

Los Ángeles, cuatro de mayo de dos mil diecinueve.

VISTOS Y OÍDOS.

PRIMERO: Que, comparece don Omar Francisco Aguilera Canales, cédula de identidad N°13.240.077-6, y Gustavo Andrés Navarrete Saavedra, cédula de identidad N°13.145.265-9, abogados, en representación de: JUAN ARTURO AGUAYO ABURTO, chileno, empleado, cédula de identidad N° 8846871-6; HUGO ASCANIO CARRASCO GUTIERREZ, chileno, empleado, cédula de identidad N° 9069053-1; ALEJANDRO MAURICIO CASTRO ALVAREZ, chileno, empleado, cédula de identidad N° 12731530-2; RONI ARIEL CEA NOVOA, chileno, empleado, cédula de identidad N° 10594103-K; y SEGUNDO DAGOBERTO DAVILA SANDOVAL, chileno, empleado, cédula de identidad N° 10862032-3; todos con domicilio para estos efectos en calle Rengo 351 Of. 902 de la ciudad de Los Ángeles, los que en la representación invocada, y encontrándose dentro del plazo legal, vienen en interponer demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, y cobro de prestaciones laborales, en contra del ex empleador de sus representados, CMPC MADERAS S.A. persona jurídica del giro de su denominación, Rol Único Tributario número 95.304.000-k; representada legalmente, en virtud del artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, por don ÁLVARO JAVIER CALVO VICENTT, RUT: 11.241.790-7, ignoro profesión u oficio, o quien lo subroge o reemplace para los efectos previstos en el Código del Trabajo, ambos con domicilio en Avenida Las Industrias Pedro Stark N°100, Los Ángeles, a fin de que se le condene al pago de las prestaciones que se indican, con costas, en atención a los fundamentos de hecho y consideraciones jurisprudenciales, doctrinarias y de derecho que seguidamente se exponen: Señala que sus representados, han prestado servicios bajo subordinación y dependencia con la parte demandada, cada uno desde la fecha que se inserta en la Tabla Número Uno, hasta el día 31 de



octubre del año 2018, fecha en que mediante carta certificada de su empleador, se les comunicó el término de su relación laboral; invocando como causal legal de despido, la establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo. Que, según rezan los respectivos contratos de trabajo suscritos y sus modificaciones posteriores (tanto escritas como verbales), sus labores eran prestadas para la empresa demandada, en sus dependencias de la ciudad de Nacimiento, y consistían en las indicadas en la Tabla Número Uno.- Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración devengada por el ex empleador, ascendió a la suma indicada en Tabla Número Uno, sin embargo los trabajadores materialmente percibieron una cantidad inferior a la indicada, no obstante haberle cotizado previsionalmente por el monto indicado, y por ende, resulta necesario, cobrar como prestaciones adeudadas aquella diferencia.-

| NOMBRE | CARGO | INICIO RELACION LABORAL | COMPUTO AÑOS DE SERVICIO | REMUNERACION DEVENGADA EN OCTUBRE |
|--|------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | CLASIFICADOR DE MADERA | 01/11/2013 | 07/01/1997 | \$799.723 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | AYUDANTE DE LINEA | 01/11/2013 | 25/06/2009 | \$711.850 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | CLASIFICADOR DE MADERA | 01/11/2013 | 29/06/2006 | \$743.939 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | CLASIFICADOR DE MADERA | 01/11/2103 | | \$804.545 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | CLASIFICADOR DE MADERA | 01/11/2013 | 20/12/2004 | \$774.667 |



QZTGKXXXQ

Añade que durante todo el tiempo en que sus representados se desempeñaron para su ex empleador, siempre cumplieron de manera fiel, leal y profesional, cada una de las funciones encomendadas, destacando siempre entre sus pares de manera excepcional. Resulta imposible para el empleador, endosarles algún reproche en el ejercicio de sus funciones, en el trato hacia el personal a cargo, o hacia sus superiores, muy por el contrario su excepcional desempeño, era altamente valorado por la empresa y sus compañeros de trabajo. Añade que con fecha 31 de octubre de 2018, se le informó por medio de una carta de aviso de termino de contrato, el despido de estos, por la causal contemplada en el artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo, esto es: Necesidades de la empresa. Para lo anterior, el ex empleador expresa en su misiva que dicha causal - o más preciso aún - dichas necesidades se justifican "Por necesidad de la empresa, establecimientos o servicio tales como las derivadas de la racionalización". Y para fundamentar tales medidas de reestructuración y racionalización en el área en la cual se desempeñaron, el empleador argumenta en su carta:

"(...) ante la realidad actual del negocio de un aumento constante de los costos de producción y del nivel de inventario de los productos terminados, adoptan medidas destinadas a optimizar sus recursos y elevar su nivel de eficiencia todo ello con la finalidad de mantener la competitividad en los mercados donde participa, asegurando el desarrollo sostenible en el mediano y largo plazo (...)"

Agrega que con fecha 06 de noviembre de 2018, ante el notario y conservador de minas, titular de la notaria de Nacimiento; sus representados, junto al resto de los trabajadores despedidos de la empresa, se acercaron a aceptar y firmar finiquito de contrato de trabajo; pero con la clara idea de extender de su puño y letra bajo su firma, una reserva de derechos. En dicha oportunidad, el



referido finiquito, incluía una Indemnización Adicional, la cual en conjunto con el Finiquito Total; correspondía al monto que los trabajadores tenían en mente para firmar (con su correspondiente reserva de derechos).-

En efecto, los montos aproximados de aquella indemnización adicional, se reflejan en la siguiente TABLA NUMERO DOS.

| NOMBRE | INDEMNIZACION ADICIONAL |
|--|------------------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$2.545.721 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$974.197 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$1.015.773 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$2.546.992 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$1.054.072 |

Respecto de esta última se puede señalar que los trabajadores demandantes, junto al resto de aquellos que efectivamente firmaron, consultaron a que correspondía la mencionada indemnización adicional.- En dicha oportunidad, los funcionarios de la empresa a cargo del proceso de firma, les explicaron que esta indemnización adicional había sido calculada, de acuerdo a los siguientes parámetros: La ultima remuneración mensual, más tres imposiciones legales, y en aquellos casos de trabajadores que recibían bono de escolaridad y de movilización; el equivalente a los meses de noviembre y diciembre de 2018; y los meses de marzo a diciembre de 2019, de dichas bonificaciones; En consecuencia, para cada uno de los trabajadores demandantes, esta indemnización asciende aproximadamente a la suma indicada en la tabla número dos. La



Indemnización adicional, indicada en la tabla precedente, fue ofertada a todos y cada uno de los trabajadores que firmaron su finiquito el día 07 de noviembre de 2018, y todos y cada uno de ellos - incluidos sus representados - lo aceptaron. Sin embargo, no obstante el apoyo de los funcionarios notariales del momento, sus representados, al aceptar y pretender firmar el finiquito con reserva de derechos, estos fueron impedidos de firmar con la mencionada reserva; por parte del personal de la empresa que concurrió a dicha gestión. Conjuntamente con lo anterior fueron, además, amenazados por el personal a cargo de la empresa, con la advertencia que de firmar con reserva, les perjudicaría de la siguiente manera: a) El monto del finiquito sería inferior al ofrecido en la Notaría.- b) No tendrían trabajo en ninguna empresa del rubro.- c) Nunca más tendrían posibilidades de volver a trabajar para la empresa, o algún contratista relacionado. En efecto, con posterioridad los trabajadores demandantes, han tomado conocimiento que en las líneas de trabajo en que se desempeñaron siguen en funcionamiento y todas éstas líneas de producción sin excepción alguna, han vuelto a funcionar, y además a través de contratistas; los que recontrataron a los mismos trabajadores que efectivamente firmaron sin reserva de derechos, su finiquito en notaría.-

Es por ello que - sintiendo vulnerados sus derechos constitucionales, y laborales - decidieron ocurrir a la Inspección del Trabajo, a fin de estampar la correspondiente denuncia, lo que materializan con fecha 7 de noviembre de 2018, así el día 21 de noviembre de 2018, los trabajadores AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO; CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO; CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO; CEA NOVOA RONI ARIEL; y DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO; concurrieron al comparendo de rigor, oportunidad en la cual, si bien es cierto pudieron firmar un finiquito con reserva de



derechos, no es menos cierto que el finiquito respectivo, tal como se reseñó precedentemente, no incluía la indemnización adicional expresada precedentemente en la Tabla Numero Dos.- La reserva de derechos expuesta de su puño y letra tras la firma, contenía la siguiente expresión: "Se reserva el derecho a demandar en tribunales laborales el despido injustificado, nulidad del mismo, cobro de prestaciones laborales y vulneración de derechos, y enfermedades profesionales." La firma indicada del instrumento, en los términos planteados, no fue antojadiza, sino que manifestaba el sentir y estado de ánimo de sus representados, que en ese momento, al discutir razonablemente que hacia reserva en relación con el contenido del finiquito.-

En relación a la naturaleza jurídica de la reserva de derechos señala que está expresamente regulada en nuestro ordenamiento jurídico en general, tanto es así que la Dirección del Trabajo en constantes y uniformes dictámenes le ha reconocido validez, al igual que nuestros tribunales de justicia.

Que, en cuanto a la acción de tutela señala que el artículo 489 del Código del trabajo devela que el legislador limitó a un espacio determinado la vulneración de garantías relacionadas con el despido del trabajador, esto es, aquellas conductas o acciones -omisiones incluso- que se han producido "con ocasión" de ese despido.-

Que, en cuanto a los derechos o Garantías Constitucionales afectadas serían:

1. Actos de Discriminación.- La norma que consagra la no discriminación en materia laboral es el Art. 2 del Código del Trabajo. Indica que nuestro código ha sido extremadamente parco al hablar de este tema ya que es el único artículo que hace alusión a ello, por otra parte, nuestra constitución en el Art. 19 N° 16 prohíbe cualquier forma de discriminación que



no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos. Añade que la discriminación laboral es definida como toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. El artículo 2 del Código del trabajo establece que: "Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación." Los Actos de discriminación respecto de los cuales sus representados habrían sido víctimas, consistieron en que:

El día 06 de noviembre de 2018, con motivo y ocasión del despido de los trabajadores, estos fueron citados a la Notaria de Nacimiento, para firmar su correspondiente finiquito. En dicha oportunidad el empleador efectuó respecto de los trabajadores una oferta de pago de finiquito, que incluía una indemnización adicional, por los montos ya señalados, los que superaban a lo indicado en la carta de despido. Sin embargo, al aceptar los trabajadores la oferta efectuada por el empleador; y pretendiendo estos firmarla, ejerciendo legítimamente un derecho, como lo es la firma con reserva de derechos; el empleador, en un acto



QZTGKXXXQ

discriminatorio, arbitrario e ilegal, impidió la firma del respectivo finiquito, ello no obstante la anuencia del Sr. Notario, y de sus funcionarias, agrega que el único motivo o circunstancia que el empleador tuvo para impedir la firma del respectivo finiquito, fue que los trabajadores demandantes, quisieron ejercer el derecho irrenunciable a estampar la expresión reserva de derechos en el finiquito en cuestión. Del mismo modo, constituye discriminación, el hecho que los referidos trabajadores, al momento del Finiquito fueran amenazados por el personal a cargo de la empresa, con la advertencia que si no firmaban pura y simplemente: El monto del finiquito sería inferior al ofrecido en la Notaría; no tendrían trabajo en ninguna empresa del rubro; nunca más tendrían posibilidades de volver a trabajar para la empresa, o alguna contratista relacionada. Tanto es así, que al firmar el finiquito respectivo, parte de la amenazas del empleador se hicieron efectivas, ya que la oferta - aceptada - por los trabajadores al querer firmar en notaría el finiquito (en pleno ejercicio de sus derechos laborales), no fue respetada por el empleador, ofreciendo en sede administrativa, un finiquito sin la indemnización adicional, ofrecida en la notaría, por su parte todos los trabajadores que firmaron en notaria recibieron la indemnización adicional; y sin embargo, solo los que quisieron firmar con reserva se vieron amenazados, y vieron disminuida esa oferta aceptada originalmente, con la indemnización adicional.-

Indica por otro lado que, la oferta y la aceptación de la misma, son parte de lo que se ha llamado el "núcleo común esencial" a todos los ordenamientos jurídicos. En efecto, los contratos se forman por la concurrencia de dos actos jurídicos (negocios, para algunos autores) denominados oferta (también, propuesta o policitud) y aceptación. Esta necesaria cópula de oferta y aceptación, que materializa jurídicamente el intercambio de



