente debe ser funcionario del mismo, sujeto a contrato indefinido, manteniéndose los beneficios mientras exista esta condición contractual. Este plan tiene un precio preferencial para el titular mientras sea funcionario del grupo Santander, por lo que tienen derecho a una serie de productos, beneficios, premios y atenciones privilegiadas, en condiciones más favorables. Ello no determina que estos beneficios se otorguen en un ámbito distinto al laboral, como pretende el demandante, enmarcada en una relación netamente banco-cliente, sino que nace y se circunscribe en una relación laboral.

Afirma que el actor incurrió en conductas que constituyen una falta de probidad y un incumplimiento grave de sus obligaciones. Su comportamiento manifiesta una falta de

rectitud y un incumplimiento grave de las normas y contenido ético jurídico de su contrato de trabajo, vulnera valores superiores como son la probidad y confianza depositada en el trabajador, transgrediendo deberes que integran el principio de buena fe y normas del Reglamento Interno y Código de Conducta del Santander, lo que cobra especial relevancia cuando nos circunscribimos al giro de la demandada, el bancario, que exige un actuar correcto y ético pues se relaciona con dineros, fondos y ahorros que los clientes de las instituciones bancarias confían en un determinado banco y, por tanto, la confianza es la piedra angular de la relación.

De acuerdo con la carta de despido, que transcribe, en junio de 2018 el jefe de Red Banco, de Banco Santander encargó una revisión aleatoria el área de inteligencia de clientes respecto a las transacciones que dieron origen a la acumulación de millas LANPASS y se detecta la existencia de ciertos indicadores que sobrepasaban el promedio, lo que obligó a realizar una investigación sobre las transacciones de funcionarios que dieron origen al beneficio en el período noviembre 2017 a abril 2018. Para ello se analizaron las planillas de los listados de las transferencias que dan origen a la acumulación de millas y se detectó que el actor realizó 227 transacciones en el período entre noviembre 2017 a abril 2018 a doña Michelle Doren Fernández y a don Pablo de la Fuente Ortiz, quienes también trabajan en Banco Santander, en el área Portfolio Manager Pyme.

La señora Doren le habría realizado 148 transacciones y el señor de la Fuente, 89.

Continúa la carta señalando que el gran número de transacciones recíprocas deja en evidencia un uso abusivo del beneficio, obteniendo el actor irregularmente millas LANPASS, afectando la buena fe en que se debe desenvolver la relación laboral y atentando contra el espíritu de ese beneficio, abusando finalmente de las condiciones de otorgamiento de ellas, conducta reiterada y permanente lo que la agrava.

Se señala en tal documento que la conducta importa una falta grave a la probidad que debía observar en el desempeño de sus funciones y un incumplimiento grave de sus obligaciones emanadas del contrato de trabajo, infringiendo además el contenido ético jurídico del mismo, la buena fe, las buenas prácticas del Código de Conducta del Banco y el Reglamento Interno, citando los pasajes de ellos que estima infringidos.

Explica que como se señala en la carta el actor incurrió en los incumplimientos que se le imputan y ello se sostiene pues con los otros dependientes del banco efectuaron entre ellos similar cantidad de transacciones bancarias recíprocas, por montos equivalentes a \$2000. Los dineros que el demandante le transfería a los otros dependientes del banco luego eran devueltos por éstos al señor [REDACTED] viceversa, acumulando así el actor millas Lanpass por transacciones entre cuentas del Santander de que carecían realmente de objeto y causa, o bien, su objeto y causa era indebido puesto que buscaban únicamente aprovecharse de un beneficio que otorgaba el banco, abusando de éste y sus condiciones.

Agrega que entrega a sus dependientes el producto denominado Plan Santander Lampas Funcionario, que pueden libremente contratar pero al que sólo acceden los funcionarios en su calidad de tal y que les permite acumular millas pagando un cobro mucho menor que el que paga un cliente que no es trabajador del Santander.

Por lo que este producto se otorga a quien contrata este plan, acumulando millas por giros con tarjeta de débito, transferencias por Internet emitidas o recibidas en la cuenta corriente (de Ruts distintos al titular), pagos automáticos, pagos en línea, Super giros, recargas celulares y depósitos recibidos de un cajero automático.



Con las millas acumuladas el dependiente puede canjear pasajes y otros productos de catálogo. La finalidad de esta norma es evidentemente premiar las operaciones reales legítimamente celebradas por los funcionarios pero no aquellas que se realicen con el sólo objeto de acumular indebidamente millas, carentes de objeto y causa.

En junio 2018 el jefe de Red Banco Santander encargó un análisis aleatorio al área de inteligencia de clientes al detectar ciertos indicadores que sobrepasaban el promedio. Para ello se analizaron las planillas de los listados de las transferencias que dan origen a la acumulación de Millas Lanpass y se detectó que el señor ██████ realizó un total de 227 transacciones entre noviembre 2017 y abril de 2018, de las cuales 135 correspondieron a Michelle Doren Fernández y 92 a Pablo de la Fuente Ortiz, también trabajadores del banco.

En el mismo período el señora Doren le realizó al actor un total de 148 transacciones y el señor De la Fuente, un total de 89 transacciones, las que sumadas daban 237 transacciones bancarias en favor del demandante.

Estima que el gran número de transacciones bancarias recíprocas entre el actor y los otros trabajadores dejan en evidencia un uso abusivo e irregular de este beneficio, lo que no sólo implica un actuar indebido del señor ██████ sino también un profundo desincentivo hacia la actora en orden a otorgar estos beneficios a sus trabajadores.

Se trata de una conducta reiterada y permanente en un determinado y extenso período de tiempo, lo que la agrava pues evidencia un ánimo de defraudar a su empleador, abusando de un beneficio que de buena fe puso a su favor.

