

Santiago a cinco de febrero de dos mil veintiuno

PRIMERO: Que ha comparecido **CLAUDIO JOAQUIN VIDAL CARRERA** cédula de identidad 15.604.839-9 domiciliado para estos efectos en Huérfanos 779 oficina 602 Santiago e interpone denuncia por vulneración al derecho a la honra con ocasión del despido y despido injustificado en contra de **UNITED PARCEL SERVICE (UPS) DE CHILE LIMITADA** RUT 78.953.470-5 representada por Sandra Villalobos Santana ambos domiciliados en Carretera General San Martín 9260 módulo A y B Quilicura.

Ingresó el 1 de febrero de 2007 para desempeñarse como Administrativo de Operaciones y señala sus funciones, con jornada de trabajo y una remuneración ascendente a \$990.818

Indica que luego de 13 años de relación laboral se lo despide por falta de probidad a través de carta de fecha 23 de abril de 2020, en que lo acusan en definitiva de una mala fe de su parte, lo que vulnera la intachable reputación que tiene. Luego de transcribir la carta señala que los hechos son falsos, que los objetos no son de propiedad de la empresa, que aquellos van a donación o se destinaban como útiles de trabajo, que no se le notificó de investigación alguna.

Que en la especie ha operado el perdón de la causal, dado la fecha de los hechos y la fecha de término de la relación laboral.

Solicita las indemnizaciones por tutela y en subsidio acción de despido injustificado.

SEGUNDO: La demandada contesta, niega que se hubiera vulnerado la garantía que se denuncia en el despido del demandante, justifica el despido y señala que nada adeuda.

Indica que dentro de las funciones del demandante era participar en el procedimiento de abandono, lo cual era constante, lo que consta en la descripción de



cargo, agrega que el actor tenía pleno conocimiento que estaba prohibido tomar para sí cualquier artículo durante el procedimiento de abandono.

No ha operado el perdón de la causal, pues una vez investigado se procedió a despedir a los involucrados.

TERCERO: En preparatoria conciliación no se produce. Se fijan como hechos no controvertidos: 1) Que el demandante se desempeñó para la demandada a contar del 01 de febrero de 2007, como administrativo de operaciones, percibiendo una remuneración de \$990.818.- 2) Que la demandada puso término a los servicios del demandante con fecha 23 de abril de 2020, invocando para ello la causal establecida en el artículo 160, número 1, letra A, del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad.

A probar:

1) Efectividad de haber incurrido la demandada en los hechos que se consignan como constitutivos de vulneración del derecho a la honra del demandante, al tenor de los hechos consignados en el libelo, en la afirmativo, época y circunstancias. 2) Efectividad de haber incurrido el demandante en los hechos consignados en la comunicación de despido como constitutivos de falta de probidad, en la afirmativa, época y circunstancias.

CUARTO: En juicio se incorpora:

Demandante-documental

1) Carta de despido de fecha 23 de abril de 2020, a nombre del denunciante Claudio Vidal Carrera por la causal del artículo 160 N°1 letra a) del CDT. 2) Carta de despido de fecha 23 de abril, a nombre de Eddie Santander Hidalgo por la causal del artículo 160 N°1 letra a) del CDT. 3) Carta de despido de fecha 23 de abril, a nombre de Nadia Flores García por la causal del artículo 160 N°1 letra a) del CDT. 4) Carta de despido de fecha 23 de abril, a nombre de Hernán Céspedes Fuenzalida por la causal del artículo 160 N°1 letra a) del CDT..



Confesional del representante legal de la demandada cuya declaración consta en el registro de audio.

Testimonial de Hernán Céspedes; Roberto Bizarro; Juan Ormazabal y Ricardo Montero quienes legalmente juramentados prestaron declaración conforme consta en el registro de audio.

Exhibición de documentos

Contratos y Anexos de Contrato de trabajo celebrados entre el denunciante Claudio Vidal Carrera y la denunciada UPS de Chile Limitada, debidamente suscritos por el denunciante. 2) Procedimiento de trabajo para realizar el proceso denominado “de abandono de especies”, debidamente suscrito por el actor. 3) En relación con el supuesto proceso de investigación indicado en la carta de despido, sobre los hechos ocurridos el 06 de marzo en el proceso de abandono, solicitamos los siguientes documentos debidamente firmados por el actor que den cuenta de lo siguiente: a. Acta de notificación de inicio de investigación, con indicación específica de los cargos o el objeto de la investigación, etapas de la investigación, período máximo de la investigación, diligencias probatorias a considerar, derechos y obligaciones del investigado, entre otra información b. Acta de notificación de término de la investigación, con el desarrollo y resultado de esta, y medidas a adoptar. 4) Acta de entrega del reglamento interno de orden higiene y seguridad debidamente firmado por el denunciante y una copia de dicho reglamento en su versión vigente a la fecha de entrega de este. 5) Descriptor de cargo del denunciante debidamente suscrito por este último.