QZTGKXXXXQ

consentimientos, es constante en todos los sistemas, incluido el sistema laboral, coincidiendo oferta y aceptación, ha surgido un acuerdo y éste, según su naturaleza, genera derechos y obligaciones para las partes. A su vez la Corte Suprema ya ha resuelto que la expresión oferta debe entenderse como la manifestación de voluntad en orden a dar, hacer o no hacer una cosa y, evidentemente, ella obliga a su autor en la medida que el destinatario de la oferta, en el caso del trabajador, la acepte; también debe concluirse que la obligación de pagar, nacida de la oferta realizada, se hace exigible al momento en que se forma el consentimiento en torno a los montos de las indemnizaciones a solucionar, esto es, en el momento en que el trabajador acepta, expresa o tácitamente, las cantidades ofrecidas. Si el empleador altera la primitiva oferta de indemnización y ya se había producido acuerdo siguiendo el procedimiento establecido al efecto, la oferta ya había sido aceptada por sus destinatarios y no cabía al empleador, por disponerlo así la ley, dejar sin efecto una propuesta que ya había sido aprobada, correspondiendo en consecuencia, sólo el pago de las cantidades ofrecidas primeramente.

b) También hace referencia a la Garantía de Indemnidad Conceptualmente, la que define en su sentido natural y obvio como "estado o situación de quien está libre de daño o perjuicio"; en materia doctrinal, viene "a suponer la prohibición de cualquier género de represalia empresarial contra el trabajador, que traiga su causa de forma directa por el ejercicio por parte de este de su legítimo derecho a la tutela judicial efectiva, incluyendo determinados actos previos al propio proceso". Señala que el solo hecho de manifestar por parte de los demandantes, su deseo de ejercer legítimamente el derecho de firmar el finiquito laboral con reserva de derechos; significó para el empleador, la posibilidad



QZTGKXXXQ

concreta, cierta y real, de un ejercicio judicial por parte del trabajador; por lo que sus actos posteriores (negarse a firmar el finiquito, amenazarlos con perjudicarlos en futuros trabajos, con el mismo empleador y con terceros), constituye una represalia empresarial, que pugna con los principios sobre los cuales se construye nuestro ordenamiento jurídico laboral.- Por otro lado, el documento que el empleador hizo firmar a sus representados para que estos pudieran percibir parte de sus indemnizaciones legales, en su contenido, violenta flagrantemente esta garantía, más allá de la falta de eficacia de las estipulaciones, pues incluye en sus finiquitos (preparados y redactados por dicha parte) cláusulas abusivas que atentan contra los derechos de todo trabajador, y únicamente tienen como finalidad sorprender a éstos. Así, en el finiquito de sus representados se puede observar una supuesta cláusula de transacción, del siguiente tenor: "QUINTO: Las partes convienen en otorgar al presente instrumento la calidad o naturaleza de una transacción al tenor de lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, con el objeto expreso y determinado de evitar un eventual litigio o controversia entre las partes derivado del término del contrato de trabajo que lo unió con la Empresa. En vista de lo anterior, expresamente las partes convienen en otorgar al presente instrumento la calidad de transacción, para todos los efectos legales, judiciales y contractuales correspondientes, elevando dicho carácter a la condición de esencial para la celebración de la presente convención." Dicha cláusula es por sí abusiva y atentatoria contra la garantía de indemnidad, pues tiene por único fin perturbar el derecho de los trabajadores a accionar laboralmente, afectando la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 3 de la Constitución Política de la República, desde que ella viene a afectar precisamente la garantía a una tutela judicial efectiva.



QZTGKXXXQ

3) Integridad física y psíquica. En cuanto a la vulneración de derechos del artículo 19 N°1 de la C.P.R. "La salud psíquica de la persona"; ésta se vio afectada por los hechos ya relatados. Desde ese momento, surge en sus representados un profundo daño psicológico, no solo al sentirse discriminados; y viendo vulnerado su derecho de igualdad ante la ley; sino que también desde el momento en que vieron como efectivas y ciertas las amenazas de su empleador, ya que prácticamente todas las personas que firmaron el finiquito en notaría, y sucumbieron a las amenazas, vieron como nuevamente se encuentran trabajando.

Respecto de las prestaciones demandadas se cobran las siguientes

1. Diferencia no pagada de la remuneración del mes de octubre de 2018.- Tal como se ha relatado a lo largo de esta presentación, existe una diferencia entre la remuneración real a que tenía derecho los trabajadores, versus la cifra efectivamente pagada en el mes de octubre de 2018; o la suma menor que US., determine conforme el mérito de autos y la



QZTGKXXXQ

equidad y justicia, según tabla adjunta.

| NOMBRE | DIFERENCIA NO PAGADA MES DE OCTUBRE |
|--|--|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$257.179 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$194.878 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$204.695 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$265.301 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$215.845 |

2. Pago de indemnización adicional ofrecida en el finiquito puesto a disposición del trabajador ante Notaría. Se adeuda por parte del empleador, aquella indemnización ofrecida en Notaría, y que no fue pagada, pese a ser aceptada por los trabajadores, equivalente a la última remuneración mensual, más tres imposiciones legales, y en aquellos casos de trabajadores que recibían bono de escolaridad y de movilización; el equivalente a los meses de noviembre y diciembre de 2018; y los meses de marzo a diciembre de 2019, de dichas bonificaciones, por los montos indicados en la tabla, o la suma menor que US., determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia.



QZTGKXXXQ

| NOMBRE | INDEMNIZACION ADICIONAL |
|-----------------------------------|-------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$2.545.721 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$974.197 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$1.015.773 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$2.546.992 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$1.054.072 |

3. Diferencia de Indemnización por años de servicios e indemnización por falta de aviso previo. Como consecuencia de que el monto de la última remuneración, es superior al monto efectivamente pagado al trabajador, y del mismo modo es superior al usado como base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y falta de aviso previo, el empleador debe pagar dicha diferencia, o la suma menor que US., determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia.-

| NOMBRE | DIFERENCIA AÑOS DE SERVICIO | DIFERENCIA AVISO PREVIO |
|-----------------------------------|-----------------------------|-------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$2.828.969 | \$257.179 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$1.753.901 | \$194.878 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$2.251.645 | \$204.695 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$1.591.806 | \$265.301 |

4. Descuento del Seguro de cesantía En consideración a la aplicación improcedente de la causal de término de la



relación laboral, es procedente el Reintegro de saldo de cuenta de cesantía de la Administradora de Fondo de Cesantía, por la sumas indicadas en la presente tabla, o la suma mayor o menor que US., determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia.

| NOMBRE | APORTE SEGURO DE CESANTIA |
|--|----------------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$557.387 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$504.728 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$533.697 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$563.412 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$575.798 |

5. Indemnización especial por tutela laboral.- Encontrándose los hechos materia de esta causa, subsumidos en la hipótesis descrita por el legislador en el artículo 489 del Código del Trabajo, les asiste el derecho respecto de todos los trabajadores, a deducir reclamo por la indemnización máxima que para estos casos el legislador observa, esto es once meses de la última remuneración mensual, o la suma menor que US., determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia.



| NOMBRE | INDEM.TUTELA | TOTAL A DEMANDAR |
|--|---------------------|-------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$8.796.953 | \$15.243.388 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$7.830.350 | \$11.452.932 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$8.183.329 | \$12.393.834 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$8.849.995 | \$14.082.807 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$8.521.337 | \$12.957.194 |

6. Reajustes e intereses Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y

7. Costas de la causa.

Solicita tener por interpuesta la demanda a fin se declare:

- a) Que han sido vulnerados los derechos y garantías constitucionales señaladas en el libelo, con ocasión del despido.
- b) Que se adopten las siguientes medidas correctivas: La exposición en un espacio visible del establecimiento de la empresa demandada, de esta sentencia, en caso de ser acogida.
- c) Que sin perjuicio de lo anterior, que se condene al demandado al pago de las indemnizaciones y prestaciones laborales de que da cuenta la siguiente tabla, o en su caso, a la suma menor que conforme el mérito del proceso, en equidad y justicia US.,



determine:

| NOMBRE | DIFERENCIA NO PAGADA MES DE OCTUBRE | DIFERENCIA NO PAGADA AÑOS DE SERVICIO | DIFERENCIA NO PAGADA POR FALTA DE AVISO PREVIO | APORTE SEGURO DE CESANTIA | INDEM. ADICIONAL | INDEM. TUTELA | TOTAL A DEMANDAR |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------|------------------|---------------|------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$257.179 | \$2.828.969 | \$257.179 | \$557.387 | \$2.545.721 | \$8.796.953 | \$15.243.388 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$194.878 | \$1.753.901 | \$194.878 | \$504.728 | \$974.197 | \$7.830.350 | \$11.452.932 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$204.695 | \$2.251.645 | \$204.695 | \$533.697 | \$1.015.773 | \$8.183.329 | \$12.393.834 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$265.301 | \$1.591.806 | \$265.301 | \$563.412 | \$2.546.992 | \$8.849.995 | \$14.082.807 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$215.845 | \$2.374.297 | \$215.845 | \$575.798 | \$1.054.072 | \$8.521.337 | \$12.957.194 |

d) Intereses y reajustes

e) costas de la causa.

SEGUNDO: Que, en subsidio y para el evento que no se acoja la pretensión de Tutela Laboral solicitada en lo principal o que solo se acoja las demás prestaciones pedidas, en la misma representación invocada, y encontrándose dentro del plazo legal, vienen en interponer demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, y cobro de prestaciones laborales, en contra del ex empleador de nuestros representados, CMPC MADERAS S.A., persona jurídica del giro de su denominación, Rol Único Tributario número 95.304.000-k; representada legalmente en virtud del artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo por don ÁLVARO JAVIER CALVO VICENTT, RUT: 11.241.790-7, ignoro profesión u oficio, o quien lo



subrogue o reemplace para los efectos previstos en el Código del Trabajo, ambos con domicilio en Avenida Las Industrias Pedro Stark N°100, Los Ángeles, a fin de que, declarándose injustificado, indebido o improcedente el despido de sus representados, se le condene al pago de las prestaciones que se indican, con costas, en atención a los fundamentos de hecho y consideraciones jurisprudenciales, doctrinarias y de derecho que seguidamente se exponen: Solicita tener por reproducidos íntegramente, lo referido en lo principal de esta demanda, incluyendo en esta, todas y cada una de las consideraciones, fácticas, legales, jurisprudenciales y doctrinarias allí descritas; a fin de evitar repeticiones inoficiosas.

En cuanto al despido injustificado, indebido o improcedente. Señala que el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador para recurrir ante el juez competente, dentro del plazo legal, para que declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causa legal, ordenando el pago de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, aumentada en el presente caso, en un 30%, si se hubiera dado termino por aplicación improcedente del artículo 161, lo que ocurrió en la especie. Indica que nuestro ordenamiento jurídico laboral, en relación con el término del vínculo laboral, consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren en los hechos, determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en una oportunidad precisa, a través del envío de la correspondiente carta de despido. De lo anterior se desprende que el despido es un acto formal, que encuentra su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendido que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma



QZTGKXXXQ

sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerada como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa. Así, las causales de despido consagradas en nuestra legislación deben ser interpretadas de forma restrictiva, las que por lo demás deben guardar una estricta correspondencia con los hechos en las que se funda, en caso de referirse a aquella establecida en el artículo 161, lo que no acontece en autos. Respecto a la comunicación del despido, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, que ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. En cuanto al contenido fáctico de la carta de despido, nuestra jurisprudencia ha señalado que ésta no puede subsanarse, modificarse o alterarse con posterioridad, mucho menos durante la secuela del juicio, ya que el objeto de establecer dicha formalidad es que el trabajador no quede en la indefensión. Es por ello que resulta aplicable la sanción establecida en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, en virtud del cual la prueba en los juicios de despido recae en quien lo ha generado, y sólo podrá dirigirse a la acreditación de la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, "sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido".- De esta forma al existir una carta de despido, en los términos propuestos por el empleador, debe entenderse -de forma automática- que éste ha sido despedido por aquellos hechos.