Para entregar estas millas a los trabajadores la demandada debió incurrir en un costo asociado a la compra de estas millas a la empresa LATAM Airlines Group, de manera que dicha empresa reconozca estas millas para el canje de algún vuelo o producto, por lo que la conducta del actor importa una falta grave a la probidad que debía observar en el desempeño de sus funciones, siendo contraria a la honradez, lealtad y confianza que debe observar al interior de la empresa, lo que quebranta la confianza .

Afirma que debe concluirse que el demandante cometió la falta que se le reprocha en la carta de despido, que los hechos no son desconocidos ni desmentidos en la demanda, limitándose a reprochar que el banco haya tomado conocimiento de ellos, lo que califica erróneamente como una vulneración al secreto bancario, sin justificar o explicar a qué se debió la gran cantidad transacciones, solamente alegando haberlas realizado en su calidad de cliente y no de trabajador.

Se limita a alegar que se enmarcaron en el límite establecido mensual, sin otorgarles un objeto y causa.

No es efectivo que otros trabajadores que también lo hayan hecho no tuvieran sanción pues todos fueron desvinculados.

En cuanto a que otros clientes también lo hicieron y no tuvieron sanción desconoce esta situación, lo que además no justifica su actuar. El banco puso término la relación comercial con el actor y los demás trabajadores que incurrieron en igual falta.

En relación a que la falta habría sido cometida su calidad de cliente y no de trabajador, reitera que entre las partes existió una relación laboral que se sustentaba en la confianza, que el actor se comprometió a tener una conducta profesional, recta, imparcial, honesta y conforme con los principios valores corporativos y utilizó de manera abusiva el beneficio, al cual sólo pudo acceder como trabajador. Lo relevante para la determinación de los despidos no fue sólo el gran número transacciones sino las características de ellas, entre

funcionarios que no tenían realmente objeto y causa por cuanto iban y volvían de una cuenta otra, por lo que no resulta relevante que no hayan traspasado el tope mensual de transacciones.

La promoción del uso de transacciones del banco se refiere a aquellas reales, ciertas y correctas.

La circunstancia de no haber utilizado el actor las millas no resulta determinante para la falta.

Niega haber incurrido en vulneraciones de derechos fundamentales del demandante.

El banco realiza de manera regular y aleatoria monitoreos a las cuentas corrientes que administra a fin de dar cumplimiento a la ley 19.913, 20.000 y 20.393 y, en cumplimiento de ese deber legal, se detectaron una serie de operaciones sospechosas, por lo que no ha infringido su obligación de mantener el secreto bancario.

Niega haber dado a conocer a algún tercero la información tenida a la vista. De la lectura de la carta se puede ver que no se hace referencia a transacciones de otros trabajadores sino sólo de los involucrados, evidenciando que el banco manejó esta situación de la forma más confidencial posible.

Afirma que no ha vulnerado el derecho a la honra y dignidad el demandante, careciendo la demanda de indicios suficientes. La decisión de poner término al contrato el trabajador se ajusta al ejercicio su facultad legal y, si fuese justificado o no, el ordenamiento jurídico contempla recargos a la indemnización por años de servicio.

Tampoco se ha vulnerado su integridad psíquica.

Sostiene que la demanda no cumple con los requisitos del artículo 490 del código el trabajo.

Niega asimismo haber vulnerado el derecho a la no discriminación del actor. El actor no tiene una condición, situación o cualidad especial que genere en el empleador un componente valorativo anexo sino sólo haber incurrido en una falta que ameritó su despido.

Controvierte todos y cada uno de los dichos del demandante, estimando improcedente todas las prestaciones, solicitando desechar la denuncia en todas sus partes.

Contestando la demanda subsidiaria, solicitó tener por reproducidos los mismos antecedentes y en virtud de ello, su rechazo.

Estima improcedentes los conceptos demandados y controvirtió todos y cada uno de los dichos del actor.

**TERCERO:** Fracasado el llamado conciliación, se señalaron como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Existencia de una relación laboral entre las partes, entre el 01 de julio de 2011 y 05 de julio del 2018, prestando servicios el demandante como analista de riesgos corporativos y con una última remuneración de \$2.846.147.
2. Que la demandada puso término a la relación laboral existente con el actor con fecha 05 julio de 2018, en virtud del número 1 letra a y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales.

Por lo que se fijaron como hechos controvertidos los que se indican:

1. Contenido de la carta de aviso de despido.
2. concurrencia de los hechos invocados en la carta de despido
3. Existencia de un convenio colectivo que exime del tope legal de las 90 UF.

4. Existencia de hechos vulneratorios de derechos fundamentales ejercidos por el empleador en contra del actor con ocasión del despido, hechos y circunstancias que así lo demuestren.

5. Si el actor hizo uso del feriado legal o bien lo fue compensado

6. Si la demandada pago el feriado proporcional

7. Procedencia en pago del bono de vacaciones, monto del mismo.

8.- Existencia de una diferencia de remuneración de julio de 2018, contenido de aquello.

**CUARTO:** Para acreditar sus alegaciones el demandante incorporó lo siguiente:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2011, suscrito por ambas partes;

2. Contrato de trabajo de fecha 01 de mayo de 2013, suscrito por ambas partes;

3. Anexo al contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2017, suscrito por ambas partes;

4. Liquidaciones de remuneraciones del actor, correspondiente a los meses de abril, mayo y junio, todos de 2018;

5. Informe Vacaciones del Funcionario, correspondiente a [REDACTED] impreso el 27 de julio de 2018 en que se indica el detalle de las vacaciones de que hizo uso el actor, con indicación además del Valor del Bono de Vacaciones, por \$965.127.-

6. Copia del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Banco Santander Chile;

7. Anexo N° 1 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del Banco Santander Chile, correspondiente al listado de cargos y sus características esenciales de la ley 20.348;

8. Código General de Conducta;

9. Convenio Colectivo cuya vigencia inicia el 01 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018;

10. Contrato de Plan de Servicios Financieros;

11. Anexo Hoja Resumen Plan Santander Lanpass (Plan\_Lan);

12. Anexo Hoja Resumen Plan Santander Lanpass (PLan\_Fun);

13. Carta de despido de fecha 5 de julio de 2018;

14. Carta de 23 de agosto de 2018 en que se informa al actor el cierre de sus productos con el demandado;

15. Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 6 de julio de 2018;