Los documentos 2, 3 y 5 no se encuentran suscritos por lo que solicita apercibimiento lo que queda para definitiva.

Tener a la vista causas RIT T-979-2020 1° JLT “Céspedes / UPS de Chile Limitada”. 2) RIT T-978-2020 1° JLT “Flores / UPS de Chile Limitada”. 3) RIT T-978-2020 2° 2° JLT “Santander / UPS de Chile Limitada”



Demandada-documental

1) Copia de contrato de trabajo de fecha 1 de febrero de 2007 suscrito entre el demandante y la demandada. 2) Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de abril de 2019 suscrito entre el las mismas partes. 3) Copia documento denominado JBA Postcard Room/Tracer Admin relativo al actor. 4) Copia de carta de despido de fecha 23 de abril de 2020, copia de comprobante de envío por correos de chile al domicilio del demandante y copia de comprobante de envío de carta de despido a la Inspección del Trabajo, de fecha 24 de abril de 2020. 5) Copia de documento denominado "Procedimiento de abandonos", emitido por UPS. 6) Copia de Guía de despacho electrónica N°87502 y carta de fecha 26 de febrero de 2019 dirigida al Hogar Santa Clara, donde consta la donación efectuada por la empresa de los objetos abandonados. 7) Copia de investigación del Procedimiento de Abandono de fecha 17 de abril de 2020 con declaraciones. 8) Copia de cadena de correos electrónicos de fecha 11 de marzo de 2020, 6 de marzo de 2020, 28 de febrero de 2020, 3 de febrero de 2020, 2 de enero de 2020 y fecha 2 de diciembre de 2019.

Testimonial de Víctor Camus quien legalmente juramentado prestó declaración conforme consta en el registro de audio.

QUINTO: La carta de despido es del siguiente tenor: "Se ha podido constatar que el día 6 de marzo de 2020, durante el proceso de abandono que realizaba junto a otros 3 trabajadores, usted se apropió de una serie de objetos que debían ser revisados y destinados para donación."

"En efecto, la empresa detectó una irregularidad en el procedimiento a través de las cámaras de seguridad, por lo cual inició una investigación interna, que permitió constatar la conducta. Tal como es sabido por usted, el proceso de abandono efectuado por la empresa consiste en la separación de los artículos que han sido retenidos durante 30 días, con el objeto de destinarla a donación o destrucción,



dependiente de la naturaleza de las especies. Estos objetos no pueden ser destinados para uso personal de los trabajadores.”

“La función que le correspondía a usted durante este proceso era realizar la apertura de los paquetes abandonados y distribuir los artículos que se encontraba en ellos para donación o destrucción. Sin perjuicio de lo anterior, usted junto a sus compañeros distribuyeron para uso personal alguno de los objetos que se encontraban dentro de estos paquetes. En particular, usted tomó los siguientes productos de los paquetes abandonados: Chocolates, ropa de niño, colective boxes, bolsos NIKE (réplica) y pendrives.”

“Todos los objetos que fueron tomados por usted y los trabajadores fueron dejados en el auto de otro trabajador y posteriormente fueron distribuidos fuera de las instalaciones de ENEA 4, a cada trabajador según fue acordado. Esto pudo ser verificado a través de las cámaras de seguridad.”

“Al ser entrevistado el día 12 de marzo de 2020, usted reconoció haber tomado de manera indebida los objetos antes señalados.”

“Los hechos anteriormente señalados configuran la causal de falta de probidad en el desempeño de sus funciones, por cuanto constituyen una transgresión grave e irreparable de confianza, siendo su conducta totalmente incompatible con el desempeño de su cargo en la empresa.”

En cuanto a la tutela, se señala que se afecta a la honra por las imputaciones que en la carta se efectúan, lo cierto es que existe un imperativo legal para los empleadores en cuanto a señalar los hechos que fundan la causal al momento del despido, bajo ese prisma, la carta no indica calificativo alguno que pudiera afectar el buen nombre del demandante, utiliza verbos para describir la conducta que se reprocha, como apropiación, pero no se observan imputaciones que permitan concluir que la carta rebasó los límites del artículo 454 N°1 inciso 2 del CT.



La circunstancia que el testigo Ormazabal relatara que todos supieran las razones por las cuales fueron despedidos 4 trabajadores involucrados en estos hechos, no implica conducta alguna de la empresa en orden a denostar al demandante, pues respecto a los comentarios, filtraciones y conversaciones que se susciten al interior de la empresa no tiene injerencia alguna y en la presente causa no se ha acreditado que la demandada hubiera promovido tales comentarios, se desestima.

