

Causa	Ruc 20-4-0242596-3	Rit O-13-2020
Materia	Despido injustificado Cobro de prestaciones	
Procedimiento	Aplicación general	
Demandante	Wuildo Manuel Alonso Ramírez Tapia	C.I. 18.225.859-8
Abogados	Aquiles Alejandro Carrasco Navas	C.I. 17.684.938-K
Demandado	Easy Retail S.A.	Rut 76.568.660-1
Abogados	Ingrid Del Pilar Hernández Román	C.I. 13.067.620-0
Ingreso	9 de enero de 2020	
Aud. de juicio	30 de abril de 2020 y 18 de diciembre de 2020	
Juez que falla	Juan Marcelo Bruna Parada	

\*\*\*\*\*

**Talca, siete de enero de dos mil veintiuno.**

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.**

**Primero: Partes del juicio.** Que son partes en este juicio laboral sobre despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, Ruc 20-4-0242596-3, Rit O-13-2020, del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, don WUILDO MANUEL RAMÍREZ TAPIA, empleado, domiciliado en calle 21 Norte 12 ½ Oriente #1988, de Talca, como demandante; EASY RETAIL S.A., empresa del giro del retail, representada legalmente por don Christian Núñez Quezada, ambos domiciliados en calle El Arenal N° 411, de Talca, como demandado.

**Segundo: Demanda.** Comparece don Wuildo Manuel Ramírez Tapia, quien interpone demanda de despido indebido en contra de la empresa Easy Retail S.A., representada legalmente por don Christian Núñez Quezada, señalando.

La relación laboral entre las partes comenzó el día 01 de diciembre de 2015, extendiéndose ésta hasta el día 06 de diciembre de 2019. Se desempeñó en el local que la demandada mantiene en Avenida El Arenal. Las funciones estipuladas eran de las de cajero. Dichas funciones se mantuvieron durante toda la extensión de la relación laboral. La jornada de trabajo pactada era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a domingo de conformidad a las disposiciones legales sobre descanso semanal de trabajadores del comercio. Dicha jornada era fijada mediante un sistema de turnos rotativos de extensión semanal, los cuales eran definidos e informados a cada trabajador con un mes de anticipación en planillas que eran publicadas en lugares de común acceso quedando a disposición de los trabajadores para su consulta. Al momento del término de la relación laboral, cada trabajador debía dar cuenta de sus funciones directamente a doña



Gladys Vergara, quien se desempeñaba en la tienda como jefa de cajas. En cuanto a la remuneración, estaba compuesta por sueldo base de \$306.018 mensuales, gratificación legal de \$119.146 mensuales, bono presentismo de \$17.665, además de asignaciones no imponibles de caja y movilización por \$83.131 y \$64.427 mensuales cada una respectivamente. En razón de lo anterior, al término de la relación laboral mis remuneraciones ascendían a la cantidad mensual de \$590.387.

Hechos y circunstancias del término de la relación laboral. Sin que hubieran existido mayores situaciones de conflicto durante el transcurso de la situación laboral, el día viernes 06 de diciembre de 2019 recibe personalmente carta de aviso de término de relación laboral, basada en la causal establecida en el artículo 160 N° 1 letra a) y 160 N° 7, esto es “falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Según refiere la comunicación entregada, los hechos son los siguientes: “Al recibir la nómina mensual de cargas de puntos y al realizar una revisión a las cuentas corrientes asociadas al programa de puntos “Cencosud”, sistema de fidelización dispuesto por la empresa en beneficio exclusivo de nuestros clientes, se detectó que usted ha incurrido en reiteradas faltas al procedimiento de dicho programa, faltando gravemente a las responsabilidades propias de su cargo, ya que ingresó en la cuenta personal de la señorita Evelyn Gavilán Muñoz, RUT: 18.225.169-0, un total de 8.521 puntos avaluables en dinero, que han sido realizadas desde el mismo terminal de cajas en el que usted se encontraba operando, lo cual se detalla a continuación: Lo anterior deja de manifiesto que usted cargó a la cuenta personal de un terceo, y no a los clientes que realizaron las compras, un total de 8.521 puntos, de forma totalmente irregular. Como es de su conocimiento el sistema de fidelización de puntos Cencosud, es en beneficio exclusivo de nuestros clientes, quienes al comprar productos reciben puntos de canje, que pueden ser utilizados en todas las tiendas y locales Cencosud. En este caso, usted ha beneficiado con este sistema a terceros que no han efectuado compras. (sic). En consecuencia, la relación laboral terminó con misma fecha 06 de diciembre de 2019.