16. Acta de comparendo de conciliación ante Dirección del Trabajo, de fecha 1 de agosto de 2018.

17. Confesional de don Eduardo Gallardo Ahumada, en representación de la demandada, quien señaló que es Jefe de Relaciones Laborales, no conoce personalmente al demandante; sabe de productos bancarios del banco; sabe del Plan Santander Lanpass; exhibe documentos N°10,11 y 12; los contratos los redacta área de Fiscalía del Banco según análisis financiero; se firman con contratante, que no puede modificarlos; los regula Superintendencia de Bancos; el beneficio es el precio del plan, que es 50% inferior en caso del funcionario respecto del cliente; el contratante tiene beneficio de millas Latampass, las condiciones para acumularlas las establece el banco; realizar revisiones aleatorias y el fin es detectar ciertas transacciones sospechosas, que puedan estar incurriendo en falta o delitos, así se detectan lavado de activos, de dineros, etc.; hay normativa al respecto que no recuerda; son revisiones a todos los clientes del banco; se le exhibe carta de cierre de productos y se le pregunta por qué es de 23 de agosto si banco tomó conocimiento antes de los hechos y señala que carta de despido fue entregada 5 de julio y esa fue enviada en





agosto por obligaciones pendientes del banco con trabajadores, de remuneraciones, como fueron 76 personas podían haber horas extra, concursos y campañas pendientes y por eso determinó cierre posterior de los productos, por eso se determinó no cerrarlas inmediatamente, a todos se les avisó en esa fecha.

18.- Testimonial de don Matías Felipe Langer Ulloa, don Andrés Eduardo González Bedos, [REDACTED] y don Alejandro Aristeo Ríos Miranda.

El primero señala que es informático; conoce al demandante del trabajo anterior en Proyecto Basilea, el actor para banco y el testigo para empresa externa, Servip Ltda.; cree que tiene el plan Santander Lanpass además de productos tradicionales porque a todos los entregaban cuenta corriente y demás productos por ser funcionarios del banco, se los entregaba la banca única; cta. cte. y tarjeta de crédito se entregan con beneficios pero Plan Santander los llaman o pueden voluntariamente contactarlo, los llaman agentes de banca única; desconoce al actor pero en su caso lo llamaron para ofrecerle el servicio, se firma anexo del plan donde les explican condiciones del contrato y valor que tiene que pagar por este servicio; no pueden hacer ningún cambio a documentación que firman, sólo pueden aceptar las condiciones, sabe que actor ya no trabaja para banco porque fue despedido igual que testigo el 5 de julio por plan lanpass, entiende que por causa similar, falta de probidad, sabe que lo llamaron para entregarles carta de notificación y decirles que ya no trabajaban o podían presentar renuncia para salir prácticamente “limpios” del banco; no sabe el motivo del despido, les dijeron que era falta a probidad, que era especie de robo que hacían, que dañaban patrimonio de banco pero muchas luces del por qué no les dieron; cuando los llamaron les entregaron notificación de despido pero no hubo mucho tiempo para leer porque eran muchos los que estaban esperando esto y les dijeron que firmaran o renunciaran para que toda esta situación quedara en nada, él no la notificación de hecho, no está seguro si es la misma que el actor, se imagina que sí; todos tenían el mismo motivo de despido; del testigo fueron unas transferencias que hacían entre compañeros y amigos, el testigo también tenía plan Santander Lanpass, no habían restricciones, sólo que no podían hacerse de un mismo rut, cree; habló con actor después de despido y estaba afectado por la situación porque no está haciendo nada malo y que le llegue despido sin previo aviso es desconcertante; el testigo sigue afectado, está con tratamiento psiquiátrico; el actor estaba afectado porque es padre y su novia también trabajaba en banco y por lo que entiende está en la misma situación, tuvo que postergar estudios, tenía bebé enferma, casa que pagar, el testigo tuvo ayuda pero Nicolás no; las personas que hicieron transferencias no fueron todas desvinculadas, en el juicio del testigo se presentó planilla donde estaba todo el listado de personas que hacían estas transferencias y muchas siguen trabajando ahí y también estaban catalogados como infractores; de los no desvinculados sabe que un par de meses después venía evaluación y todos los que estaban en mismo caso fueron sancionados con evaluación baja; sabe que evaluaciones del actor eran “excede”; hay muchas transferencias cuestionadas, de cualquier tipo, incluso de arriendo, de pago de desayuno, en el banco señoras de aseo no reciben bono y personas del área le pagaban uno, esas transferencias fueron cuestionadas; el actor no tuvo opción de hacer descargos; contrainterrogado señaló que era analista de riesgo, también despedido el 5 de julio y demandó al banco, el juicio está ganado; no estuvo presente al momento del despido; no tuvo acceso a carta de actor, los hechos fueron los mismos que el actor, sabe por lo que conversó con actor porque son amigos; no sabe respecto de qué otro trabajador del banco se le hizo el reproche por el



banco al actor; se trataba de transacciones hechos, no le dijeron por máximo, mínimo o equis cantidad de veces; a él se le acusó por transacciones que él hizo, nadie; vio la evaluación del actor en una oportunidad en que hablaban del bono; vio planillas y conoce a los que no fueron desvinculados, trabajaban con el testigo; sabe que actor tiene contratado el plan que acumula kilómetros por transferencias, giros en cajeros, pagos, el plan funcionario es un anexo, con un descuento de 50% del producto pero todas las otras condiciones son las mismas, el actor tenía el mismo plan.