Respecto de la naturaleza de la causal, necesidades de la empresa, se ha señalado por nuestra jurisprudencia, que se debe considerar



QZTGKXXXQ

que la causal de término del contrato de trabajo que contempla el artículo 161 del Código del Trabajo, no es una causal que la ley entregue a la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo que no puede tener como fundamento, el mayor beneficio que la empresa pretenda obtener con el despido de un trabajador, sino que debe fundarse en hechos objetivos que la justifiquen y que, además, se acrediten y asienten en la causa. Por lo tanto, en la especie es ilegal el despido, si la causal de necesidades de la empresa se funda en hechos tan vagos y genéricos como que "ante la realidad actual del negocio de un aumento constante de los costos de producción y del nivel de inventario de los productos terminados, adoptan medidas destinadas a optimizar sus recursos y elevar su nivel de eficiencia todo ello con la finalidad de mantener la competitividad en los mercados donde participa, asegurando el desarrollo sostenible en el mediano y largo plazo". De estimar lo contrario bastaría con que siempre un empleador alegue tal ambigüedad ante el supuesto menoscabo económico, para considerar que tiene un motivo justificado para despedir a todos los trabajadores que laboren en una determinada área de la empresa. Por otro lado, tal fundamento implica sostener que el objetivo perseguido por la empresa con el despido, no son las "necesidades de la empresa", es decir, aquello que esa unidad económica requiere para adecuarse a los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, sino que únicamente la de reducir sus costos en recursos humanos, para generar una mayor utilidad a costa del despido de sus trabajadores. Así para que la causal del artículo 161 del Código del Trabajo sea justificada, debe fundarse en hechos objetivos, que hagan "inevitable" para la empresa, la separación de uno o más trabajadores, lo que queda de manifiesto por el empleo de la expresión "necesidades" de la empresa. La exigencia de razonabilidad de la medida, no es ajena a la causal, porque obviamente la ley exige que para que se pueda desvincular al



QZTGKXXXQ

trabajador por esta causal, las necesidades de la empresa deben derivar de situaciones que hagan necesaria a su vez, la separación del trabajador. Por eso debe ser razonable la medida, ya que deben relacionarse todas estas situaciones y la razonabilidad es la que nos permite discernir que la medida se justifique o, que no sea arbitraria, que no dependa de la sola voluntad del empleador. Los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico. Agrega que recientemente, la Corte de Apelaciones de Concepción precisó que la causal de despido por necesidad de la empresa, requiere de las condiciones señaladas por el sentenciador. La jurisprudencia constante tiene resuelto que la causal de necesidades de la empresa es objetiva, esto es, deben darse condiciones graves y permanentes en la empresa para que se ponga término al contrato y que sean la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador (Corte de Apelaciones de Concepción, 5 de septiembre de 2014, Rol 245-2014). Cabe considerar que tratándose de una causal de despido objetiva, ajena entonces a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede, por cierto, la mera voluntad del empleador, requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fueren procesos de modernización o racionalización -derivados ambos del funcionamiento de la empresa- o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser parte de la carta de despido, y del mismo modo, probados en virtud de la carga



QZTGKXXXQ

procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva. Solo así, señalado los hechos concretos que configuran la causal, el trabajador está en condiciones de tener conocimiento de ellas, sin que baste la referencia genérica a circunstancias señaladas en la ley. Así es el empleador quien debe justificar las necesidades de la empresa en una circunstancia de hecho concreta, ya sea una de las señaladas en el artículo 161 u otra aplicable a la especie. La situación de hecho debe expresarse con toda claridad pues en caso contrario impide a los trabajadores contar con las herramientas para impugnar el despido.

Añade que el ex empleador funda en consecuencia el despido en los siguientes hechos:

1.- Aumento constante de Costo de producción y del nivel del inventario del producto terminado que a sus representados no les constan, ya que no manejan la información necesaria que dice relación con los costos de producción.

2.- La finalidad de mantener la competitividad en los mercados donde participa, asegurando el desarrollo sostenible en el mediano y largo plazo: este segundo argumento tampoco es válido, ya que no se condice con los balances, las proyecciones y el desarrollo que el propio demandado da cuenta en diferentes medios de comunicación, en donde se proyecta y rebelan las utilidades y lo exitoso que la empresa es hoy y hacia el futuro.

Si bien es cierto que la ley le da el derecho al empleador de poder despedir a uno o más trabajadores de su empresa o negocio, basado en la figura jurídica de NECESIDAD DE LA EMPRESA, no es menos cierto que esta necesidad por sobre todas las cosas junto a los hechos en que se funda, deben ser una realidad, grave, permanente, y reflejada en un periodo actual de la empresa. Así concluye la no efectividad de las circunstancias



genéricas esgrimidas por el empleador en su carta; y por otro lado el trabajador debe contar con las herramientas para poder constatar la veracidad de los mismos, situación que ninguno de sus representados ha tenido, encontrándose en la absoluta desventaja frente al ex empleador.

De este modo, no se cumple con los requisitos establecidos en la ley; en relación al contenido de la carta de término de la relación laboral, puesto que - amen de ser falsos - no se especifican a cuánto ascienden "los costos de producción y del nivel del inventario del producto terminado", ni como estos han incidido en la "competitividad en los mercados donde participa, asegurando el desarrollo sostenible en el mediano y largo plazo". De hecho, inclusive, un experto en finanzas o economista no podría sacar ninguna conjetura válida de la información contenida en la carta, menos aún, nuestros representados. Además todas las líneas en la que laboraban sus representados se encuentran operativas, incluso con el personal que fue despedido - y que firmaron finiquito laboral en Notaría sin reserva - y que fueron contratados por contratistas, lo que da cuenta no solo que de modo alguno se ha paralizado la producción, sino que además las amenazas a los trabajadores se cumplieron, amén que deja en evidencia que jamás existieron las "necesidades de la empresa" esgrimidas -en forma tan vaga- por el empleador en su carta, sino que únicamente la intención de reducir costos a cuenta del despido de nuestro representados.-

Finalmente, es del caso mencionar, que el propio concepto de finiquito, confirma esta postura: "El finiquito es el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin



perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”.

Respecto de las prestaciones adeudadas.

1. Diferencia no pagada de la remuneración del mes de octubre de 2018.- Tal como se ha relatado a lo largo de esta presentación, existe una diferencia entre la remuneración real a que tenía derecho los trabajadores, versus la cifra efectivamente pagada en el mes de octubre de 2018; o la suma menor que US., determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia.

| NOMBRE | DIFERENCIA NO PAGADA MES DE OCTUBRE |
|--|--|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$257.179 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$194.878 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$204.695 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$265.301 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$215.845 |

2. Pago de indemnización adicional ofrecida en el finiquito puesto a disposición del trabajador ante Notaría.-

Se adeuda por parte del empleador, aquella indemnización ofrecida en Notaría, y que no fue pagada, pese a ser aceptada por los trabajadores, equivalente a la última remuneración mensual, más tres imposiciones legales, y en aquellos casos de trabajadores que recibían bono de escolaridad y de movilización; más el equivalente a los meses de noviembre, diciembre de 2018; y marzo a diciembre de 2019, por los montos indicados en la tabla, o la suma menor que US.,



QZTGKXXXQ

determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia.-

| NOMBRE | INDEMNIZACION ADICIONAL |
|--|--------------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$2.545.721 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$974.197 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$1.015.773 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$2.546.992 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$1.054.072 |

3.- Diferencia de Indemnización por años de servicios e indemnización por falta de aviso previo.-

Como consecuencia de que el monto de la última remuneración, es superior al monto efectivamente pagado al trabajador, y del mismo modo es superior al usado como base de cálculo de las indemnizaciones por años de servicio y falta de aviso previo, el empleador debe pagar dicha diferencia, o la suma menor que US., determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia.-

| NOMBRE | DIFERENCIA AÑOS DE SERVICIO | DIFERENCIA AVISO PREVIO |
|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$2.828.969 | \$257.179 |



| | | |
|--|-------------|-----------|
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$1.753.901 | \$194.878 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$2.251.645 | \$204.695 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$1.591.806 | \$265.301 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$2.374.297 | \$215.845 |

4. Descuento del Seguro de cesantía

En consideración a la aplicación improcedente de la causal de término de la relación laboral, es procedente el Reintegro de saldo de cuenta de cesantía de la Administradora de Fondo de Cesantía, por la sumas indicadas en la presente tabla, o la suma mayor o menor que US., determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia.-

| NOMBRE | APORTE SEGURO DE CESANTIA |
|--|----------------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$557.387 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$504.728 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$533.697 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$563.412 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$575.798 |



QZTGKXXXQ

3. Recargo adicional del 30%. En efecto, encontrándonos en la hipótesis de término de la relación laboral, por aplicación improcedente del artículo 161; corresponde pagar a los trabajadores demandantes, las siguientes cifras, equivalente a un porcentaje del 30% de la indemnización por años de servicio, y de la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, o la suma mayor o menor que US., determine conforme el mérito de autos y la equidad y justicia:

| NOMBRE | RECARGO ADICIONAL 30% |
|--|------------------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$2.639.086 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$1.921.994 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$2.454.999 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$1.448.181 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$2.556.403 |

6. Reajustes e intereses. Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y

7. Costas de la causa.



Solicita se sirva tener por interpuesta, dentro de plazo legal, demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, y cobro de prestaciones laborales, en contra de en contra del ex empleador de nuestros representados, CMPC MADERAS S.A. persona jurídica del giro de su denominación, Rol Único Tributario número 95.304.000-k, ya individualizada, acogerla a tramitación, y en definitiva de lugar a la demanda en todas sus partes, o en las sumas menores que Ssa., estime conforme a derecho, declarando: Que se declare que el despido es injustificado, indebido o improcedente. Que en consecuencia se condene al demandado al pago de las indemnizaciones y prestaciones laborales de que da cuenta la siguiente tabla, o en su caso, a la suma menor que conforme el mérito del proceso, en equidad y justicia US., determine:

| NOMBRE | DIFERENCIA NO PAGADA MES DE OCTUBRE | DIFERENCIA NO PAGADA AÑOS DE SERVICIO | DIFERENCIA NO PAGADA POR FALTA DE AVISO PREVIO | APORTE SEGURO DE CESANTIA | RECARGO ADICIONAL 30% | INDEM. ADICIONAL | TOTAL A DEMANDAR |
|-----------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------|-----------------------|------------------|------------------|
| AGUAYO ABURTO JUAN ARTURO | \$257.179 | \$2.828.969 | \$257.179 | \$557.387 | \$2.639.086 | \$2.545.721 | \$9.085.521 |
| CARRASCO GUTIERREZ HUGO ASCANIO | \$194.878 | \$1.753.901 | \$194.878 | \$504.728 | \$1.921.994 | \$974.197 | \$5.544.576 |
| CASTRO ALVAREZ ALEJANDRO MAURICIO | \$204.695 | \$2.251.645 | \$204.695 | \$533.697 | \$2.454.999 | \$1.015.773 | \$6.665.504 |
| CEA NOVOA RONI ARIEL | \$265.301 | \$1.591.806 | \$265.301 | \$563.412 | \$1.448.181 | \$2.546.992 | \$6.680.993 |
| DAVILA SANDOVAL SEGUNDO DAGOBERTO | \$215.845 | \$2.374.297 | \$215.845 | \$575.798 | \$2.556.403 | \$1.054.072 | \$6.992.259 |

TERCERO: Que, contesta don ANDRÉS KUNCAR ONETO, abogado, domiciliado para estos efectos en calle Trinitarias 131 de Concepción, en nombre y representación, según se acreditará, de CMPC MADERAS S.A., persona jurídica del giro de su denominación,



QZTGKXXXXQ

domiciliada en Avenida Las Industrias Pedro Stark número 100, Los Ángeles, quien Contesta la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por los señores Juan Aguayo Aburto, Hugo Carrasco Gutiérrez, Alejandro Castro Álvarez, Roni Cea Novoa, y Segundo Dávila Sandoval en contra de su representada CMPC MADERAS S.A. solicitando desde ya el rechazo de la misma, con costas, por los fundamentos de hecho y de derecho: Solo reconoce como efectivos únicamente los siguientes hechos: 1) Es efectivo que los demandantes fueron contratados por CMPC Maderas S.A. en las fechas indicadas en la tabla número uno contenida en la página 4 de la demanda y también los son las fechas de cómputo de los años de servicio que la misma tabla indica. 2) Es efectivo que los cinco demandantes fueron despedidos con fecha 31 de octubre por la causal de necesidades de la empresa. Todos los demás hechos y circunstancias expresados en la denuncia se niegan expresamente. En particular, pero no exclusivamente, no es efectivo lo siguiente: 1) Es falso que el mes de octubre de 2018 los demandantes hayan percibido una remuneración inferior a aquélla que les correspondía. Los 5 demandantes recibieron, tanto en el mes de octubre de 2018 como durante toda la relación laboral, la remuneración íntegra que les correspondía por contrato. En todo caso, los actores no indican a qué corresponde la supuesta diferencia, careciendo su demanda en este aspecto de una exposición clara y circunstanciada de los hechos en que se funda. 2) Es falso que al momento de la firma del finiquito se les haya ofrecido una indemnización adicional. Esta fue ofrecida al momento mismo del despido, en la planta. También es falso que la forma de cálculo de dicha indemnización adicional sea la que se indica en la carta de despido. 3) Es falso que los demandantes hayan sido amenazados por personal de CMPC Maderas S.A. para que no hicieran reserva de derechos en el finiquito con la "advertencia" que el monto del finiquito sería inferior, que no tendrían trabajo en ninguna



QZTGKXXXXQ

empresa del rubro, que nunca más tendrían oportunidades de volver a trabajar para la empresa o algún contratista, ni ningún otro tipo de consecuencias negativas. Nadie los amenazó de ninguna forma. Sí se les ofreció una indemnización adicional a aquélla que legalmente les correspondía, para el caso de que no hicieran reserva de derechos. 4) Es falso que las líneas de trabajo en que se desempeñaban lo actores hayan vuelto a funcionar, y mucho menos que hayan sido recontratados los trabajadores despedidos, ni a través de mi representada ni a través de contratistas. 5) Es falso que los demandantes hayan sido víctimas de actos de discriminación por parte de CMPC Maderas S.A. 6) Es falso que se adeude a los actores diferencias de remuneración, indemnización adicional, diferencias de indemnización por años de servicio ni ninguna otra prestación, de ninguna naturaleza. 7) Es falso que la base de cálculo para las indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva de aviso previo sean superiores a las calculadas en los respectivos finiquitos.