Posteriormente, se firmó finiquito de relación laboral entre las partes con fecha 19 de diciembre de 2019, recibándose a pago por esta parte exclusivamente los conceptos debidos por feriado legal y proporcional, dejándose expresa reserva de derechos por todos los conceptos demandados.



En cuanto a los hechos señalados, es necesario señalar que desconoce completamente las imputaciones efectuadas por la carta de despido, no comprendiendo esta parte cómo es que la empresa demandada llega a la conclusión de que existe una falta a sus deberes como trabajador, ni tampoco qué hay de cierto en los hechos que refiere, en los cuales no tuvo participación.

Entrando en un somero análisis sobre lo irracional de la imputación efectuada, en primer lugar, aun si bien pude haberme desempeñado en las cajas referidas en la carta de aviso de término -las cuales se encuentran efectivamente numeradas-, tal como se señaló el sistema de turnos sólo contemplaba un máximo de funciones diarias de cada trabajador de nueve horas al día, por lo que perfectamente dichas operaciones, de existir las mismas lo cual no le consta, pudieron haber sido realizadas por cualquier otro trabajador del recinto.

Lamentablemente nada señaló el empleador en este respecto en su comunicación de término de relación laboral, no correspondiendo por tanto salvar esta omisión de manera posterior.

En segundo lugar, no se evidencia cómo es que se concluye que las operaciones hayan sido fraudulentamente anotadas en nombre de un tercero, por cuanto la nómina acompañada sólo da cuenta del hecho de haberse efectuado las mismas y el número de cédula de identidad de un cliente indeterminado, no pudiendo descartarse que éstas hayan sido efectivamente efectuadas por algún cliente que sí haya asistido en varias ocasiones a la tienda, o incluso por uno o varios clientes que voluntariamente informasen un RUT distinto al personal para favorecer a esta eventual tercera involucrada.

En definitiva, no se aprecia de qué manera dicho incumplimiento queda de manifiesto al tenor de lo señalado por la comunicación entregada.

En tercer lugar, no se hace referencia alguna a la identidad de esta tercera persona más allá de su nombre, por lo que no se aprecia cuál podría haber sido la intención fraudulenta de esta parte con su eventual accionar, no pudiendo salvarse dicha omisión luego del envío de dicha comunicación.

Por último, la demandada no hace referencia en su comunicación a cómo ha accedido a dicho listado de información, el que perfectamente pudo haber sido redactado de manera antojadiza al momento de confeccionarse el aviso de término de relación laboral, por lo que, al controvertirse expresamente por esta parte la existencia de dichas operaciones, corresponde que la empresa acredite la existencia de las mismas a efectos de intentar sostener su pretensión.



Las circunstancias antedichas hacen concluir que el término de la relación laboral no se encuentra ajustado a derecho, al no verificarse en la práctica las infracciones a sus deberes como trabajador, por lo que se debe acudir ante este Tribunal para que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones pertinentes.

En todo caso, cabe hacer referencia a que el despido se produce justo en momentos en que el año anterior estaba concluyendo, y se llevó a cabo una gran cantidad de despidos de personal de todas las tiendas de Easy a nivel nacional, por lo que esta parte sospecha fundadamente que con su accionar la empresa demandada busque encubrir un despido por necesidades de la empresa, sea o no que dicha causal resulte procedente de haberse invocado.

Analiza las normas pertinentes al despido y su calificación, concluyendo que la demandada incurrió en una aplicación indebida de ambas causales de despido invocada, siendo del todo procedente que este Tribunal así lo declare y condene a la demandada al pago de las indemnizaciones procedentes de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, sea ésta del 100% de conformidad al inciso segundo de dicho artículo, o bien, en subsidio, aquella señalada en el inciso primero de dicho cuerpo legal.

Indemnizaciones y prestaciones demandadas.

Para la determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones legales ha de estarse a lo previsto por el artículo 172 del Código del Trabajo, teniéndose en consideración el promedio de lo recibido durante los últimos tres meses efectivamente trabajados. En razón de lo anterior, esta base de cálculo asciende a la cantidad de \$590.387.

La relación laboral se extendió por poco más de cuatro años completos. En razón de lo anterior, se detallan las prestaciones e indemnizaciones líquidas demandadas:

Indemnización sustitutiva del aviso previo: \$590.387.-

Indemnización por años de servicio (4 años) \$2.361.548.-

Recargo legal (100%) \$2.361.548.-

Total \$5.313.483.-

Las cantidades a que sea condenada a pagar la demandada sean reajustables, y devenguen intereses legales de conformidad a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo;

Que se condene expresamente en costas a la demandada.



**Tercero: Contestación de la demanda.** Comparece doña Alexandra de Grenade Errázuriz, abogado, representación según se acreditará de Easy Retail S.A., quien contestando la demanda solicita su rechazo, con expresa condenación costas, señalando.

En cuanto a la alegación de ser supuestamente injustificado el despido que puso término a la relación laboral entre el demandante y Easy, esta no debe acogerse, controvirtiéndola expresamente en este acto, por los siguientes motivos:

Controversia general de los hechos señalados en su demanda. De forma preliminar, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, vengo en controvertir expresamente todos y cada uno de los fundamentos y pretensiones planteadas en el libelo, además del relato realizado por el demandante.

Controversia especial a los hechos señalados en la demanda. En segundo lugar, hago presente que, tal como se consignó en la carta de despido, los hechos ocurrieron de la siguiente manera:

(i) Al recibir la nómina mensual de cargas de puntos y al realizar una revisión aleatoria de las cuentas corrientes asociadas al programa de puntos “Cencosud” se detectó que el demandante había ingresado a su propia cuenta, una importante cantidad de puntos evaluados en dinero, realizadas desde el mismo terminal de cajas en el que se encontraba operando, esto desde el 12 al 27 de Noviembre de 2019, faltando gravemente a las responsabilidades que provienen de la naturaleza de su cargo. Es necesario hacer presente que el demandante cuenta con el conocimiento -y la correspondiente suscripción- de todos los Página 4 de 10 documentos asociados a las obligaciones y prohibiciones de cajeros, así como también del Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad.

(ii) Estas faltas graves se producen al ingresar, por parte del actor, una importante cantidad de puntos “Cencosud” evaluables en dinero en su cuenta personal, en este caso un total de 8.5521 puntos que equivalen a \$\_\_\_\_\_ pesos.

(iii) La gravedad de los hechos radica en que la carga de puntos Cencosud han sido realizadas desde el mismo terminal de cajas operados por el actor, incluso efectuando diversas cargas de puntos en un mismo día.

(iv) La irregularidad y falta de dicha acción radica en que esos ingresos de puntos fueron realizados desde el mismo terminal de cajas en el que la demandante se encontraba operando.



(v) En dicha investigación y análisis de los puntos cargados, efectuada por el área de control de fraudes y que se comunicó al local donde se desempeñaba mi representada, se detalló que la suma total de los puntos adquiridos por el demandante fue de 8.521.

(vi) En consecuencia, se controvierte expresamente que el demandante no haya infringido reglamento o normativa interna alguna del establecimiento de su representada, no señalando en su demanda controversia alguna respecto a si estos puntos fueron cargados mientras él se encontraba realizando sus funciones de cajero, sino que sólo señalando que la conducta no es grave porque equivale a \$8521 pesos de perjuicio para la empresa.

Debe hacerse presente que el demandante tomó razón del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

En el mismo sentido, hay que señalar que los hechos anteriormente descritos crean una secuencia de actos repetitivos en el tiempo que permiten, lamentablemente, romper la confianza existente entre mi representada y el demandante. Haciendo imposible poder seguir con un vínculo contractual en donde se procede de mala fe y con tentativa de engaño constante sobre Easy, ya que estos actos constituyen una serie de hechos que aumentan de gravedad dada su repetición temporal. Página 5 de 10

(vii) Por último se hace presente que el programa de puntos Cencosud es un programa de fidelización dispuesto por la empresa en beneficio exclusivo de aquellos clientes que efectúan compras en los establecimientos de mi representada. A su vez, con los puntos acumulados, pueden efectuar compras de otros productos.

(viii) No controvertimos que su remuneración el promedio de sus últimas tres remuneraciones ascendiera a \$590.387.

Sobre las formalidades legales para proceder al despido. Hace presente que se dio estricto cumplimiento de las formalidades para proceder al despido, conforme a lo señalado en el artículo 162, incisos 1, 2 y 3 del Código del Trabajo.