El segundo declara que es ingeniero comercial; conoce al demandante de cuando trabajó el testigo en Banco Santander, entre septiembre de 2015 y julio de 2018; entiende que actor trabajó siete años; sabe que dejó de trabajar por despido basado en tema de kilómetro, de millas ; al testigo le pasó que el 5 de julio estaba en su puesto, había revuelo, se comentaba despidos por millas y lo llaman a oficina de gerente que tenía carta de despido por falta de probidad por haber realizado transferencias con gente del banco, su pareja, y que tenía que firmarla, se reusó y le dijo que o firmaba o le ofreció renuncia; estaba confundido y se le dio un día para pensarlo y retiró sus cosas; sabe que en el mismo piso se hizo mismo procedimiento con actor y otras personas del piso, se les hacía entrar, se les hacía leer carta similar, difería en personas a las que se hacían transferencias y después lo encontró en pasillo; al actor también le dieron opción de renunciar; después del despido lo encontró al día siguiente en inspección del trabajo, estaban muy afectados; ya estaba la notificación de despido; el testigo no aceptó el comparendo; el testigo presentó su renuncia; hubo otras personas que presentaron renuncia; el resto todos fueron despedidos por realizar transferencias entre funcionarios; también sabe que hubo funcionarios que hicieron transferencias y no se les despidió pero en evaluación se les puso nota mínima; no sabe por qué el actor hacía esas transferencias; sabe que actor tenía mismo plan bancario que testigo, Santander lanpass, plan se ofreció por monto de aproximadamente 6.500 pesos y se acumulaban km por varios puntos, con límites, por trasferencias, giros, pagos, etc.; uso de tarjeta de débito y cuenta corriente; el límite eran 100 movimiento mensuales, las condiciones las establecía el banco, estaban en contrato que lo redacta el banco; no podía modificar las cláusulas, no se puede negociar; no estuvo presente al momento del despido del actor; no vio carta, el actor le comentó las transacciones de transferencias, de pagos, de pago automático, las mismas del plan, no sabe de qué personas; el actor no tenía el plan funcionarios, es el Santander Lanpass de clientes, sólo con descuento, es el mismo que se les da clientes; se le exhiben documentos 11 y 12: no sabe cuál tenía contratado el actor, imagino que el primero, los beneficios eran los mismos pero costo era la mitad del plan, que era descuento sólo para trabajadores de Santander, pero no es plan funcionario, sólo tenía un descuento, era lo mismo;

El tercero indica que es administrador público; es hermano del actor; sabe que actor trabajaba en Banco Santander y fue despedido, no sabe el motivo exacto, fue despedido por supuestas transferencias, es lo único que sabe, aproximadamente en julio, después del despido resultó muy afectado, ocurrió en período en que recién había nacido hija, tenía proyecto de casa con pareja y despido truncó planes, le afectó en parte psicológica, cambiado, triste, afectó relación con familia, la familia tuvo que apoyarlo hasta que encontró pega hace aproximadamente una semana, su mamá estuvo muy preocupada; el actor le comentó que despido fue por beneficio por transferencias por millas de Latampass, sabe que tenía cuenta corriente con banco, no sabe si de tipo especial; desconoce qué

transacciones hacía el actor, no le preguntó detalle, también es cliente y sabe que por transferencias obtiene beneficios pero no entiende problema legal en que una persona realice transacciones, no sabe con quién realizaba las transferencias, nunca vio la carta.

El cuarto señala que es analista de gestión; conoce al demandante, son amigos, estuvieron varios años trabajando juntos en Banco Santander, del año 2014 al 2016; no presta servicios fue desvinculado por pseudo investigación que se hizo pero por lo que él sabe, porque vivió lo mismo, el banco quería despedir gente no más y buscaron razón, escuchó varias versiones pero supo que fueron poco más de 100 personas; fue por plan que se contrata en banco para clientes y es el de millas Latam pass que acumulan millas por transacciones y entiende que banco dijo que estaba mal que hubieran transacciones entre funcionarios siendo que lo puede hacer cualquier persona porque como cliente puede transferir con quien estime; sabe que al actor el gerente de su área lo llamó que estaba despedido, le pidió credencial sin darle mayores explicaciones sin opción de explicar la situación, sin derecho a réplica; no fue lo mismo para todos, tiene amigos que estaban en mismo estudio y no fueron desvinculadas, hay archivo Excel con lista completa de los despedido y los que no, o sea que criterios e tomó para algunas personas y no para otras, vio a actor después del despido y sabe que le afectó mucho, cuando trabajaban en banco se sentaba con su pareja y tenían muchos proyectos, habían comprado casa y fue muy difícil para ellos; lo vio muy afectado; no sabe evaluaciones pero en tiempo que trabajaron juntos comentaban como iban siendo evaluados y sabe que hacía bien su trabajo y nunca escuchó reproche de su trabajo o calidad profesional; sabe que la forma en que se echó fue igual a todos, que había habido estudio aleatorio, que no quedó claro, en su caso le dijeron que estaba despedido si no renunciaba y que sus papeles iban a quedar manchados; el testigo se asesoró; el testigo demandó al banco; no estuvo presente al momento de desvinculación pero conversaron a los 5 minutos, el criterio era único, los despedían sin derecho a explicaciones; supo de despido del actor y sus razones porque el actor le comunicó; vio la carta del actor; en ese momento fue algo cómico, vio el papel pero no tuvo acceso a leerlo; todos comentaban que todos tenían la misma; incluso gente que no tenía el plan tenía la misma causal, no sabe con quién hizo transacciones el actor, ni con quién, ni cuántas ni características; no sabe qué transacciones hicieron el grupo de trabajadores despedidos; no conoce Latam Pass funcionarios, sólo conoce la cuenta Santander Latam pass, la única diferencia que vio al contratar fue que como funcionario pagaba monto distinto al resto; se le exhiben documentos 1 y 12 de demandante y se le pregunta; no leyó documentos ni los recuerda pero entiende que son los del plan porque toda la contratación la hizo on line, entiende que él pagaba cerca de \$6.500 a \$7.000 y el público paga el doble; el banco entrega descuento a los funcionarios por el plan; no sabe qué plan tenía Nicolás.

19. Oficio a la Dirección del Trabajo.

20. Exhibición de la Autorización y/u orden judicial y/o administrativa mediante la cual fue autorizada a revisar los movimientos de la cuenta corriente del actor en el periodo noviembre 2017 a abril de 2018, la que no se exhibe.

**QUINTO:** A su turno la demandada incorporó lo siguiente:

1. Contrato de trabajo entre Banco Santander y el demandante, de fecha 01 de mayo de 2013.
2. Anexo del actor, de fecha 01 de diciembre de 2017.

3. Carta de despido del demandante de fecha 5 de julio de 2018 junto con comprobante de envío por correos de Chile.
4. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, emitido por la DT, de fecha 06 de julio de 2018.
5. Proyecto de finiquito del actor de fecha 5 de julio de 2018, junto con copia de razón de pago y del vale vista.
6. Historial de vacaciones del actor, emitido por la intranet del Santander.
7. Publicaciones e informativo sobre beneficios para funcionarios de Banco Santander
8. Documento denominado "Política de Productos Financieros para Funcionarios", relativos a Banca Única, del Banco Santander.
9. Documento denominado "Guía de Evaluación de Créditos Funcionarios", del Banco Santander.
10. Esquema de Planes Tarjetas de Crédito para funcionarios del Santander.
11. Informativos sobre Beneficios asociados a Plan Santander sobre acumulación de millas LatamPass, beneficios tarjeta World Member y productos Santander.
12. Dos folletos del Banco Santander, sobre beneficios que se otorgan a los trabajadores que son parte de la Banca Única del Banco.
13. Set de 7 fotografías sobre sucursal especial Banca Única del Santander, en donde se atienden sus trabajadores.
14. Respuesta del Banco Santander a reclamo ante la Superintendencia de Bancos e Instituciones financieras, negando infracción del secreto bancario por parte del Banco Santander.
15. Documento denominado "Anexo Hoja Resumen Plan Santander Lanpass Funcionario (P\_LAN\_FUN)".
16. Documento denominado "Anexo Hoja Resumen Plan Santander Lanpass (PLAN\_LAN)".
17. Documento denominado "Anexo Hoja Resumen Plan Limited Santander Latam Pass Funcionario (P\_LIMI\_FUN)".
18. Documento denominado "Anexo Hoja Resumen Plan Limited Santander Latam Pass (P\_LIMITED)".
19. Documento titulado "Contrato de Plan de Servicios Financieros", mediante el cual se contrata cuenta corriente, línea de crédito y tarjeta de crédito en el Banco Santander.
20. Informe caso "Millas LanPass", emitido por el Banco Santander en el mes de Junio de 2018, junto con sus anexos.
21. Certificado de envío por correo certificado de fecha 23/08/2018 junto con nómina de despacho, por cierre de las cuentas de trabajadores despedidos por la falta e incumplimiento que se reprocha en autos, junto con carta enviada por dicho cierre al demandante.
22. Informe sobre "El Secreto Bancario en el ámbito Laboral", emitido por Emilio Pfeffer Urquiaga.
23. Convenio colectivo entre Banco Santander y Sindicato.
24. Código de Conducta de la demandada.
25. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Banco Santander Chile.
26. Demanda de desafuero presentada en contra de la señora Michelle Doren Fernández, en la causa RIT 0- 6142-2018, del 2° JLT de Stgo., junto con su proveído.



27. Comprobante de interposición de demanda en la causa RIT 0- 6142-2018, del 2° JLT de Stgo.

28. Confesional del demandante, quien señaló que trabajaba en Banco Santander como analista de riesgos; fue despedido 5 de julio 2018; al momento del despido se le entregó carta, estaba gerente del área, su jefatura directa no porque también fue despedida, en la sala no había nadie más, sí en el lugar donde llamaban, había mucha gente atenta, pero en sala estaba sólo el gerente del área, conoce producto Latampass, lo tenía contratado, lo contrató más beneficioso, con 50% de descuento, se le ofreció telefónicamente, no recuerda cuándo lo contrato, 2018 o 2017; conoce a Michelle Doren y Pablo de la Fuente; fueron trabajadores de banco terminaron en la misma fecha que él, Michelle, que es su pareja, finalmente renunció, se le pregunta si reconoce haber realizado (N°) transferencias, no recuerda número, sí se hacían ; niega que transfería y devolvía, sí recuerda que con Pablo tenían transferencias y con Michel también, muchas, porque tenía hija con problemas al nacer, tenían que cubrir gastos, uno pagaba el total y después se transfería la mitad; con Pablo eran por cafés que tomaban y se devolvían la plata.

29. Testimonial de don Carlos Córdova Retamal y doña Claudia Lorena Riveros Navarro.

El primero señaló que es ingeniero comercial; trabaja para Banco Santander, es coordinador laboral, se encarga de tema sindical, es contraparte de sindicatos, negociación colectiva, encargado de relaciones laborales con sindicatos, conoce a demandante raíz de proceso investigativo del banco en relación con el beneficio millas Lanpass, lo que arrojó que 74 funcionarios fueran desvinculados; por lo general banco para dar cumplimiento ley 20000 y contra lavados de activos hace monitoreos, tenían alerta por transacciones fuera de lo común, alerta derivada a área de inteligencia para hacer análisis exhaustivo donde saltaron indicadores de que cliente, funcionarios del banco, hacían transferencias electrónicas para acumular millas por el plan Latam, ello fue derivado a Comité de Ética que determinó la salida de los funcionarios; el comité determinó que eran relacionadas con beneficios por tres casuísticas: el bajo monto de transacciones, que en su mayoría eran de \$2000, que es monto mínimo para transferir y ganar millas, también porque hacían y recibían transferencias de millas, y lo tercero es que la mayoría de las transacciones estaban programadas; al final del día nada se adeudaba, era sólo para generar millas; comité preguntó a funcionarios descargos y ninguno hizo comentario refutando lo señalado, la mayoría reconoció esto; se desvincularon a 76 o 74 funcionarios, a supervisores se dio instrucción de preguntar a funcionarios que había pasado, que tuvieran posibilidad de descargos y no habiendo reparos a descargos fueron desvinculados; el actor hizo alrededor de 227 transacciones a señores Doren y De la Fuente, estas personas le hicieron la misma cantidad de transacciones al funcionario que demandó, la mayoría por bajo monto, \$2.000; las hacía y recibía por el mismo monto y podrían haber estado programadas; se comunicaron con los 23 sindicatos y ninguno avaló la actitud de los ex funcionarios; lo que detectó esto fue la red de sucursales, se derivó al área de inteligencia a cargo del señor Leyton, es algo que hacen normalmente; estuvo en proceso porque área de inteligencia se lo entregó como encargado de relaciones laborales, desconoce proceso entre unidades; se dio instrucción a todos los supervisores de recibir descargos, desconoce si alguno no cumplió, depende del gerente de relaciones laborales; ha tomado café con personas del banco y por lo general invita él y si no tiene plata no toma.

La segunda señala que es analista de recursos humanos, en Banco Santander hace 15 años; trabaja en área de relaciones laborales, ve relación sindical y temas legales del banco y denuncias por diversos temas, incumplimientos e irregularidades, banca única es beneficio de trabajadores de banco Santander, por mantener contrato indefinido, pueden incorporarse que tiene beneficio de entregarse todos los productos bancarios a costo cero con beneficios también regulados por convenio colectivo; se necesita tener contrato indefinido, es voluntario, se manda correo para que pueda inscribirse, conoce productos Latampass, es un productos de banca única que tiene; comenzó 2015 como beneficio adicional a clientes; nació para clientes y después mejorado a funcionarios, trae muchos beneficio, se acumulan millas por cada transacción, giros en cajeros, pagos deudas a terceros, giros a cuentas distintas y transferencias recibidas a propia cuenta, ganan 20 millas por cada transacción y tiene seguro de fraude, tiene costo mejorado para funcionarios de 0,25 UF; nace de alianza de LAN y Santander de hace años en que Santander compra paquete de millas a LAN para ser distribuido a clientes y productos de tarjetas se cargan 20 millas; el banco compra un paquete de millas a LAN y por cada transacción las carga a cliente, el banco no recupera las millas, se ganan al momento del giro o transacción, se pueden cambiar por pasajes gratis, comprar productos de catálogo de LAN, celulares hasta automóviles, gift card, se hace con millas en cuenta; sabe quién es al actor, no lo conoce personalmente, pero salió notificado por incumplimiento grave.

30. Oficio a la Dirección del Trabajo;

31. La exhibición por el demandante de la cartola de transferencias bancarias entre el período de noviembre de 2017 a abril de 2018 y cuenta y saldo de millas Lanpass acumuladas en el período de noviembre de 2017 a abril de 2018.

32. Video titulado "SPF Santander".

33. Solicitó tener a la vista causa Rit N° O- 6142-2018, del 2º JLT de Stgo, demandada de desafuero en contra de Michelle Doren.

**SEXTO:** La relación laboral entre las partes desde el 1 de julio de 2011 y hasta el 5 de julio de 2018 se encuentra perfectamente reconocida por ambas. Asimismo las partes están contestes en que al momento del término de la relación laboral el actor se desempeñaba como Analista Riesgo Corporativo.

De otro lado, también está reconocida la circunstancia de que la demandada puso término al contrato invocando las causales de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones.

Ahora bien, con la prueba rendida en la audiencia de juicio, analizada de acuerdo con las normas de la sana crítica, se acreditó lo siguiente:

1. Que el actor suscribió con su ex empleadora un contrato de cuenta corriente en virtud del cual accedió a la denominada "Banca Única", dispuesta exclusivamente para funcionarios del banco, con condiciones más beneficiosas que las ofrecidas al resto de los clientes de la institución. Entre esos beneficios se encuentra el Plan Santander Lanpass Funcionario, como explicaron los testigos de la demandada e incluso lo reconocieron los testigos del demandante. Así aparece también de los documentos denominados política de productos financieros para funcionarios, guía de evaluación de créditos funcionarios impresión de plan básico banca única funcionario documento denominado beneficios plan impresión con no sé lo que banco única tiene para ti, 4 anexos hoja resumen Plan Santander Latam Pass

Funcionario y el Contrato de plan de servicios financieros. Así además es reconocido por el actor en su confesional cuando señala que efectivamente tenía un 50% de descuento en la contratación del producto.

2. A estas alturas, con la numerosa publicidad existente, es un hecho ya conocido que tal programa permite acumular millas para poder acceder a viajes en la línea aérea Latam y productos de un catálogo que esa empresa pone a disposición de los clientes. El mecanismo es la utilización de los servicios del Banco. En el presente caso, la realización de transferencias bancarias, como se desprende de la declaración de los testigos de la demandada. Y los documentos referidos en el numeral precedente.

3. Que la empresa tomó conocimiento de transacciones que estimó sospechosas de algunos de sus trabajadores y clientes, entre ellos el demandante, lo que la llevó a realizar una investigación como da cuenta el documento denominado Informe Caso Millas Lanpass, de junio de 2018 y ratificaron los testigos de la demandada señores Córdova y Riveros. Es así como determinó que numerosos trabajadores, entre ellos el demandante realizaban múltiples transacciones con terceros, la mayoría de estos trabajadores del banco también, por el monto de alrededor de 2000 pesos, las que se realizaban y devolvían.

4. Que en el período entre noviembre 2017 y abril de 2018 el demandante realizó 227 transacciones a los señores Michelle Doren Fernández y Pablo de la fuente Ortiz. Y que la primera le realizó 148 y el segundo 89. Si bien la demandada no acompaña el detalle preciso de las transacciones realizadas por el actor y que le fueran cuestionadas, tampoco niega esta circunstancia en la demanda, como bien alega la ex empleadora. Por otra parte los testigos de la demandada señalaron haber tomado conocimiento, en virtud de sus cargos, de la investigación realizada a raíz de la alerta desplegada por el organismo fiscalizador y antifraude de la institución, ratificando el número de transacciones. Si bien en su confesional el demandante señaló no recordar el número de transacciones, sí reconoció haber realizado un alto número con ambas personas, sin perjuicio de las explicaciones que de ellas realizó, ninguna de las cuales resultó verosímil, en todo caso.

5. Que en similar situación al actor se encontraron numerosos trabajadores del banco, de los cuales 74 fueron desvinculados, como señalaron los testigos de la demandada. Estas desvinculaciones se habrían realizado de manera masiva, por lo que el actor fue citado a la oficina de sus superiores y notificado por el gerente del área, sin presencia de otros trabajadores.

**SÉPTIMO:** La primera cuestión a analizar es si los hechos que se dieron por establecidos en el considerando precedente y, en definitiva, el despido del actor, pudieron vulnerar las garantías que aquel denuncia esto es, su derecho a la vida privada, a su honra y la de su familia, a su integridad psíquica, a la no discriminación y a su libertad de trabajo.

Y estima esta sentenciadora que el actor no ha podido acreditar los indicios de la vulneración que alega.

En cuanto a la vulneración del derecho a la vida privada, configurada por la circunstancia de que el banco habría obtenido información sensible de transferencias desde y hacia la cuenta corriente del actor, sin su autorización previa, se desestimará desde que, como bien alegó la demandada, se encuentra revestido de facultades para analizar las actuaciones de sus clientes en virtud de lo previsto en las leyes 19. 913, 20. 000 y 20.393, la que además es una obligación legal de la institución.

Explicó además la demandada haber realizado los análisis de las cuentas corrientes desde que se habría realizado una denuncia por los departamentos antifraude frente a movimientos sospechosos que motivaron las revisiones de las cuentas corrientes y las cartón de millas acumuladas de sus clientes y trabajadores.

**OCTAVO:** La vulneración del derecho a la honra del actor y de su familia consistente en imputársele hechos que revisten caracteres de delito, al insinuar un uso abusivo y fraudulento del plan de cuenta corriente, imputársele falta de honradez, lealtad y confianza, además involucrándose a su pareja también será desestimada teniendo para ello únicamente presente que resulta evidente que cualquier imputación de haber incurrido un trabajador en la causal prevista en el artículo 160 N°1 del código del trabajo podría resultar ofensiva para el trabajador involucrado. Pero no puede por esta vía negarse al empleador la posibilidad de cuestionar la honradez de sus trabajadores, sin perjuicio de que esta decisión pueda ser revisada por los tribunales del trabajo, como en el presente caso.

**NOVENO:** La supuesta vulneración de la integridad psíquica, al habersele imputado hechos que no se ajustan a la realidad, teniendo presente su larga carrera y la situación producida en relación con su sustento familiar al perder su fuente de ingresos, lo que le habría provocado padecimientos psicológicos, también se desechará habida consideración que los hechos que se imputan en la carta de despido efectivamente ocurrieron en la forma como en ella se indica.

Como se estableció en el considerando sexto, el actor sí incurrió en las conductas que en la carta de despido fueron descritas, las que además se encuentran reñidas con la recta actitud que debe esperarse de quién trabaja en una actividad como la bancaria, manejando patrimonios de terceros, del banco, permitiendo el acceso de las empresas a créditos, etc., todo lo cual requiere, sin duda, de una actitud intachable. Resulta evidente que realizar numerosas transacciones en montos ínfimos, que no se justifican con las explicaciones del actor –que se trataba de gastos familiares y sus devoluciones, en relación con la señora Doren y de compras de café, en relación con el señor De la Fuente- y que, como bien sospechó la empleadora, es presumible que sólo tuviesen por objeto obtener un beneficio mediante la obtención de la acumulación de millas para acceder a planes en una línea aérea o productos de un catálogo.

Por lo que, sin perjuicio de lo que se señalará en relación con la justificación del despido, a juicio de esta sentenciadora la decisión de la empleadora no tuvo el objetivo de vulnerar la integridad psicológica del trabajador sino, finalmente, resguardar su propio patrimonio, desde que es razonable que pretenda tener funcionarios de conducta intachable y habida consideración que sus planes de fidelización de clientes finalmente tienen un costo (compra bolsas de millas a la línea aérea, señalaron los testigos).

Cabe señalar además que es evidente que todo despido provoca en quien pierde su fuente de ingresos zozobra y angustias, pero no alcanza a configurar la vulneración alegada.

**DÉCIMO:** Alegó también el actor haber sido discriminado sin señalar fundamentos claros y adecuados en tal sentido, como bien alegó la demandada. La discriminación debe entenderse como una diferencia que se realiza en virtud de una cualidad adscrita, de una pertenencia un grupo, o de alguna categorización en la que se marca el trabajador y que motiva una diferencia en el actuar del empleador. No puede considerarse en tal sentido que no se le haya solicitado autorización para revisar su cuenta corriente, que no se le haya permitido defenderse en la investigación realizada por el banco o que haya habido clientes



trabajadores no despedidos, pese haber incurrido en los mismos hechos. Podría tal vez estimarse esta última circunstancia como una discriminación pero para ello habría de haberse establecido de manera clara las circunstancias de qué trabajadores incurrieron en igual conducta y no fueron despedidos y las razones de esa decisión. Por lo demás, los propios testigos del actor reconocen que los trabajadores despedidos igualmente fueron sancionados al calificárseles con la mínima nota posible.

**UNDÉCIMO:** Finalmente, la supuesta vulneración a la libertad de trabajo se funda sólo en la circunstancia de que la demandada habría sobrepasado sus límites al despedirlo de manera arbitraria pero ello en modo alguno configura tal vulneración, máxime cuando el ordenamiento jurídico establece un procedimiento de reclamo y revisión de tal decisión del empleador.

De manera que se desechará la denuncia de violación de derechos fundamentales.