Añade que durante el año 2018 CMPC Maderas S.A., particularmente en la Planta Nacimiento, registraba una disminución sostenida de las ventas, lo que generaba un sobre stock de inventario de productos terminados -es decir, se producía menos de los vendido- y además se registró un aumento sostenido en los costos de producción. Por ello se hizo necesario reestructurar la organización con el fin de revertir dichas cifras, para poder competir en el mercado y ello obviamente implicaba disminuir la dotación de personal. En este contexto se determinó la necesidad de detener un turno completo de la línea Drymill (donde se selecciona madera seca) de la Planta Nacimiento de CMPC Maderas S.A. y ello implicó la desvinculación de 48 trabajadores. La mayoría de los trabajadores desvinculados se desempeñaban en la línea Drymill, pero también hubo despidos en otras áreas pues la detención de un turno completo en una línea afectaba naturalmente a otras áreas. Actualmente, la planta



QZTGKXXXXQ

funciona con 48 trabajadores menos, pues ninguno de los despedidos han sido reemplazados, ni directamente contratados por su representada ni tampoco a través de empresas prestadoras de servicios. El despido fue comunicado a los 48 trabajadores el 31 de octubre de 2018, entregándoles carta de aviso en la que se explican los fundamentos de la causal invocada y los hechos en que ella se funda. En la misma ocasión, en presencia de los dirigentes sindicales, se hizo a los 48 trabajadores despedidos una propuesta de indemnización, la que consideraba todos los conceptos que legalmente correspondía pagar (indemnización por años de servicios, indemnización sustitutiva de aviso previo, y feriado legal y proporcional) descontando las sumas que correspondieran (aporte empleador al seguro de cesantía y, en su caso, préstamos adeudados). Dicha propuesta incluía también una indemnización adicional que variaba respecto de cada trabajador y que naturalmente suponía que los trabajadores no hicieran reserva en el finiquito pues el fundamento era precisamente evitar la judicialización de todos los casos haciendo una concesión adicional a lo que legalmente corresponde a cambio de la renuncia de las acciones. Y nada de ilegítimo hay en ello. Si los trabajadores no compartían los fundamentos de su despido, por supuesto que podían suscribir el finiquito con reserva, pero sin la indemnización adicional que entonces carecía de causa. Ahora bien, como todos los demandantes al momento de conocer la propuesta de finiquito que se les hizo en la planta manifestaron aceptarla, la funcionaria que concurrió a notaría llevó únicamente el finiquito que incluía la indemnización adicional y es por ello que no podía aceptar -en ese momento y con ese finiquito- la reserva de derechos. Sin embargo, es completamente falso que hayan sido amenazados, que se les haya manifestado que si hacían reserva de derechos nunca más tendrían trabajo ni nada similar. Nadie los amenazó ni amedrentó de ninguna manera para disuadirlos de hacer reserva de derechos. Luego los



QZTGKXXXQ

trabajadores decidieron interponer reclamo en la Inspección del Trabajo, ocasión en la que su representada concurrió con los finiquitos y documentos para su pago, firmando los trabajadores con reserva de derechos, sin ninguna objeción de su parte. Efectivamente dicho finiquito no incluía la "indemnización adicional" pero no como una sanción por la reserva sino exclusivamente porque dejando reserva de derecho aquella carecía de causa.

Hace referencia a la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. El despido de los demandantes no ha sido en caso alguno vulneratorio de sus derechos fundamentales y, desde luego, no se relata en la demanda ningún hecho al que pudiera atribuirse tales características. En la demanda se afirma que la vulneración consistiría en supuestas amenazas de que fueron objeto los trabajadores al querer suscribir sus finiquitos con reserva de derechos, lo que también califican como un acto de discriminación. Sin perjuicio de que como ya se dijo tal relato no es veraz, pues nadie amenazó a los trabajadores de ninguna forma, todos los hechos que se mencionan en la demanda habrían ocurrido al momento de la suscripción del finiquito, 7 días después de terminada la relación laboral y comunicado el despido y, por ende, aun cuando sí hubieran ocurrido ellos no sirven para calificar el despido de los actores como vulneratorio de derechos fundamentales. En efecto. La acción deducida en autos es aquella regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo, conforme al cual si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado. Es decir, supone que la vulneración es una consecuencia del despido o



bien que el despido en sí mismo constituye la vulneración, como es el caso del despido represalia que afecta la garantía de indemnidad. Así, tratándose de hechos que supuestamente acontecieron cuando ya no estaba vigente la relación laboral en caso alguno podrá hablarse de un despido vulneratorio. Por ende, deberá rechazarse la denuncia de tutela de derechos fundamentales y no dar lugar a las prestaciones demandadas. Sin perjuicio de lo anterior, niega la vulneración de derechos fundamentales que se dicen afectados. a.- Actos de discriminación. Los actores jamás fueron discriminados. Los actos de discriminación se describen en la demanda en el siguiente tenor "Sin embargo, al aceptar los trabajadores la oferta efectuada por el empleador; y pretendiendo éstos firmarla, ejerciendo legítimamente un derecho, como lo es la firma con reserva de derechos, el empleador, en un acto discriminatorio, arbitrario e ilegal, impidió la firma del respectivo finiquito, ello no obstante la anuencia del Sr. Notario y de sus funcionarias". Obviamente dicha situación no corresponde en ningún caso un acto de discriminación en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo pues ninguna distinción se ha hecho en desmedro de los demandantes. b.- Garantía de la indemnidad. El despido de los trabajadores tuvo por única causa aquélla que se explican en la carta de despido, sobre los que se volverá más adelante, y ninguna represalia constituye respecto de actos de los demandantes. El artículo 485 del Código del Trabajo se refiere a esta garantía en los siguientes términos: "En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo". "Los actos posteriores" que se mencionan como represalia ante la intención de dejar reserva en los finiquitos: negarse a firmar finiquito y amenazarlos con



QZTGKXXXXQ

perjudicarlos en futuros trabajos como ya se ha dicho varias veces jamás ocurrieron. En todo caso, si hubiesen ocurrido ellos no son una represalia ante el ejercicio de acciones judiciales, ni menos como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo y por lo mismo no es la acción del artículo 489 la vía para reclamar en su contra. Tampoco podría afectar la garantía de indemnidad la suscripción de un finiquito ni ninguna de las cláusulas en él incorporadas. Obviamente, sin perjuicio de las reservas que pueden hacerse, el finiquito importa renuncia de ciertos derechos y concesiones recíprocas de las partes. Finalmente hace presente que no se ha citado ningún indicio en los términos del artículo 493 del Código del Trabajo. En conformidad a lo expuesto, pide el rechazo de la acción de tutela de derechos fundamentales y que en consecuencia se rechace la petición de que se condene a su representada al pago en favor de los actores de la indemnización especial de tutela laboral a que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo.

Respecto a la diferencia no pagada de la remuneración. En primer término, controvierte expresamente que se adeude ninguna diferencia a los demandantes por conceptos de su remuneración del mes de octubre de 2018. Todos ellos recibieron la remuneración íntegra que les correspondía conforme al contrato de trabajo y considera conceptos que, conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, no se consideran para efectos del cálculo de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, tales como "asignación de feriado". La remuneración antes indicada fue pagada íntegramente por su representada, como se acreditará oportunamente. Los demandantes afirman que "existe una diferencia entre la remuneración real a que tenía derecho los trabajadores versus la cifra efectivamente pagada en el mes de octubre" y agregan un cuadro en que se indica esta pretendida diferencia, por cada demandante. Sin embargo, en parte



alguna dicen a qué corresponde esta diferencia incumpliendo así el mandato legal que exige que en la demanda se expresen "la exposición clara y circunstanciada de los hechos" lo que evidentemente no se cumple en este caso. De cualquier modo en la página 4 se incorpora un cuadro denominado "tabla número uno" que contiene en la última columna la expresión "remuneración devengada en octubre" que coincide en todos los casos con aquélla efectivamente pagada siendo evidente entonces que nada se adeuda. En subsidio, alega respecto de este concepto la excepción de finiquito pues si bien en éste se hizo reserva de derechos ninguna mención contiene respecto de la remuneración de octubre, produciendo pleno efecto liberatorio en este punto. En consecuencia, solicito rechazo de la demanda en cuanto se solicita el pago de una remuneración adeudada correspondiente al mes de octubre.

En relación a la indemnización adicional deberá ser rechazada por carecer de causa. Si bien su representada reconoce haber ofrecido a todos los trabajadores despedidos una "indemnización adicional" cuyo monto y forma de cálculo, en todo caso, no corresponden a lo que se indica en la demanda. Pero el pago de dicha indemnización adicional estaba supeditado a la suscripción del finiquito sin reserva, y nada de cuestionable hay en ello pues su representada estaba dispuesta a hacer una concesión consistente en el pago de una indemnización adicional a aquéllas que exige la ley y, como contraprestación, los actores debían renunciar al ejercicio de las acciones jurisdiccionales en su contra, legítimamente ellos no quisieron hacerlo y, también legítimamente, su representada no pagó esa indemnización adicional a que no estaba obligada legal ni convencionalmente y respecto de cuyo pago no se formó consentimiento pues la oferta hecha suponía la firma del finiquito



QZTGKXXXQ

sin reserva. Solicita en consecuencia el rechazo de este extremo de la pretensión.

Respecto a la diferencia de indemnización por años de servicios y falta de aviso previo. Esta pretensión debe rechazarse porque no es efectivo que exista una diferencia en la base de cálculo de las remuneraciones. Dicha diferencia, según los actores, se produce porque el monto de la última remuneración es superior al efectivamente pagado al trabajador y al usado como base de cálculo. Desde ya no es efectivo que el monto de la remuneración sea superior al pagado. Es cierto que es superior a la base de cálculo utilizada y la razón de ello es simple: la remuneración de octubre incluye conceptos que conforme al artículo 172 del Código del Trabajo no debe considerarse para el pago de las remuneraciones por término de la relación laboral. Concretamente: asignación feriado, sobretiempo, beca de estudio y bono de movilización escolar. Asimismo contiene una parte variable (bono de producción y asignación turno noche) que debe promediarse el obtenido los últimos tres meses. La base de cálculo de los demandantes es aquella indicada en sus finiquitos. En subsidio, para el caso que se estimare que alguna diferencia existe, opone la excepción de finiquito pues la reserva hecha en él no alcanza a la base de cálculo de las indemnizaciones y por ende el finiquito produce efecto liberatorio en este aspecto.