Respecto a la calificación jurídica de las causales aplicadas para la justificación del despido: Habiéndose ya referido a las circunstancias fácticas, procede a referirse a la calificación jurídica de los hechos.

a.- Respecto a la procedencia de la causal de caducidad del contrato consagrada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. De los hechos invocados para desvincular al demandante queda de manifiesto su obvia



calificación: No resulta razonable entender como una acción aceptable el hecho de asignarse la suma de 8.521 puntos Cencosud, durante un periodo de 15 días (debe destacarse que a fin de cuentas los puntos en cuestión tienen una directa valoración monetaria). No obstante, al ser una acción expresamente prohibida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (según se citó en la misiva de desvinculación), resulta más que razonable entender que estas prohibiciones se desprenden de la naturaleza de cualquier contrato de trabajo.

¿Es lógico entender como una acción aceptable y justificable el asignar irregular y constantemente puntos Cencosud a un tercero en circunstancias que no está adquiriendo los productos, y que resulta ser la madre de su hijo? De ello, atendiendo a que el demandante pretende justificarse en hechos que son ajenos a la realidad se desprende que su manifiesto obrar de mala fe que es, ciertamente, inaceptable para cualquier empresa; y que necesariamente su actuar ha de calificarse como un incumplimiento de lo más grave a sus obligaciones correlativas emanadas del contrato de trabajo, haciendo impensado insistir con el vínculo laboral que lo unía con mi representada. Así, cabe preguntarse: ¿Qué otra opción le quedaba a su representada?, ¿Acaso debía mantener en su puesto de trabajo a un colaborador que irregularmente asignaba puntos Cencosud a la madre de su hijo originados de las diversas compras de clientes? Ciertamente nos encontramos frente a una ex colaborador en la que resultó imposible seguir confiando, constituyéndose un innegable, lógico, absoluto y total quebrantamiento de confianza en él, en virtud a su manifiesto obrar de mala fe que hizo imposible evitar su exoneración. No solamente ello, innegablemente el demandante también faltó gravemente a su deber de lealtad y fidelidad para con Easy,

Refiere jurisprudencia sobre la causal invocada.

Improcedencia de las prestaciones demandadas: Respecto a prestaciones que reclama el actor, ellas habrán de ser desestimadas sobre la base de las siguientes consideraciones:

a) Improcedencia del pago de indemnización sustitutiva del aviso previo e indemnización por dos años de servicio incrementados en un 100% o en subsidio en un 80%, por cuanto la causal de despido debida y legalmente invocada, en conformidad a lo que dispone el artículo 160 del Código del Trabajo, no da derecho a indemnización alguna;

b) Improcedencia del pago de días trabajados en Diciembre, por inexistencia de la obligación;

c) Improcedencia del pago de reajustes, intereses y costas por cuanto la demanda deberá ser rechazada en todas sus partes.

**Quarto: Actuaciones procesales.** El 10 de febrero de 2020 se llevó a efecto la audiencia preparatoria, en la que llamadas las partes en gesto de conciliación, esta no se produjo. Acto seguido se recibió la causa a prueba dictándose el correspondiente auto de prueba.

Los días 30 de abril de 2020 y 18 de diciembre de 2020, se llevó a efecto la audiencia de juicio, incorporándose la prueba rendida por las partes, quedando la causa en estado de fallo.

Se fijó el día 7 de enero de 2021 para la actuación de notificación de la sentencia.

**Quinto: Prueba de la parte demandante.** Que la parte demandante en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Copia de carta de aviso de término de relación laboral, de 06 de diciembre de 2019
2. Finiquito de relación laboral suscrito entre las partes.

Exhibición de documentos.

1. Contrato de trabajo y anexos entre las partes durante la vigencia de la relación laboral.
2. Registro de asistencia del trabajador del mes de diciembre de 2019.

Absolución de posiciones.

Compareció en representación de la empresa demandada don Cristian Marcelo Núñez Quezada, quien legalmente interrogado dijo:

Que trabaja en Easy Talca, es gerente de local. El sistema de puntos Cenco sud, es un sistema de beneficios para los clientes, se acumulan y al final se transforman en pesos que pueden transformar en compras.

Los 8.521 puntos de don Wuldo son \$8.521. El punto se puede canjear por productos o puede hacer compras. El sentido de los puntos es para los clientes que pasan por cajas. En cuanto a productos estos van cambiando y duran por un año. Se les avisa a los clientes por correo. Si no se usan se pueden renovar y podrían perderse después del año, pero igual se pueden validar.

Cuando se tiene la tarjeta se acumulan puntos en forma automática.

Existe una toma de conocimiento que Wuldo firmó por la cual se prohíbe ceder puntos a familiares y amigos.





No está prohibido que los clientes pasen por cajas específicas.

Si el cliente no quiere pasar puntos, el cajero los debe anular, pero no se prohíbe que el cliente ceda los puntos a terceras personas.

Si es asociado y es funcionario, inmediatamente el sistema lo avisa.

Un cliente puede enviar a un amigo a comprar y dar su Rut.

Mundo experto es un club de beneficios para clientes frecuentes en el local, está orientado a pequeñas y medianas empresas, no es para grandes empresas. Los beneficios implican descuentos en artículos propios de sus actividades. Una persona natural se podría asociar al mundo experto, a ellos se les exige su Rut al momento de la compra, y deberían exhibir carné.

El informe de acumulaciones con irregularidades, llega todos los meses, ahí se identifican acumulaciones excesivas y de acuerdo a el se revisan los Rut que acumulan más de lo normal según la empresa. Más de lo normal son 3 o 4 acumulaciones a la semana, esto se realiza a todos los cajeros. Este informe llega a nivel central y el gerente de local ejecuta y lo lleva a cabo la jefe de cajas.

En el último tiempo no han aparecido acumulaciones en exceso. Cuando estaba don Wuldo fueron dos. En cuanto al otro cajero, era su primera vez y fue sancionado, al igual como ocurrió con Wuldo en su primera vez el 2016.

El código de ética es elaborado por recursos humanos en conjunto con relaciones laborales. El último es de fines del año pasado. Este documento se entrega a los trabajadores y se les informa que está disponible.

Conoce a don Wuldo personalmente y no conoce a su pareja.

**Sexto: Prueba de la parte demandada.** Que la parte demandada en la audiencia de juicio, a fin de acreditar sus alegaciones y defensas incorporó los siguientes medios de prueba.

Absolución de posición.

Compareció a absolver posiciones don Wuldo Manuel Alonso Ramírez Tapia, quien legalmente interrogado, dijo:

Que era cajero en Easy Talca, debía generar las comprar para los clientes y recibir pagos e incorporar al sistema de acumulación de puntos generados por las compras. Que conocía sus sanciones y tenía claro las prohibiciones y obligaciones de sus funciones.

Que conoce a doña Evelyn Gavilán Muñoz, es su pareja desde hace 3 años, tienen un hijo en común y viven juntos desde hace dos años y medio.

Que tiene cuenta en red facebook, su nombre es Wuildo Pendragón Ramírez.

Prueba testimonial.

1.- Compareció don Óscar Guillermo Muñoz Lopetegui, quien legalmente interrogado, expuso:

Que trabaja en la tienda Easy de Talca desde hace 4 años, es subgerente de soporte operativo.

Don Wuildo no trabaja en la empresa porque cometió una infracción a los procedimientos de la empresa que dicen relación con el descuento de puntos. En varias boletas, como 6, acumuló puntos a su pareja de ese momento. A ellos como jefatura los miden en relación a cómo funciona el sistema. Los informes llegan cuando hay una repetición de Rut, y cuando hay una secuencia surge una alarma que se envía desde Santiago, y es el jefe de Talca quien emite los reportes. A esa fecha la jefe de caja era Gladis Vergara.

El procedimiento indica que la persona no puede acumular puntos a un familiar directo o a un amigo conocido, y en este caso el Rut que apareció por caja era de la pareja de Wuildo y ahí sonaron las alarmas.

Esta prohibición es verbal y a la vez está registrado en una toma de conocimiento con la firma del operador de caja.

El cajero al ingresar a la caja debe conectarse con su Rut y una clave. La clave es personal, por eso nadie más puede ocupar su clave.

El 2016, Wuildo también estuvo implicado en un caso similar y se le dio una carta de amonestación.

Contrainterrogado, dijo: En el informe aparecen las transacciones correspondiendo a la cantidad de compras. No establece si la persona estaba o no en la caja. Para que se origine una señal de alarma es relativo, considera 6 o 7 transacciones en dos semanas y montos de 150 mil hacia arriba. Adicional a esto existe un descuento que se le realiza a ese Rut.

No existe prohibición para que familiares pasen por la caja, tampoco existe prohibición que el cliente le ceda los puntos a un tercero.