**DUOCÉCIMO:** Corresponde analizar, a continuación, si los hechos que se tuvieron por acreditados son suficientes para configurar las causales invocadas.

Dispone el artículo 160 del Código del Trabajo que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización cuando el empleador invoca una más de las causales que señala. En su numeral 1, letra a) dispone “Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” y en su N°7: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

Respecto de la primera causal, la norma es clara en exigir que la conducta reñida con la moral que se le imputa el trabajador debe haberse ejecutado “en el desempeño de sus funciones” y en el presente caso, pese a tratarse, a juicio de esta sentenciadora, de una conducta reprochable del trabajador pues pretendía obtener un beneficio al que no tenía derecho, es claro que ella no fue realizada en el desempeño de sus funciones sino en tanto cliente del banco.

Si bien es cierto el trabajador tenía un beneficio de parte del banco consistente en una rebaja en el costo del plan de cuenta corriente y de un trato preferente, ello no obsta a que la acción de acumular millas siga siendo realizada en tanto cliente, contratante comercial con el banco, y no en tanto trabajador. De manera que erró la empleadora al invocar ese literal del número uno del artículo 160. Eventualmente pudo configurar la letra e) del número uno del artículo 160, pero no aquella que se señaló en la carta de despido.

**DÉCIMO TERCERO:** Con similar razonamiento no puede estimarse que se configura la causal de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. El tenor del anexo de contrato de 1 de diciembre de 2017, en que la conducta recta, imparcial, honesta y conforme con los principios y valores corporativos es en su “conducta profesional”.

Y aunque se estime que parte de las obligaciones de quien trabaja con dinero ajeno, de manera directa o indirecta (de su empleador y de los clientes de aquél) es mantener una conducta intachable y que el aprovechamiento del mecanismo de entrega de millas no se condice con ello, estima este tribunal que tal conducta no tiene la gravedad suficiente para haber sancionado de la manera más drástica que prevé nuestro ordenamiento jurídico, principal y nuevamente porque se trata de una conducta que despliega en su calidad de cliente del banco y no como empleado. Para que una conducta privada pueda considerarse para el término del vínculo contractual en ciertas categorías de trabajadores ha de ser de una evidente gravedad, como sería por ejemplo si fuese acusado de un hurto o

derechamente de una defraudación. Pero este ejercicio abusivo del programa de acumulación de millas carece, a juicio de esta sentenciadora, de esa gravedad.

De manera que se acogerá la demanda subsidiaria, declarándose el despido como indebido. No obstante, se desechará la solicitud de declarar el mismo carente de motivo plausible, según se ha razonado en cuanto a que la conducta del trabajador no fue totalmente exenta de reproche pues las conductas que se le imputan fueron efectivamente realizadas.

**DÉCIMO CUARTO:** Para la base de cálculo se considerará que efectivamente el Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2018 establece en su cláusula décima que en caso de ordenarse el pago de indemnizaciones por un tribunal ellas serían sin topes legales, esto es, la suma de \$2.846.147.-

En cuanto a los feriados demandados, pese a haber negado la demandada su procedencia incorpora idéntico documento que el actor, que da cuenta de adeudársele 15,21 días, debiendo en consecuencia accederse a ello.

Estimando este tribunal que era carga probatoria del actor justificar las razones por las cuales sólo en el último mes nos ería procedente el descuento de \$14.000 que se venía realizando todos los meses anteriores, según da cuenta las liquidaciones de remuneraciones, se rechazará esta solicitud.

Se rechazará la petición de bono de vacaciones desde que, como se lee del Convenio Colectivo, resulta procedente en caso de “hacerse efectivo e uso de un nuevo período de vacaciones”, en cuyo caso no se encuentra el actor.

**DÉCIMO QUINTO:** La prueba se analizó de acuerdo con las reglas de la sana crítica. El contrato de trabajo, el reglamento interno del código general de conducta el finiquito del trabajador, la copia del vale vista, el documento emanado de don Emilio Pfeffer, la demanda desafuero, el video incorporado, el oficio de la IPT y las causas tenidas a la vista nada aportan a la resolución del asunto. La falta de exhibición de documentos en nada alteran lo concluido.

Por estas consideraciones, normas legales ya citadas y de acuerdo con lo previsto en los artículos 160, 168, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485 y 489 del Código del Trabajo se declara:

- I. **QUE SE RECHAZA** la denuncia de vulneración de garantías fundamentales;
- II. Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria y, estimándose el despido como indebido se condena a la demandada a pagar al actor las siguientes prestaciones:
  1. \$2.846.147.- (dos millones ochocientos cuarenta y seis mil ciento cuarenta y siete pesos) como indemnización sustitutiva del aviso previo;
  2. \$19.923.029.- (diecinueve millones novecientos veintitrés mil veintinueve pesos) como indemnización por años de servicios;
  3. \$15.938.423.- (quince millones novecientos treinta y ocho mil cuatrocientos veintitrés pesos) por concepto del incremento del 80%;
  4. \$1.802.560.- (un millón ochocientos dos mil quinientos sesenta pesos) como compensación del feriados legal, de acuerdo a la suma demandada a la que debe limitarse el tribunal;

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

5. \$19.923.- (diecinueve mil novecientos veintitrés pesos) como compensación del feriado proporcional solicitado;
- III. Que **SE RECHAZA** en lo demás la demanda;
- IV. Las sumas ordenadas pagar e incrementarán en la forma prevista en los artículo 63 y 173 del CdT.
- V. Atento lo resuelto cada parte pagará sus costas.

Notifíquese y, en su oportunidad, archívese.

RIT : T-1310-2018

RUC : 18- 4-0131189-7

**Pronunciada por doña XIMENA CAROLINA LÓPEZ AVARIA,  
Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de  
Santiago.**

En Santiago a trece de agosto de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

XIMENA CAROLINA LOPEZ  
AVARIA  
Fecha: 13-08-2019 11:43:12 UTC-4

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000



Corre...ud.cl contar del 07 de abril de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano 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>