Respecto a la devolución del aporte al seguro de cesantía señala que el descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía de cada uno de los demandantes es plenamente procedente a la luz de lo que disponen los artículos 13 y 52 de la Ley 19.728. Dispone el artículo 13 que "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal,



QZTGKXXXQ

calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15". A su vez, el artículo 52 de la ley dispone lo siguiente: "Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios. "Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13. A petición del tribunal, la Sociedad Administradora deberá informar, dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de recepción del oficio del Tribunal, el monto equivalente a lo cotizado por el empleador en la Cuenta Individual por Cesantía, más su rentabilidad. "Los recargos que correspondan conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, habrán de calcularse sobre la prestación de cargo directo del empleador y las sumas retiradas de la Cuenta Individual por Cesantía correspondientes a las cotizaciones del empleador, más su rentabilidad. Además el tribunal ordenará que el empleador pague al trabajador las sumas que éste habría obtenido del Fondo de Cesantía Solidario. Para el efecto a que se refiere el inciso anterior, se presumirá que el trabajador mantuvo la condición de cesante durante los cinco meses siguientes al término del contrato." Conforme a dichas disposiciones el



QZTGKXXXQ

empleador tiene el derecho a descontar de la indemnización por años de servicio las sumas aportadas a cuenta individual por cesantía del trabajador. Hace presente que en la demanda de lo principal, no obstante que se insinúa que el despido de los demandantes sería injustificado ninguna petición se contiene al respecto, en concreto, no pide que se declare injustificado el despido ni tampoco la indemnización correspondiente a dicha declaración y, por lo mismo, no tiene competencia este Tribunal para declarar injustificado el despido por necesidades de la empresa. Solicita tener por contestada la denuncia de tutela de derechos fundamentales y cobro de prestaciones y rechazarla en todos sus partes con costas, conforme a los fundamentos expuestos en el desarrollo de la contestación, rechazando igualmente las demás prestaciones demandadas conforme a lo expresado en esta contestación.

Que, en otrosí de su presentación contesta demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones solicitando su rechazo, con costas, por las razones que expone:

En primer lugar, por razones de economía procesal da por reproducidas en esta parte las consideraciones anteriores. Añade que durante el año 2018 CMPC Maderas S.A., particularmente en la Planta Nacimiento, registraba una disminución sostenida de las ventas, lo que generaba un sobre stock de inventario de productos terminados -es decir, se producía menos de los vendido- y además se registró un aumento sostenido en los costos de producción. Por ello se hizo necesario reestructurar la organización con el fin de revertir dichas cifras, para poder competir en el mercado y ello obviamente implicaba disminuir la dotación de personal. En este contexto se determinó la necesidad de detener un turno completo de



QZTGKXXXQ

la línea Drymill (donde se selecciona madera seca) de la Planta Nacimiento de CMPC Maderas S.A. y ello implicó la desvinculación de 48 trabajadores. La mayoría de los trabajadores desvinculados se desempeñaban en la línea Drymill, pero también hubo 12 despidos en otras áreas pues la detención de un turno completo en una línea afectaba naturalmente a otras áreas. Actualmente, la planta funciona con 48 trabajadores menos, pues ninguno de los despedidos han sido reemplazados, ni directamente contratados por su representada ni tampoco a través de empresas prestadoras de servicios. Así, niega que los trabajadores hayan sido reemplazados. Sí funcionan las líneas que éstos operaban, pero sólo en un turno y no en dos como era antes de los despidos. No es difícil comprender que si una empresa se despide a 48 personas a la vez, sin reemplazar a ninguna de ellas, puede al menos presumirse -con bastante certeza que los despidos fueron justificados, pues no es razonable que una empresa se sometiera al desgastante proceso que significa desvincular a un grupo importante de trabajadores si no existía la real necesidad de ello. En relación a los hechos relatados en la carta de despido ellos, además de ser conocidos de los trabajadores, se explican suficientemente bien en la misma. Así, se explica que hubo un aumento en los costos de producción y, a la vez, en el nivel de inventarios de productos terminados. Si bien la carta no se indica las cifras que reflejan el aumento de los costos y del inventario ello no impide en ningún caso la comprensión de los hechos en que se funda el despido pues ambas circunstancias son en sí mismas hechos que justifican una reestructuración. Es lógico que si aumentan los costos en que incurre una empresa para elaborar sus productos aumentan también todos los costos operacionales de ésta. A su vez, si aumenta la cantidad de productos terminados en inventario -es decir, disminuyen las ventas- no es posible hacer frente al aumento en los costos de producción. Y ambas circunstancias hacen imperativo



QZTGKXXXQ

reestructurar la organización de la empresa a fin hacer frente al aumento de los costos y bajas en las ventas, reestructuración que normalmente, como ocurrió en este caso, pasará por disminuir la planta de trabajadores, entre otras medidas. Esa fue la razón que hizo imperativo modificar la estructura organizacional de la Planta Nacimiento de CMPC Maderas desvinculando a 48 trabajadores de diversas líneas y que en la práctica significó disminuir un turno completo de una de las líneas de producción más trabajadores de otras líneas que también se vieron afectada por la reestructuración. Señala que los actores sostienen la improcedencia del despido basado en que no les constan los hechos afirmados. Pero obviamente la carta se debe bastar por sí misma para comprenderla pero no es posible exigir que el empleador acompañe a ella todos los antecedentes que justifiquen los hechos en que se funda pues ello no tiene ningún sentido. Con ese criterio, si se despido a alguien por inasistencia, habría que adjuntar a la carta de despido los libros de asistencia. Obviamente no tiene ningún sentido. El término del contrato de trabajo se produjo conforme a derecho y en base los hechos relatados en la carta-aviso de despido, los cuales efectivamente configuran la causal legal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo y la decisión del despido no fue antojadiza, sino que se adoptó previa constatación de la efectividad de los hechos que fundamentan la causal de despido y analizada su incidencia en la adecuada marcha y funcionamiento de la empresa, habiéndose determinado que resultaba insostenible mantener la relación laboral con el actor procediendo entonces su desvinculación. En relación a las diferencias de remuneraciones, indemnización adicional, diferencia de indemnización por años de servicios y falta de aviso previo y devolución del aporte al seguro de cesantía reitera lo ya señalado a propósito de la contestación de la acción de tutela. Solicita tener por contestada demanda de



QZTGKXXXQ

despido injustificado y rechazarla en todas sus partes, y rechazar también las demás prestaciones que se demandan por todas o algunos de los fundamentos expuestos y, en subsidio, estarse a la base de cálculo de indemnizaciones que resulten del mérito del proceso inferior, en todo caso, a la pretendida en la demanda.

CUARTO: Que, con fecha 26 de febrero de 2019 se verifica audiencia preparatoria en la cual se efectúa el llamado a conciliación, el que resulta frustrado.

QUINTO: Que, se acuerdan como hechos no controvertidos: 1.- Existencia de la relación laboral habida entre los demandantes y la demandada CMPC Maderas S.A. que data respecto de cada uno de ellos en las fechas propuestas en la demanda. 2.- Que las funciones que desempeñaban los demandantes para su empleador correspondían a clasificador de madera, con excepción de don Hugo Ascanio Carrasco Gutiérrez que correspondía ayudante de línea. 3.- Que los demandantes fueron desvinculados por su empleadora por necesidades de la empresa conforme dispone inciso primero artículo 161 del Código del Trabajo el 31 de octubre de 2018. 4.-Que los demandantes suscribieron y ratificaron su finiquito el 21 de noviembre de 2018, en el cual efectuaron reserva de derecho para impetrar las acciones deducidas en estos antecedentes. 5.- La demandada CMPC Maderas S.A. ofertó a los demandantes una indemnización adicional de aquella consignada en definitiva en el finiquito.

SEXTO: Que, se fijan como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos: 1.- Efectividad que con ocasión al despido a los demandantes se le conculcaron sus derechos fundamental consistentes en el principio a la no discriminación, la integridad física y psíquica y la garantía de indemnidad. Indicios de dicha vulneración y proporcionalidad de la medida adoptada al efecto por la demandada. Antecedentes de hecho en que dicha afirmación se funda.



2.- Justificación del despido de los demandantes por necesidades de la empresa que en la especie se tradujo en los hechos consignados en la carta de desvinculación de los demandantes. Antecedentes de hecho en que dicha afirmación se funda. 3.- Remuneración mensual de los demandantes para los efectos del pago de prestaciones cuyo cobro se pretende en este juicio. Efectividad que los actores se les cancelaba por concepto de remuneraciones una cifra inferior a la pactada contractualmente. Antecedentes de hecho en que dicha afirmación se funda. 4.- Prestaciones laborales adeudadas a los demandantes por la demandada y quantum de las mismas. Efectividad que la demandada adeuda a los demandantes una diferencia por remuneraciones no pagadas durante octubre de 2018. Antecedentes de hecho en que dicha afirmación se funda. 5.- Oportunidad en que la demandada habría efectuado a los demandantes una oferta de indemnización adicional y alcance jurídico de dicha oferta. Antecedentes de hecho en que dicha afirmación se funda. 6.- Procedencia del descuento efectuado por la demandada a la partida correspondiente a la indemnización por año de servicio cancelada a los demandantes conforme dispone el artículo 13 de la ley 19.728.

SÉPTIMO: Que, con fecha 17 y 22 de abril de 2019 se verifica audiencia de juicio en que las partes proceden a incorporar la prueba oportunamente ofrecida en audiencia preparatoria.

Demandante

Prueba documental:

1. Contratos de trabajo de los demandantes, salvo contrato de don Roni Cea Novoa.
2. Liquidación de remuneraciones del mes de octubre de 2018 de los demandantes, salvo la de don Juan Aguayo Aburto.



3. Certificado pago de cotizaciones previsionales año 2018 de los demandantes.
4. Carta de despido y término de relación laboral de los demandantes.
5. Finiquito firmado con reserva de derechos, por los demandantes.
6. Reclamo ante Inspección del trabajo de fecha 07 de noviembre de 2018 de los demandantes.
7. Acta de comparendo ante la inspección del trabajo de los demandantes.
8. Finiquito firmado por ex trabajador (no demandante), don Jorge Arriagada Arriagada.
9. Finiquito firmado por ex trabajador (no demandante), don Miguel Carrasco Toloza.
10. Contrato de trabajo de los ex trabajadores, no demandantes Carlos Edmundo Chavez Novoa, Oscar wladimir Sepulveda Villagran, y Moises Alejandro Suazo Toledo.
11. Liquidación de remuneraciones del mes de octubre de 2018 de los ex trabajadores SERGIO ANTONIO BARRA BELTRAN, CARLOS EDMUNDO CHAVEZ NOVOA, OSCAR WLADIMIR SEPULVEDA VILLAGRAN
12. Certificado de pago de cotizaciones previsionales año 2018 de los ex trabajadores no demandantes SERGIO ANTONIO BARRA BELTRAN, CARLOS EDMUNDO CHAVEZ NOVOA, OSCAR WLADIMIR SEPULVEDA VILLAGRAN, y MOISES ALEJANDRO SUAZO TOLEDO.
13. Carta de despido de los ex trabajadores SERGIO ANTONIO BARRA BELTRAN, CARLOS EDMUNDO CHAVEZ NOVOA, OSCAR WLADIMIR SEPULVEDA VILLAGRAN, y MOISES ALEJANDRO SUAZO TOLEDO.



QZTGKXXXQ

14. Finiquito firmado con reserva de derechos por los ex trabajadores, SERGIO ANTONIO BARRA BELTRAN, CARLOS EDMUNDO CHAVEZ NOVOA, OSCAR WLADIMIR SEPULVEDA VILLAGRAN, y MOISES ALEJANDRO SUAZO TOLEDO.
15. Acta de comparendo ante la inspección del trabajo de los ex trabajadores no demandantes SERGIO ANTONIO BARRA BELTRAN, CARLOS EDMUNDO CHAVEZ NOVOA, OSCAR WLADIMIR SEPULVEDA VILLAGRAN, y MOISES ALEJANDRO SUAZO TOLEDO

B. Absolución de posiciones:

Absuelve posiciones al representante legal del demandado de autos don Álvaro Calvo Vicentt, quien previamente interrogado, expone.