En cuanto a la acción subsidiaria.

Se explica por la representante legal y los testigos, que el proceso de abandono dice relación con aquellos paquetes que luego de cierto periodo de tiempo y por variadas circunstancias, no son retirados, por lo que luego se realiza una selección respecto a los objetos susceptibles de donar y el resto se desecha. Respecto del destino de lo que se desecha, se encuentra el conflicto pues la representante legal señala que nunca nadie tomó algo del procedimiento de abandono, no obstante 4 testigos de la demandante, indican que algunas cosas se repartían entre los trabajadores, como pen drive para uso personal o empresarial.

Se incorpora Procedimiento de abandonos, que consta de una hoja, el cual es parte de las políticas de la empresa como explicó la representante legal de la entidad y no lo reciben los trabajadores. Este Procedimiento señala que:

- 1.- Un envío de IMPORTACION que no se ha podido entregar se informa a la región a través de un D7, si la región responde con una instrucción de abandono, se debe proceder a abandonar el paquete.
- 2.- Los costos asociados al paquete se rinden a Facturación.
- 3.- Se ingresa al sistema la excepción de abandono.
- 4.- El paquete físico se almacena por 90 días en nuestras bodegas.
- 5.- Pasados los 90 días se hace un catastro de todos los paquetes abandonados y en conjunto a un representante de Operaciones (supervisor) y un representante de HR



(supervisor), se abren los paquetes que aparecen en el catastro, y se identifica los que van a ser donados y los que van a ser destruidos.

Todo lo que es licencias y videos se destruye por el derecho de propiedad que le corresponda a quien está haciendo el envío.

6.- Luego se prepara una carta para la institución a la cual se hará llegar los objetos abandonados, con un detalle de estos.

7.- Finalmente debemos llevar un registro del detalle de los # de tracking abandonados, y una copia de la carta enviada a la institución debidamente firmada como recepcionada por ellos.

De la lectura señalar que en ninguna parte del procedimiento se indica que estos objetos no pueden ser destinados para uso personal de los trabajadores, como se afirma en la carta de despido. Es más todos los testigos de la demandante indican que en más de una oportunidad, recibieron pen drive, agendas, chocolates, que provenían del abandono, se relata incluso que los objetos no donados quedaban en la zona de la basura y que se podían rescatar lo que les servía o no.

De la lectura se observa también que en este proceso debe intervenir un representante de Operaciones y un representante de recursos humanos, lo que es relevante toda vez que la investigación efectuada por Víctor Camus, en el resumen ejecutivo indica que el área de seguridad de la empresa recomendó la generación de registros de todo procedimiento que tenga que ver con la destrucción o donación de los paquetes abandonados, así como también la supervisión de una persona a cargo y en las conclusiones indicó que faltó supervisión gerencial.

Por otro lado se constata que la relación entre lo investigado y lo que se indica en la carta son diametralmente opuestos, pues el señor Camus en las conclusiones repara que el proceso llevado a cabo tuvo muchas inconsistencias, los empleados administrativos son los mismos que generan los reportes, por lo que no hay un control efectivo y la información puede ser falsificada fácilmente y en el resumen ejecutivo



indica que la investigación deriva porque 4 trabajadores tomaron mercadería de los paquetes abandonados, la que estaba destinada a donación y no debía ser utilizada para uso personal de los trabajadores.

De lo expuesto parece que el señor Camus investigó unos hechos, apropiación de objetos destinados a donación, que dado que los administrativos son los mismos que generan reporte, la información puede ser falsificada, versus, lo señalado en la carta, la cual no imputa que el trabajador se quedó con bienes destinados a donación y tampoco imputó que el trabajador hubiere intentado manipular los reportes con los paquetes a fin de apropiárselos, en la carta se imputa como falta de probidad haber destinado a uso personal chocolates, pen drive y otros artículos más.

Todo lo expuesto dice relación con la causal imputada, esto es falta de probidad en el desempeño de sus funciones, y en relación a las funciones existe controversia si dentro de las mismas se contempla participar en el procedimiento de abandono. La demandada incorporó un descriptor de cargo, el cual no se encuentra firmado por el trabajador, por lo que se ignora si aquel alguna vez tomó conocimiento de aquello. El descriptor señala:

- 1.- WAREHOUSE SCAN de envíos de jaula de importación y exportación referida en forma diaria.
- 2.- Rebaje de envíos de jaula de ERN y pasar a jaula de abandonos (por instrucción de shipper o excediendo los 14 días calendarios desde la solicitud de información adicional al shipper)
- 3.- Proceso de rebaje e inventario de abandonos que excedan 30 días en esta condición.
- 4.- Procesar los envíos con daños bajo ETT.
- 5.- Darle seguimiento a los TRACERS abiertos.
- 6.- Control y despacho de envíos que salen por proveedores alternativos (sin cobertura por CXP) CYT



Como se lee, no se consigna participar en el procedimiento de abandono sin perjuicio de haber participado en algunos como indicaron los testigos, pero una cosa es hacer inventarios de las especies (N°3) y otra es abrir paquetes abandonados, de manera que con o sin descriptor el participar en el procedimiento de abandono no forma parte de sus funciones de manera expresa por lo que ya se debilita el reproche que la norma limita, solo al desempeño de las funciones.