Para el descuento personal, el trabajador debe mostrar su credencia y Rut.

Cuando pasa un cliente, no le piden que muestre el Rut, solo le piden su número de Rut; también puede un tercero mandar a comprar y dar su Rut por medio de un tercero. Pero si es un colaborador le van a pedir la credencial.



Respecto a la carta de amonestación de 2016, desconoce los puntos de esa oportunidad.

Para considerar que la acumulación de puntos genere alarma, depende de la reiteración y la cantidad de las compras.

Los puntos obedecen a una tabla de reconversión.

Prueba documental.

1. Contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2015, entre Easy S.A con Wuldo Manuel Ramírez Tapia, anexos de contrato de trabajo febrero 2015 y actualización de contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2019.

2. Carta de despido, de fecha 6 de diciembre de 2019, suscrita por Easy Retail S.A, dirigida al demandante Wuldo Manuel Ramírez Tapia.

3. Documento denominado "declaración toma de conocimiento, prohibiciones y obligaciones del cajero", de fecha 9 de octubre de 2019.

4. Copia registro de asistencia del demandante, correspondiente al mes de noviembre de 2019.

5. Copia de las boletas de venta (7) correspondientes a todas las transacciones que dieron origen a acumulación de puntos a favor de doña Evelyn Gavilán Muñoz, indicadas en detalle en la carta de despido del demandante: Boleta electrónica N°146033248; Boleta electrónica N°146033257; Boleta electrónica N°146051620; Boleta electrónica N°146033892; Boleta electrónica N°146694388; Boleta electrónica N°146695093; Boleta electrónica N°146695428

6. Copia Autorizada De "Control De Entrega De Fondos Cajeros" Folio 005268, 005270, 005281,005282, 005283

7. Carta amonestación dirigida por la empresa demandada a la demandante, de fecha 13 de mayo de 2019 con comprobante de constancia laboral para empleadores de fecha 17 de mayo de 2016.

8. Copia de nómina mensual de transacciones de los meses de octubre y noviembre de 2019, del local Easy Talca, que fueron detectadas con irregularidades y dieron origen a investigación interna.

9. Impresión de 3 hojas, correspondiente a la cuenta que el demandante mantiene en la red social Facebook, y 1 Fotografía del demandante con su pareja doña Evelyn Gavilán Muñoz.

10. Impresión de Código de Ética de Cencosud, con constancia de recepción y compromiso, firmado por el demandante.



11. Libro correspondiente a reglamento interno de orden, higiene y seguridad de empresa Easy Retail S.A, con constancia de recepción del demandante.

12. Copia liquidaciones de remuneraciones del demandante de los meses de noviembre y diciembre de 2019.

**Séptimo:** Easy Retail S.A. puso término a la relación laboral que lo unía con el actor el 6 de diciembre de 2019 fundada en las causales del artículo 160 N° 1 letra a) y N° 7 del Código del Trabajo, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, señalando como hechos, que en su calidad de cajero en el local ES91, ubicado en El Arenal N° 0411, incurrió en los siguientes hechos.

“Al recibir la nómina mensual de cargas de puntos y al realizar una revisión de las cuentas corrientes asociadas al programa de puntos Cencosud, sistema de fidelización dispuesto por la empresa en beneficio exclusivo de nuestros clientes, se detectó que usted ha incurrido en reiteradas faltas al procedimiento de dicho programa, faltando gravemente a las responsabilidades propias de su cargo, ya que ingresó en la cuenta personal de la señorita Evelyn Gavilán Muñoz, Rut 18.225.169-0, un total de 8.521 puntos avaluables en dinero, que han sido realizadas desde el mismo terminal de cajas en que usted se encontraba operando, lo cual se detalla a continuación: (...)”.

“Lo anterior deja de manifiesto que usted cargó a la cuenta personal de un tercero, y no a los clientes que realizaron las compras, un total de 8.521 puntos, de forma totalmente irregular”.

Agrega la carta de despido las causales legales y las normas del reglamento interno en que constan las responsabilidades, obligaciones y prohibiciones, vulneradas y ejecutadas, respectivamente, y que constituirían los hechos fundantes de las causales.

**Octavo:** Analizada la prueba rendida en autos en los términos del artículo 456 del Código del Trabajo, esto es sana crítica, este sentenciador llega a la convicción de la efectividad que el actor cargaba puntos correspondientes a compras realizadas en la tienda Easy de Talca a la cuenta del doña Evelyn Gavilán Muñoz, según dan cuenta las boletas electrónicas números 146033248; 146033257; 146051620; 146033892; 146694388; 146695093; 146695428, lo que es ilustrado por los testigos que depusieron en autos, al referir que el único que tiene acceso a la caja es el cajero con su Rut y clave y además relatar la forma en

que se constata dicha situación, señalando que es mediante reporte que se envía desde Santiago, el que consiste en nómina con transacciones sospechosas, el que fue incorporado y se constata la existencia de las transacciones que dan cuenta las boletas ya referidas. El referido informe debe ser verificado en la tienda por la Jefe de Cajas, según lo dijeron los testigos.

Por su parte, el Rut de la persona a quien se cargaron los punto corresponde a doña Evelyn Gavilán Muñoz, quien es la pareja del demandante y con quien tiene un hijo, según expresamente reconoció al absolver posiciones y se ilustra con las imágenes de facebook incorporada en juicio.

A la luz de los hechos tenidos por probados, procede determinar si son constitutivos de las casuales invocadas para el despido y consecuentemente establecer si el despido es justificado o no.

**Noveno:** La causal de falta de probidad, desde la perspectiva del trabajador, hay que entenderla íntimamente con el comportamiento que observa el individuo dentro de su trabajo, con su forma de actuar, de suerte que si ésta no se ajusta a los cánones de buena conducta, responsabilidad y corrección en los asuntos que le son confiados procede el despido inmediato con la correspondiente privación de los beneficios indemnizatorios.

La falta de probidad se refiere a los hechos o acciones que impliquen falta de honradez, honestidad y responsabilidad en el obrar directamente relacionada con las funciones laborales.

En este mismo orden de ideas, la honradez en el actuar exigida al dependiente, la ley laboral la ha establecido sin mayores calificativos ni exigencias adicionales, es decir no se requiere la convergencia o reunión de más antecedentes; es así como la ausencia de la debida rectitud, honradez o integridad, puede recibir aplicación del artículo 160 N° 1 del código del Trabajo, sin que sea necesario considerar la concurrencia de otras circunstancias, como son su conducta anterior o los resultados de una investigación en sede penal, por no exigirlo la disposición citada ni poder interpretarse ella de otra manera sin infringir sus términos.

En la configuración de falta de probidad, lo que se pone en duda no tiene que ver con valores de orden económico. Por el contrario, lo que está en juego cuando se aduce esta causal tiene que ver con valores superiores al mero contenido económico, como lo es la confianza depositada en el trabajador y la correspondiente lealtad esperada con la institución y los compañeros de trabajo.

En efecto, en derecho laboral, uno de los aspectos que ha alcanzado un relevante sitial doctrinario es el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, dentro del cual se destacan los deberes esenciales del trabajador; ellos indican que este debe desempeñar su cargo con lealtad y diligencia y lo mismo se le debe exigir a la entidad empleadora.

**Décimo:** La causal del numeral 7 del artículo 160 del Código de Trabajo es considerada por la doctrina un instrumento de la naturaleza bilateral del contrato de trabajo, en atención a que la causa de la obligación de una de las partes es la obligación de la otra, si se viola por uno de los contratantes cualquiera de las cláusulas del contrato, sean estas expresas, tácitas o subentendidas, será causal suficiente para poner término al vínculo contractual.

El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, exige la concurrencia de dos elementos copulativos: a) Incumplimiento de una obligación contractual por parte del empleador, debiendo entenderse como obligación contractual cualquiera de las obligaciones o deberes, que establece la ley, la voluntad de las partes o la propia naturaleza del vínculo; b) Que el incumplimiento sea grave. El legislador no define a que se refiere con incumplimiento grave, por lo que deja entregado a la labor del juez la calificación de la gravedad del incumplimiento en el caso concreto. Sin embargo, como criterio objetivo, se puede decir que el incumplimiento es grave cuando reviste cierta magnitud que permita ser motivo suficiente para poner término al contrato de trabajo.

A modo de ejemplo se pueden señalar como hechos que constituyen el incumplimiento grave por parte del trabajador el dormir en el trabajo simulando trabajar, realizar trabajos por cuenta propia en horario de trabajo y del giro del empleador, presentación al trabajo en estado de ebriedad, por señalar algunos.

**Undécimo:** La conducta reprochada al trabajador estaba estrictamente prohibida en el reglamento interno de orden higiene y seguridad de la empresa, según se lee en el artículo 61 letra B numeral 9, que expresamente señala: “Queda estrictamente prohibido a todo trabajador de la Empresa, cargar o utilizar los puntos del programa de fidelización ‘Puntos Cencosud’ u otro sistema de premiación diseñado para nuestros clientes, ingresando el puntaje o premio de estos en la cuenta propia del trabajador, al de algún amigo, al de algún familiar o de terceros conocidos con relación directa. Si el cliente que es atendido no quiere acumular los puntos de su compra, estos se deben anular”.



Tal prohibición también consta en el documento Toma de conocimiento de prohibiciones y obligaciones del cajero, en su punto 3, que dispone: “Está prohibido que un cajero acumule puntos Cencosud de clientes a su propio Rut o al de algún amigo o familiar, la cual fue suscrita por el trabajador según da cuenta el referido documento.

Así las cosas, el trabajador estaba en conocimiento de dicha prohibición, además ya había sido sancionado en años anteriores por similar práctica, según da cuenta carta de amonestación de 13 de mayo de 2016, por lo que existe un hecho concreto que demuestran que don Wuldo Ramírez sabía de la existencia de dicha prohibición.

Los hechos que se han tenido por acreditados y cometidos por el actor, a juicio de este sentenciador, implica abiertamente contravención a lo estipulado en el contrato y las políticas de la empresa, en claro perjuicio a los intereses éticos de la empresa, latamente desarrollados en el código de ética que se ha incorporado, demostrando falta de lealtad por parte del trabajador a tales principios, que lo único que pretenden es una correcta y honesta relación contractual. Si bien el perjuicio patrimonial para el empleador no es de gran envergadura, aproximadamente \$8.000 dijo uno de los testigos, el perjuicio es de índole ético, al vulnerar la confianza que debe regir en toda relación laboral, más aún cuando no es la primera vez que se incurre en tal acto.

Si bien la parte demandante pretendió bajarle el perfil al hecho y de sus preguntas a los testigos y observaciones planteadas a la prueba, pretendió generar convicción que el hecho en sí pudo no haber sucedido de la manera presentada por el empleador y que un tercero pudo haber dado el Rut de la pareja del actor. De haber ocurrido tal situación, en atención a las prohibiciones conocidas por el actor y existiendo advertencia previa, éste por su propia iniciativa debió haberlo impedido, o debió haber procedido a anular los puntos, como expresamente se dispone en el reglamento interno. En esta parte, en atención a la relación que lo unía con la Srta. Evelyn Gavilán Muñoz, es presumible que conociese su Rut, más aun cuando al digitarlo aparece el nombre del titular.

Ahora bien, si efectivamente la pareja del actor hizo las compras que refieren las boletas, el comportamiento éticamente esperado, era la anulación de los puntos, como lo dispone el reglamento interno, o en su defecto, la cliente pudo haber pasado por otra caja y así no perjudicaba al trabajador que además era su pareja y contribuía al desarrollo integral de éste. En este sentido, la prohibición



que se analiza, bajo ninguna circunstancia atenta en contra la libertad de compra de la clienta o impide que esta compre lo que desee en la tienda donde trabaja su pareja.

Consecuente con lo expuesto, procede rechazar la demanda de autos, declarándose que el despido de que fue objeto el actor se encuentra justificado.

**Duodécimo: Prueba no considerada.** No fueron consideradas las liquidaciones de remuneraciones, por cuanto ningún cálculo debió hacerse para efecto de establecer base de cálculos para posibles indemnizaciones, toda vez que por la causal invocada y al ser justificado el despido no proceden.

El contrato de trabajo, en atención a que la relación laboral no fue controvertida y tampoco las funciones del actor, ninguna otra información entregaba sobre las circunstancias del despido.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 160 N° 1 y N° 7, 445, 455, 456 del Código del Trabajo,

I.- Que se rechaza la demanda deducida por don Wuldo Manuel Ramírez Tapia, en contra Easy Retail S.A., representada legalmente por don Christian Núñez Quezada, ya individualizados, declarándose que el despido de que fue objeto el actor es justificado.

II.- Que se condena en costas a la parte demandada por haber perdido en juicio. Se regulan las costas personales en la suma de \$200.000. Tásense las costas procesales.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

**RIT O-13-2020**

**RUC N° 20-4-0242596-3**

Dictó don **JUAN MARCELO BRUNA PARADA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

Talca, siete de enero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.