C. Exhibición De Documentos:

- a) Nómina de los 48 trabajadores despedidos, a los que el demandado hace alusión en su contestación de demanda.-
- b) Finiquito firmado por los 39 trabajadores indicados en su contestación de la demanda.-
- c) Proyecto de finiquito no firmado en notaria de Nacimiento, por sus representados.
- d) Pauta y criterios de determinación de la indemnización adicional ofrecida a los 48 trabajadores 7/11/2018.-
- e) Documentos que den cuenta Pauta y criterios de determinación de la indemnización adicional ofrecida a los 48 trabajadores 7/11/2018.-
- f) Nómina de trabajadores que han sido contratado por contratistas en la planta Nacimiento línea SGM (STRENGTH



GRADING MACHINE), L7 DRAY LINE, LÍNEA CEPILLADORA, desde 7/11/2018 al día de hoy .

g) Contrato de trabajo y anexos de don Roni Cea Novoa.

h) Liquidaciones de remuneraciones, debidamente firmada de los últimos 24 meses, de los trabajadores demandantes.

i) Plano de la Planta de Nacimiento, vigente a la fecha del despido de los trabajadores.-

j) Plano de la Planta de Nacimiento, vigente a la fecha de presentación de la demanda. k) Liquidación octubre Juan Aguayo Aburto.

Testimonial

1.- Testigo CARLOS EDMUNDO CHÁVEZ Novoa Rut 12.385.491-8, quien previamente juramentado expone, declaración en audio.

2.- Testigo SERGIO ANTONIO BARRA BELTRAN, quien previamente juramentado expone, declaración en audio.

3.- Testigo OSCAR SEPULVEDA VILLAGRAN, quien previamente juramentado expone, declaración en audio.

4.- Testigo SUAZO TOLEDO MOISES ALEJANDRO, Rut 11.582.702-2 quien previamente juramentado expone, declaración en audio.

Demandada

Documental

1) Contrato individual de trabajo suscrito en Los Ángeles, el 1 de noviembre de 2013, entre don Juan Arturo Aguato Aburto y CMPC Maderas S.A.



QZTGKXXXQ

- 2) 3 Anexo a contrato individual de trabajo suscrito entre don Juan Arturo Aguato Aburto y CMPC Maderas S.A, de fechas 17 de noviembre de 2015, 1 de diciembre de 2015 y 23 de junio de 2016.
- 3) Carta de aviso de termino de relación laboral enviada por CMPC Maderas S.A a don Juan Arturo Aguayo Aburto, el 31 de octubre de 2018 y firmada por el trabajador.
- 4) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de don Juan Arturo Aguayo Aburto, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31/10/18
- 5) Declaración, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones, recibo y finiquito de fecha 31 de octubre de 2018, suscrito y ratificado por don Juan Arturo Aguayo Aburto el 21 de noviembre de 2018 ante ministro de fe.
- 6) Acta de comparendo de conciliación realizado el 21/11/18 entre don Juan Arturo Aguayo Aburto y CMPC Maderas S.A.
- 7) Liquidaciones de sueldo de don Juan Arturo Aguayo Aburto correspondientes al periodo comprendido entre mayo y octubre de 2018, ambos meses inclusive.
- 8) Contrato individual de trabajo suscrito en Los Ángeles, el 1 de noviembre de 2013, entre don Segundo Dagoberto Dávila Sandoval y CMPC Maderas S.A
- 9) Carta de aviso de termino de relación laboral enviada por CMPC Maderas S.A a don Segundo Dagoberto Dávila Sandoval, el 31 de octubre de 2018 y firmada por el trabajador.
- 10) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de don Segundo Dagoberto Dávila Sandoval, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31/10/18



QZTGKXXXQ

11) Declaración, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones, recibo y finiquito de fecha 31 de octubre de 2018, suscrito y ratificado por don Segundo Dagoberto Dávila Sandoval el 21 de noviembre de 2018 ante ministro de fe.

12) Acta de comparendo de conciliación realizado el 21/11/18 entre don Segundo Dagoberto Dávila Sandoval y CMPC Maderas S.A.

13) Liquidaciones de sueldo de don Segundo Dagoberto Dávila Sandoval correspondientes al periodo comprendido entre mayo y octubre de 2018, ambos meses inclusive.

14) Contrato individual de trabajo suscrito en Los Ángeles, el 1 de noviembre de 2013, entre don Alejandro Mauricio Castro Álvarez y CMPC Maderas S.A

15) Anexo a contrato individual de trabajo suscrito entre don Alejandro Mauricio Castro Álvarez y CMPC Maderas S.A, de fecha 1 de diciembre de 2015.

16) Carta de aviso de termino de relación laboral enviada por CMPC Maderas S.A a don Alejandro Mauricio Castro Álvarez, el 31 de octubre de 2018 y firmada por el trabajador.

17) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de don Alejandro Mauricio Castro Álvarez, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31/10/2018

18) Declaración, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones, recibo y finiquito de fecha 31 de octubre de 2018, suscrito y ratificado por don Alejandro Mauricio Castro Álvarez el 21 de noviembre de 2018 ante ministro de fe.

19) Acta de comparendo de conciliación realizado en la Dirección del Trabajo IPT Bio Bio, Los Ángeles unidad de conciliación, el



QZTGKXXXXQ

21/11/18 en entre don Alejandro Mauricio Castro Álvarez y CMPC Maderas S.A.

20) Liquidaciones de sueldo de don Alejandro Mauricio Castro Álvarez correspondiente al periodo comprendido entre mayo y octubre de 2018, ambos meses inclusive.

21) Contrato individual de trabajo suscrito en Los Ángeles, el 1 de noviembre de 2013, entre don Rony Ariel Cea Novoa y CMPC Maderas S.A

22) Carta de aviso de termino de relación laboral enviada por CMPC Maderas S.A a don Rony Ariel Cea Novoa, el 31 de octubre de 2018 y firmada por el trabajador.

23) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de don Rony Ariel Cea Novoa, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31/10/2018

24) Declaración, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones, recibo y finiquito de fecha 31 de octubre de 2018, suscrito y ratificado por don Rony Ariel Cea Novoa el 21 de noviembre de 2018 ante ministro de fe.

25) Acta de comparendo de conciliación realizado en la Dirección del Trabajo IPT Bio Bio, Los Ángeles unidad de conciliación, el 21/11/18 en entre don Rony Ariel Cea Novoa y CMPC Maderas S.A.

26) Liquidaciones de sueldo de don Rony Ariel Cea Novoa correspondiente al periodo comprendido entre mayo y octubre de 2018, ambos meses inclusive.

27) Contrato individual de trabajo suscrito en Los Ángeles, el 1 de noviembre de 2013, entre don Hugo Ascanio Carrasco Gutiérrez y CMPC Maderas S.A



QZTGKXXXQ

28) Carta de aviso de termino de relación laboral enviada por CMPC Maderas S.A a don Hugo Ascanio Carrasco Gutiérrez, el 31 de octubre de 2018 y firmada por el trabajador.

29) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de don Hugo Ascanio Carrasco Gutiérrez, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31/10/2018

30) Declaración, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones, recibo y finiquito de fecha 31 de octubre de 2018, suscrito y ratificado por don Hugo Ascanio Carrasco Gutiérrez el 21 de noviembre de 2018 ante ministro de fe.

31) Acta de comparendo de conciliación realizado en la Dirección del Trabajo IPT Bio Bio, Los Ángeles unidad de conciliación, el 21/11/18 en entre don Hugo Ascanio Carrasco Gutiérrez y CMPC Maderas S.A.

32) Liquidaciones de sueldo de don Hugo Ascanio Carrasco Gutiérrez correspondiente al periodo comprendido entre mayo y octubre de 2018, ambos meses inclusive.

33) Carta de aviso de termino de relación laboral y Declaración, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones, recibo y finiquito, correspondientes a los trabajadores Manuel Díaz Sáez, Luis Escobar Seguel, Julio Figueroa Carrasco, Domingo Gajardo Saiz, Sergio Garcés Medina, Bernardo Grandon Barrenechea, Pedro Jara Castro, Arddemil Maldonado Rivera, Santiago Medina Chávez, Víctor Novoa Proboste, Jose Oñate Morales, Juan Oñate Muñoz, Carlos Parra Oñate, Samuel Riquelme Reyes, Sergio Rivas Barra, Luis Ruiz Urra, Edgardo Saavedra Roa, Mario Salazar Fernández, Rene Sánchez Villagrán, Oscar Sepúlveda Villagrán, Edgardo Soto Jara, Jonathan Suazo Cárcamo, Moisés Suazo Toledo, Jorge Venegas Pacheco, Cesar Velásquez Martínez, José Cid Acuña, Carlos Chávez Novoa, Oscar Cea



QZTGKXXXQ

Toloza, Ricardo Castro Ormeño, Gabriel Castro Muñoz, Miguel Carrasco Toloza, Cesar Velásquez Martínez, Luis Abarzua Muñoz, Nicolás Aqueveque Cazanoba, Jorge Arriagada Arriagada, José Baeza Riquelme y Moisés Beltrán Alarcón. Todos los documentos de fecha 31/10/18 y suscritos por los trabajadores.

34) Planilla, compuesta de 9 hojas, que da cuenta de trabajadores de CMPC Maderas S.A, planta Nacimiento, liquidados en el mes de octubre de 2018.

35) Planilla, compuesta de 8 hojas, que da cuenta de trabajadores de CMPC Maderas S.A, planta Nacimiento, liquidados en el mes de diciembre de 2018.

36) Planilla, compuesta de 2 hojas, que da cuenta de trabajadores de CMPC Maderas S.A, planta Nacimiento, finiquitados entre octubre y noviembre de 2018

37) Cadena de correos electrónicos enviados entre el 09/10/18 y el 10/10/18, entre Rogelio Vorphal Vivallos y Eduardo Hernández Fernández, y cuyo asunto es "Plan de reducción dotación Planta Nacimiento"

38) Cadena de correos electrónicos enviados entre el 16/10/2018 y el 17/10/2018, entre Rogelio Vorphal Vivallos y Eduardo Hernández Fernández, y cuyo asunto es "Plan Nacimiento"

39) Cadena de correos electrónicos enviados entre el 18/10/2018 y el 24/10/2018, entre Rogelio Vorphal Vivallos y Pilar Oñate Henríquez, y cuyo asunto es "Plan Nacimiento"

40) Grafico que da cuenta de costo de producción (m3) desde septiembre de 2017 a octubre de 2018

41) Grafico que da cuenta de costo de precio de venta (m3) desde septiembre de 2017 a octubre de 2018



42) Planilla y gráficos que dan cuenta de inventario madera aserrada en puerto (m3) e inventario madera aserrada (m3), desde enero de 2017 a octubre de 2018

Absolución de posiciones:

Absuelven posiciones los demandantes don Juan Arturo Aguayo Aburto, don Alejandro Mauricio Castro Álvarez, quienes previamente juramentado e interrogado, declaran según consta en audio.

Testimonial:

1.- Testigo Rogelio Vorphal Vivallos, Rut 11.539.849-0, subgerente de Planta; quien previamente juramentado expone, declaración en audio.

2.- Testigo Héctor Salgado Carvacho, Rut 11.959.810-9, líder de turno quien previamente juramentado expone, declaración en audio.

3.- Testigo Maritza Castro Bustos, Rut 7.640.030-K, Jefa de operaciones quien previamente juramentado expone, declaración en audio.

OCTAVO: Que, concluida la prueba las partes procedieron a efectuar las observaciones a la prueba.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

EN RELACIÓN A LA DENUNCIA DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

NOVENO: Que, los demandantes han deducido denuncia por vulneración de derechos fundamentales, las que habrían tenido lugar con ocasión



del despido y consistieron en afectaciones al derecho a la no discriminación, el principio de la indemnidad, y el derecho a la vida e integridad física y psíquica, demanda a la que el demandado se ha opuesto solicitando su rechazo negando las afectaciones denunciadas.

DÉCIMO: Que, conforme a la prueba rendida consistentes en documentos incorporados en particular carta de aviso de despido, aunado a la declaraciones de los testigos de la demandante y considerando además las declaraciones de las propios actores en absolución de posiciones se puede establecer que con fecha 31 de octubre de 2019 los demandantes fueron despedidos invocando la empleadora la causal de necesidades de la empresa consignando en la misma carta las sumas que pagaría por concepto de indemnizaciones, dicha carta que solo incluía la legal, además como lo señalaron los testigos de la demandada Rogelio Vorphal y Maritza Castro, además se efectuó un ofrecimiento de una indemnización adicional, aun cuando las condiciones bajo las cuales esta se pagaría es motivo de controversia entre las partes.

UNDÉCIMO: Que, para efectos de resolver se debe tener presente que el artículo 485 del Código del trabajo señala: El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo



QZTGKXXXQ

establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

DUODÉCIMO: Que, en la especie lo que sostienen los demandantes es que con ocasión del despido se habría producido las afectaciones a los derechos fundamentales que invoca. Así a lo que aluden éstos en su libelo dice relación con la conducta empresarial posterior al acto extintivo, conducta que en principio si se encontraría cubierta en la norma del artículo 485 del Código del Trabajo pues el despido lesivo de derechos fundamentales cubre no solo la motivación o resultado del acto jurídico del despido propiamente tal, sino que también las circunstancias fácticas que hacen a la ejecución de este acto de rescisión por parte de la empresa, que encuentra su fundamento normativo evidente en la expresión de la propia Ley, que señala como conducta reprochada jurídicamente no el despido propiamente tal que lesionan derechos fundamentales propiamente tales sino las vulneraciones de estos derechos con ocasión del despido (Derechos Fundamentales, Tutela Y trabajo, José Luis Ugarte Cataldo, Thomson Reuters, 1 Edición, 2018, Pág. 90)



DÉCIMO TERCERO: Que, señalado lo anterior nos referiremos a la demanda y su pertinencia, se ha sostenido que los demandantes habrían sido afectado primero en su derecho a la no discriminación pues con ocasión del despido se les habría privado del derecho a percibir la indemnización voluntaria ofrecida por la empresa en razón que estos al momento de suscribir el respectivo finiquito decidieron efectuar reserva de derechos. Por su parte la demandada sostiene que ellos habrían retirado el finiquito atendido que la condición para que la indemnización voluntaria fuera otorgada era precisamente que no existieran reservas al respecto, que como lo señala la testigo Maritza Castro que fuera un acuerdo que no generara problemas para las partes, y que el término de la relación laboral se diera en buenos términos, lo cual fue refrendado por el representante legal de la empresa, así cabe determinar en primer lugar si el acto de la denunciada de retirar el finiquito no obstante que los demandantes lo habían firmado fue un acto discriminatorio. Ya señalamos con anterioridad que en nuestro concepto si podría invocarse un despido vulneratorio de garantías fundamentales incluso en aquellos casos que se haya extendido el acto de despido cuando circunstancias incluso posteriores a su acaecimiento sean vulneratorio para el trabajador, aunque debemos agregar que dada la expresión del legislador con ocasión del despido debe existir no solo una conexión casual sino también temporal, pues no podría alegarse consecuencias después de un periodo de tiempo prolongado considerando además que existen plazos de caducidad para el ejercicio de esta acción.

DÉCIMO CUARTO: Que, sin perjuicio de lo señalado en cuanto a la procedencia del instituto de la tutela laboral respecto de situaciones incluso posteriores al despido, en la especie no ha existido un actuar discriminatorio de la demandada pues no ha operado un actuar arbitrario o carente de razonabilidad al negar el



otorgamiento de las prestaciones en favor de los trabajadores que establecía el finiquito que fue llevado a la Notaría de Nacimiento, pues como lo establece nuestra Jurisprudencia el finiquito corresponde a una convención, en cuanto acto jurídico voluntario que genera o extingue derechos y obligaciones, y que da cuenta del término del vínculo laboral de la manera que señala, y como tal, es posible que una de ellas manifieste discordancia en algún rubro, en cuyo extremo el finiquito no tiene poder liberatorio (Excma. Corte Suprema, sentencia de 13 de septiembre de 2017, ROL 6-880-17.) Del concepto antes señalado se desprende que se trata de un acuerdo de voluntades que se plasma en el instrumento denominado finiquito pero que supone necesariamente un acuerdo de voluntades, expreso, lo que corrobora el hecho que para entender concurrente una reserva debe contemplarse expresa e inequívocamente; así entonces para entender nacidas o extintas obligaciones debe existir una manifestación expresa en tal sentido, por lo que cualquiera de las partes concurrentes podrá desistirse antes de la firma sin que exista obligación alguna generada por hechos previos u ofrecimientos derivados de las negociaciones entre las partes para alcanzar un acuerdo, por ello la alegación de la demandante en el sentido de aplicar las normas de la formación del consentimiento del Código de Comercio no resultan pertinentes en la especie, pues el finiquito requiere voluntad expresa que debe manifestarse en un documento o instrumento que dé permanencia a la voluntad y permita su acreditación posterior, que dé certeza a las partes; derivado de lo anterior no ha existido discriminación en el actuar de la demandada, pues si bien existieron trabajadores a los que si se les otorgó esta indemnización adicional, fue debido a que no efectuaron reserva de derechos por lo que pudieron acceder a la misma dada la condición que al efecto se impuso por la demandada, pues es usual que las partes lleven a cabo un proceso de negociación propio del término de la relación laboral, tal es así



QZTGKXXXQ

que el artículo 5 del Código Laboral establece la irrenunciabilidad de los derechos laborales solo mientras subsista la relación laboral y en esta situación ésta ya había concluido. Es por ello que no existe un actuar discriminatorio en la denunciada dado que el pago del monto adicional estaba sujeto a la condición de no judicializar posteriormente el despido, no efectuando reserva de derechos en el respectivo finiquito, a quienes cumplieron esta condición si les pagó el monto y a quienes efectuaron la reserva se les retiró la oferta, no hay sino un tratamiento acorde a lo negociado, más aún si las denunciadas pudieron acceder a la misma pero libremente optaron por sustraerse de este acuerdo pues no existía obligación de la demandada de pagar el monto ni legal ni convencional por lo que sujetarlo a una condición era perfectamente procedente.

DÉCIMO QUINTO: Que, además tampoco se acreditó que este monto adicional y voluntario, y agregamos condicionado estuviera establecido previamente ya sea en los respectivos contratos individuales o instrumentos colectivos del trabajo, o que fuera reconocido tácitamente respecto de los trabajadores demandantes, pues si bien la demandada reconoció que se había otorgado ésta en anteriores procesos no se estableció que fuera a todo evento sino al contrario que era un pago para no judicializar posteriormente el despido. Finalmente, en la carta de despido que constituye incluso título ejecutivo para el cobro de los montos allí reconocidos por el empleador no se contempla este ítem, considerando que conforme al artículo 168 letra a) el ofrecimiento que consta en carta de despido constituye una oferta irrevocable de otorgar las indemnizaciones por los montos establecidos en dicho instrumento.

DÉCIMO SEXTO: Que, además respecto de las restantes garantías conculcadas también se estima que no se ha acreditado su vulneración, pues respecto de la indemnidad se ha señalado que esta



concurriría ya que los trabajadores al decidir efectuar la reserva e iniciar una instancia primero administrativa y luego judicial de reclamo habrían sufrido como represalia por parte de su empleador consistente en el retiro del finiquito primitivo y consecuentemente el retiro de la oferta de la indemnización adicional, pues como señala el artículo 485 del Código del Trabajo señala que son lesivas de derechos fundamentales las represalias ejercidas contra de trabajadores como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del trabajo o represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad. Así en la especie no opera ninguno de los supuestos señalados en dicha norma pues los trabajadores con antelación a esta demanda si bien recurrieron a la Inspección del Trabajo reclamando de su despido; este acto es posterior al acto vulneratorio, razón por la cual no puede hablarse de represalia pues no hay relación causa efecto (reclamo que trae como consecuencia una represalia) pues no existe correlato temporal entre una y otra, sino más bien una relación de "efecto causa", inapta para dar lugar a esta vulneración.

Además respecto de las amenazas que refieren los demandantes relativos a que no serían recontratados ni en la empresa de la demandad ni en otra del rubro solo son afirmaciones que no fueron acreditadas pero que tampoco podrían ser indicios de vulneración toda vez que se trata de hechos futuros y que dicen relación con circunstancias posteriores al término de la relación laboral y sin relación con el acto del despido, por lo que no pueden constituir vulneración ni de la no discriminación y tampoco de la garantía de indemnidad.

Finalmente y respecto de la afectación a la integridad física y psíquica de los demandantes, sin perjuicio de lo ya señalado



respecto a la garantía de no discriminación tampoco se acreditó el daño que se dice habrían sufrido los actores por lo que también se rechazará esta capítulo dela tutela.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, la prueba rendida por la denunciante en nada altera lo ya referido, pues si bien en la especie conforme al artículo 493 acreditado indicios de vulneración corresponde al empleador justificar la proporcionalidad de la medida, el único indicio que dice relación con el retiro del finiquito presentado en Notaria de Nacimiento que implicó el no pago de la indemnización adicional ofrecida fue suficientemente justificado, y si bien las declaraciones de los testigos de los actores hacen referencia a este pago reconocen que por el hecho de efectuar la reserva no percibieron la misma no hacen más que ratificar que precisamente la decisión de la empleadora encuentra justificación por no existir acuerdo de las partes en orden a no formular reserva en el finiquito respectivo, más aun si los mismos reconocen que los trabajadores que no efectuaron reserva si recibieron dicho monto.

DÉCIMO OCTAVO: Que, atendido los razonamientos precedentes se rechazará la acción de tutela incoada y además el cobro de todas las prestaciones deducidas en conjunto con ésta, sin perjuicio de lo que señalará respecto de la demanda subsidiaria.

EN RELACION A LA ACCION SUBSIDIARIA DE IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES.

EN RELACION AL DESPIDO



DÉCIMO NOVENO: Que, los demandantes en subsidio de la pretensión deducida en lo principal se reclama respecto de la procedencia de la causal del término de contrato invocada por el empleador, esto es, la del artículo 161, del Código del trabajo que señala que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

Conforme a lo anterior con fecha 31 de octubre de 2018 el empleador remite a los demandantes carta de aviso del despido y respecto de la causal señala: "La causal de término de la refacción laboral es la que dispone el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, par necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tales como las derivadas de la racionalización, Los hechos constitutivos de la causal invocada se fundan en la necesidad del empleador de, ante la realidad actual del negocio, de un aumento constante de los costos de producción y del nivel de inventario de productos terminados, adoptar medidas destinadas a optimizar sus recursos y elevar sus niveles de eficiencia, todo ello con la finalidad de mantener la competitividad en los mercados donde participa, asegurando el desarrollo sostenible en el mediano y largo plazo. En este contexto, se advierte el imperativo de tener que ajustar la estructura organizacional, a través de un proceso de racionalización, en virtud del cual se reducirá la dotación de trabajadores que se desempeñan principalmente en el área de Clasificación disminuyendo un turno de trabajo, adicionalmente se afectarán a otras áreas de la Planta. Todo lo anterior tiene el efecto ineludible de tener que prescindir de sus servicios".



QZTGKXXXQ

VIGÉSIMO: Que, la demandante ha señalado que el despido es improcedente en primer lugar debido a defectos formales en esta comunicación, que no se bastaría a sí misma, y además porque las razones esgrimidas en su concepto no son objetivamente consideradas como aptas para establecer la procedencia del despido, por su parte la demandada rechaza lo relativo a los defectos formales de la carta señalando que lo que se busca con la comunicación es indicar las razones que justifican la aplicación de la causal mas no entregar cifras o pruebas estadísticas que la justifiquen, además indica que la casual si dice relación con la necesidad de llevar a cabo un proceso de racionalización que implicó adoptar medidas de desvinculación de trabajadores.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, el artículo 169 del Código del Trabajo señala que si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este código, se observarán las reglas siguientes: a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda. El empleador estará obligado a pagar las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior en un solo acto al momento de extender el finiquito. A su vez, el artículo 454 N° 1 del mismo Código señala que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.



VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, concordante con lo anterior es el empleador quien debe acreditar los hechos fundantes de la causal consignados en la carta respectiva; a este respecto se debe consignar que tal como lo ha indicado la Excma. Corte Suprema: "La interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado". (ROL 35742-2017). "Así para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. Por lo tanto, las circunstancias que se deben presentar para invocar esta causal deben ser, en lo que interesa en la presente causa, es que sean graves, exige que el impacto económico sea relevante, esto es, deben ser de tal magnitud que provoquen en el empleador la necesidad de despedir a uno o más de sus trabajadores y además que sean permanentes, significa que la circunstancia que se ha generado tenga una permanencia en el tiempo que no sea transitoria ni subsanable y en el presente caso, no se ha probado a través de los medios contables pertinentes una situación grave y permanente que haga imperiosa una modificación en la conformación orgánica de la empresa demandada. No basta con acreditar un proceso de reorganización o racionalización, ya que la causal exige que éste sea necesario para la subsistencia de la empresa y que la



QZTGKXXXQ

desvinculación de los trabajadores sea acorde al proceso llevado adelante por la empresa". (ROL 108-2017, Ilma., Corte Apelaciones de Chillán).

VIGÉSIMO TERCERO: Que, dado los fundamentos esgrimidos por la demanda y que son los hechos indicados por el empleador en la carta de despido como fundamento de la medida los que en definitiva circunscriben la discusión en torno al procedencia de la causal, la prueba rendida por la demandada no logra acreditar la concurrencia de factores externos, ajenos a la voluntad de la partes que urjan la adopción de la medida de desvinculación de trabajadores, en primer lugar porque los hechos invocados pueden entenderse transitorios dado los naturales ciclos económicos, más aun en el plano internacional con mercados emergentes que se contaren y expanden constantemente; además dada la apertura de nuestro país al comercio internacional estos ciclos económicos en una empresa que exporta un volumen importante de su producción como fue reconocido tanto por el absolvente como por el testigo Vorphal suponen prever estas contingencias dado que así como hay etapas de contracción o reducción de demanda esta cambia muchas veces en corto tiempo dado los multifactores que inciden en los ciclos económicos desde fenómenos políticos, socioculturales, hasta climáticos, entre otros, por lo que el tribunal estima que los fundamentos de la causal esgrimidos dicen más bien relación con un proceso de optimizar su gestión y no con una medida irremediable, más aun si como fue reconocido por el propio absolvente en la medida que mejoraran las condiciones internacionales podían recontratarse trabajadores bajo cualquiera de las modalidades que contempla nuestro Código del Trabajo. Así no se probó por la demandada a través de documentos contables ninguna situación que hiciera imperiosa una modificación en la orgánica de la empresa y explicara la desvinculación de los actores, ya que solo se busca reorganizar



la empresa pero no se allegaron antecedentes que dieran cuenta de una crítica situación económica o de un descalabro financiero, por lo que se acogerá la demanda de despido improcedente, considerando como base de cálculo del recargo el monto de la indemnización por años de servicios consignadas en los finiquitos firmados por los actores ante la Inspección del Trabajo el 21 de noviembre de 2018.

RESPECTO DE INDEMNIZACIÓN VOLUNTARIA.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, se ha solicitado por los demandantes se declare por el Tribunal la obligación de la demandada de pagar la indemnización ofrecida en finiquito presentado ante Notaría de Nacimiento ofrecimiento que retira respecto de aquellos trabajadores que efectuaron reserva de derechos en dicha oportunidad. La demandada se opone pues indica que carece de obligación para pagarla, además que el pago de la misma estaba sujeta a la firma sin reserva del finiquito, por lo que al efectuar la misma los trabajadores demandantes dicho ofrecimiento carece de causa.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, sin perjuicio de lo ya señalado respecto de esta indemnización voluntaria a propósito de la acción de tutela se debe considerar primero que esta no se encuentra establecida ni en los contratos individuales ni tampoco en los instrumentos colectivos de trabajo, además tampoco se acreditó que se hubiere transformado en una cláusula tácita, pues se acreditó que fue ofrecido una vez verificado el despido de los trabajadores y se tradujo en un ofrecimiento que los trabajadores asumen como una obligación, y que en definitiva estos montos no fueron enterados a quienes efectuaron reserva en el finiquito que la consignaba.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, esta indemnización constituye un ofrecimiento del empleador en proceso de negociación de indemnizaciones originadas en el despido de los demandantes, pero en concepto del



Tribunal no establecen obligación alguna para el empleador de otorgarla, pues al ser el finiquito una convención requiere el acuerdo de ambas partes el que antes de la suscripción puede ser retirado por cualquiera de ellas sin que importe obligación posterior alguna, más aun si los demandantes siempre tuvieron incólume la posibilidad de recurrir a las instancias administrativas y judiciales de reclamo. Además cuando el legislador ha querido que una oferta obligue al empleador lo ha dicho expresamente como por ejemplo en el artículo 168 letra a) respecto de la carta de despido, y además porque para que el empleador resulte obligado al pago de indemnizaciones voluntarias se requiere cumplir con las condiciones establecidas por los artículos 164 y siguientes del Código del Trabajo, lo que no corre en la especie, por tal razón se rechazará lo solicitado en cuanto a decretar el pago de esta indemnización voluntaria.

RESPECTO DE LAS SUMAS ADEUDADAS POR DIFERENCIA DE REMUNERACIONES DEL MES DE OCTUBRE DE 2018, DIFERENCIAS POR CONCEPTO DE PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR AVISO PREVIO Y LEGAL DADO QUE LA BASE DE CALCULO ES INFERIOR A LA REAL.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, se reclama por los demandantes se paguen estas diferencias por considerar como remuneración para efectos de establecer los cálculos de las indemnizaciones pagadas una suma inferior a la real. Al efecto señalan que la base de cálculo utilizada debió ser la de la remuneración del mes de octubre sustancialmente superior que la considerada al momento de calcular las indemnizaciones consignadas en carta de despido por la demandada. Por otro lado ésta ha solicitado el rechazo de la demanda atendido que los montos considerados para el cálculo de las



indemnizaciones no contempló todos los montos pagados en el mes de octubre, toda vez que todos no obedecen al concepto de remuneración que para efectos indemnizatorios se establece en el artículo 172 del Código dl Trabajo por lo que se excluye el bono de producción, el anticipo de la gratificación y la compensación de horas extras.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, el artículo 172 del Código del Trabajo señala Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163, 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, conforme a lo anterior se puede establecer que el concepto de remuneración para fines indemnizatorios hace referencia a las prestaciones que se paguen mes a mes excluyendo aquellas que se pagan de forma esporádica o una vez al año, concepto distinto al de remuneración establecido en el artículo 41 del Código del Trabajo que rige durante la relación laboral y que establece que se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

TRIGÉSIMO: Que, lo reclamado por los demandantes dice relación con diferencias de remuneraciones, pues la pagada a los trabajadores



no fue la que se declaró como imponible para efectos del pago de cotizaciones previsionales. Al respecto debemos indicar que la prueba incorporada se refirió a documental consistente en las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores, y certificados de cotizaciones previsionales, documentos que precisamente dan cuenta de estas diferencias monetarias. Sin embargo no se acreditó en primer término que las diferencias entre la remuneración efectivamente pagada y considerada además para efectos indemnizatorios, y el monto por el que cotizó el empleador por cada demandante obedeciera a alguna cantidad no pagada a los trabajadores, pues en rigor estos no reclaman el pago de algún ítem o concepto remuneracional sino solo hacen referencia en términos genéricos a esta diferencia no indicando por qué se produce esta, y tampoco se acompañó otra liquidación o planilla suplementaria que hiciera referencia a otros pagos recibidos por los demandantes, pues el hecho que se haya cotizado un monto superior al recibido implica mayor descuento de cotizaciones y los montos cotizados en las liquidaciones de remuneraciones acompañadas son inferiores a las reflejadas en los respectivos certificados de cotizaciones previsionales lo que permite presumir que existieron otros pagos incluidos en el concepto de remuneración del artículo 41 pero no considerados para efectos indemnizatorios conforme al 172 como expresamente lo reconoce la demandada.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, al no haberse acreditado por la demandante que las diferencias remuneracionales obedecieran a pagos no efectuados y a que concepto obedecerían tales omisiones, y tampoco habiéndose acreditado que existieran montos o conceptos remuneracionales a efectos de ser considerados en la base de cálculo de la indemnización se rechazará la demanda en este punto, pues no acreditó que en el mes de octubre de 2018 se le pagara un monto inferior al que le correspondía, y que como consecuencia de



lo anterior debiera aumentar los montos de aviso previo e indemnización legal dado un eventual aumento de la base de cálculo.

RESPECTO DE LA DEVOLCIIOON DE MONTO DESCANTADO POR SEGURO DE CESANTIA CONFORME AL ARTÍCULO 13 DE LA LEY 19.728.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que, se ha solicitado por la demandante la devolución de las sumas descontadas por concepto de aporte al seguro de cesantía atendido que la improcedencia del despido, solicitando la demandada el rechazo atendido que la ley contempla expresamente el derecho del empleador a descontar el monto del aporte efectuado cuando el despido tenga lugar entre otras causal por la establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que el artículo 13 de la Ley 19.728 señala que si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile -

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido



por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere el inciso anterior.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que, consta en los finiquitos respectivos que efectivamente se efectuó la imputación por el empleador disminuyendo el monto a pagar a los trabajadores atendido el descuento del aporte precedentemente efectuado, asilando su actuar el empleador en lo estatuido en el artículo 13 de la Ley 19.728. Sin embargo para resolver debemos considerar que se ha resuelto en esta sentencia que el despido ha sido improcedente o injustificado, y considerando además que la hipótesis del artículo 13 se funda en la aplicación de la casual lisa y llanamente mas no cuando es acompañada de la declaración de improcedencia, además el descuento constituye en rigor una prerrogativa del empleador el que solo la ejercerá en la medida que la causal invocada se ajuste a derecho, pues no podría considerarse el despido como injustificado para efectos del recargo y procedente para el descuento del mentado aporte.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que, teniendo en consideración lo anterior se accederá a lo solicitado por los demandantes determinándose la devolución de los montos descontados teniendo como base el finiquito acompañado por cada uno de ellos, y descartando lo afirmado por la demandada en su contestación dado que como se ha señalado su razonamiento es aplicable cuando la causal haya operado sin que judicialmente y producto del reclamo del trabajador el despido haya sido declarado improcedente.

TRIGÉSIMO SEXTO: Que, las pruebas han sido apreciados conformes a las reglas de la sana crítica.



Y TENIENDO PRESENTE además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 41 y siguientes, 161, 162, 163, 168, 169, 172, 425 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y 13 y siguientes de la Ley 19.728, **SE RESUELVE:**

I.- Se rechaza denuncia de tutela de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por JUAN ARTURO AGUAYO ABURTO; HUGO ASCANIO CARRASCO GUTIERREZ,; ALEJANDRO MAURICIO CASTRO ALVAREZ,; RONI ARIEL CEA NOVOA, y SEGUNDO DAGOBERTO DAVILA SANDOVAL, en contra del ex empleador de sus representados, CMPC MADERAS S.A. representada legalmente, en virtud del artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, por don ÁLVARO JAVIER CALVO VICENTT,

II.- Que, se acoge la demanda de despido improcedente deducida por JUAN ARTURO AGUAYO ABURTO,; HUGO ASCANIO CARRASCO GUTIERREZ,; ALEJANDRO MAURICIO CASTRO ALVAREZ,; RONI ARIEL CEA NOVOA, y SEGUNDO DAGOBERTO DAVILA SANDOVAL, en contra del ex empleador de sus representados, CMPC MADERAS S.A. representada legalmente, en virtud del artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, por don ÁLVARO JAVIER CALVO VICENTT, declarando que el despido de los demandantes fue improcedente, condenando a la demandada al pago del recargo del treinta por ciento del monto de la indemnización que corresponda conforme a la Ley por los demandantes y los montos que a continuación se indican:

JUAN ARTURO AGUAYO ABURTO \$1.790.395

HUGO ASCANIO CARRASCO GUTIERREZ \$ 1.395.824

ALEJANDRO MAURICIO CASTRO ALVAREZ \$1.779.505

RONI ARIEL CEA NOVOA \$970.639

SEGUNDO DAGOBERTO DAVILA SANDOVAL \$1.844.114



QZTGKXXXQ

III.- Que, se acoge la demanda deducida por JUAN ARTURO AGUAYO ABURTO,; HUGO ASCANIO CARRASCO GUTIERREZ,; ALEJANDRO MAURICIO CASTRO ALVAREZ,; RONI ARIEL CEA NOVOA, y SEGUNDO DAGOBERTO DAVILA SANDOVAL, en contra del ex empleador de sus representados, CMPC MADERAS S.A. representada legalmente, en virtud del artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, por don ÁLVARO JAVIER CALVO VICENTT, en contar de condenando a la demandada a la devolución de los montos descontados por concepto de aporte de seguro de cesantía por los montos y trabajadores que a continuación se indican:

JUAN ARTURO AGUAYO ABURTO \$557.387

HUGO ASCANIO CARRASCO GUTIERREZ \$ 504.728

ALEJANDRO MAURICIO CASTRO ALVAREZ \$533.697

RONI ARIEL CEA NOVOA \$563.412

SEGUNDO DAGOBERTO DAVILA SANDOVAL \$575.798

IV.- Que, respecto de las restantes prestaciones reclamadas se rechaza la demanda.

V.- Que, las prestaciones adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses, conforme los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.-Que, atendido que la demandada no ha sido vencida totalmente se le exime del pago de las costas.

VII.- Notifíquese la presente sentencia de conformidad al inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT T-9-2019

RUC 19-4-0163024-7

Dictada por Claudio Álvarez Ramírez, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles.



A 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>