Por otra parte la falta de probidad dice relación con la falta de honradez en el actuar, y se ignora que falta de honradez se ha configurado por haber destinado a su uso personal objetos que ya tenían la calidad de abandonados, y que consisten en chocolates, ropa de niño, collective boxes, bolsos NIKE (réplicas) y pen drive.

En cuanto a la afirmación hecha en la carta de despido referida al reconocimiento de los hechos por el demandante, no consta en ninguna parte esta circunstancia. La investigación solo adjunta dos declaraciones firmadas, de 2 de los 4 trabajadores a los cuales se les despidió por estos hechos.

Lo cierto que un trabajador que lleva más de 13 años en la empresa y que se lo despida por falta de probidad por tomar artículos que se iban a ir a la basura o algunos distribuir como indican los testigos de la demandante, es una desproporción, más aun si el procedimiento de abandono consta de 1 hoja respecto el cual se ignora si alguna vez fue entregado al demandante y en ella no se indica en ninguna parte que los productos que se van a la basura no pueden ser destinados a uso personal, eso puede ser la razón por la que la demandada optó por la causal de falta de probidad, pues no hay norma contractual alguna, en este sentido, que pueda dar lugar a un incumplimiento, lo que corrobora el despropósito del despido.

De ser de vital importancia el no uso por parte de los trabajadores, de los objetos abandonados, lo menos es exigir a la demandada la advertencia o prohibición en tal sentido y por lo declarado por los testigos, el uso tanto empresarial como personal de los objetos abandonados constituiría una práctica habitual. Corrobora lo



expuesto el hecho que estos productos distribuidos entre 4 trabajadores, se efectuara a plena luz del día, frente a las cámaras, pues quien quiere efectivamente ejecutar una conducta reñida con la probidad, razonablemente no procede de esta forma.

Menos se entiende que por quedarse con chocolates, entre otros productos, la demandada pierda la confianza en un trabajador de larga data, más si se insiste son objetos abandonados y no son de la empresa, son de terceros que no los retiran y se clasifican de abandonados, es decir en el momento de la clasificación ya no pertenecen a nadie.

Que el demandante niegue los hechos en la demanda, señale que eran para donación u otros fines, es irrelevante porque toda la carga probatoria del despido radica en la demandada, y si se desistió de la confesional a fin de contrastar versiones, el tribunal no tiene por qué sacar conclusión alguna de las eventuales contradicciones, que en todo caso no inciden en lo imputado en la carta de despido.

Por lo expuesto se declara injustificado el despido y se dará lugar a las indemnizaciones con el recargo del 100%, pues el análisis que se ha efectuado respecto del contenido de la carta de despido, los objetos de que se trata, la trayectoria laboral del demandante, que a lo más importaba una conversación con el trabajador respecto de lo ocurrido, permiten concluir que el despido carece de motivo plausible.

Conforme lo expuesto, en cuanto al perdón de la causal el tribunal no se pronunciará por inoficioso.

SEXTO: La prueba ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente, haciendo presente que no se harán efectivos los apercibimientos solicitados por inoficioso en relación a lo que se ha razonado con la prueba incorporada.



Y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 160 N°1 letra a), 485 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Se rechaza la acción de tutela.

II.- Se acoge la demanda en subsidio interpuesta por Claudio Vidal en contra de UNITED PARCEL SERVICE DE CHILE LIMITADA y se declara que el despido de 23 de abril de 2020 es injustificado y carente de motivo plausible, por lo que la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones:

- 1.- La suma de \$990.818 por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 2.- La suma de \$10.898.998 por indemnización por años de servicios (11) más el recargo del 100% por la suma de \$10.898.998.

Con los reajustes e intereses contemplados en el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Conforme lo resuelto cada parte pagará sus costas.

IV.- Ejecutoriada la presente sentencia dese cumplimiento a ella dentro de quinto día en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza para su ejecución.

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT T-977-2020

Dictado por YELICA MARIANELLA MONTENEGRO GALLI Jueza Titular del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago

