

**Procedimiento : de Aplicación General**  
**Materia : Despido Injustificado**  
**Demandante : Sánchez Espinoza, Valentín**  
**Demandado : TPA S.A.**  
**Rit : N° O - 301 - 2019.-**  
**Ruc : N° 19 - 4 - 0210095 - 0.-**

---

**Arica**, a cuatro de noviembre del año dos mil diecinueve.

**VISTOS :**

**I.- De las Partes y sus Apoderados.**

Que, don **VALENTIN SANCHEZ ESPINOZA**, Rut N° 8.722.716-2, operador de grúa, con domicilio en esta ciudad, calle 1 de Mayo N° 831, Población Chacabuco, patrocinado por el Abogado don René Morales Fernández, también su apoderado en juicio, con domicilio y forma de notificación registrado en autos, deduce demanda por despido indebido, y cobro de prestaciones laborales en contra de la empresa **TERMINAL PUERTO ARICA S.A.** (TPA), Rut N° 99.567.620-6, persona jurídica de derecho privado del giro de su denominación, representada legalmente por don Francisco Godoy Zamorano, ambos con domicilio en esta ciudad, Avenidas Máximo Lira N° 38.

La demandada, patrocinada en este juicio por el Abogado don Mario Palma Sotomayor, con domicilio y forma de notificación registrados en la causa, al contestar, solicitó el rechazo de la demanda, con costas.

Esta causa se tramitó conforme al procedimiento de aplicación general, establecido en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, asignándosele el Rit N° O-301-2019.

La audiencia preparatoria se llevó a efecto el día 23 de septiembre último, donde el Tribunal llamó a las partes a conciliación proponiéndoles bases de un acuerdo, sin que las partes concordaran en los alcances de la misma. En la misma audiencia se recibió la causa a prueba, estableciéndose los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a ser probados, relacionados con el término del contrato de trabajo; y, donde las partes ofrecieron la prueba a rendir en la audiencia de juicio.

En la audiencia de juicio, celebrada el día 15 de octubre pasado, las partes incorporaron la prueba previamente ofrecida, cuyo análisis se hará en la parte considerativa de este fallo; asimismo, los litigantes hicieron las observaciones que les mereció los antecedentes probatorios, oportunidad en la que, sobre la base de la prueba, reiteraron sus pretensiones, argumentos, y alegaciones y defensas,



respectivamente. Asimismo, el Tribunal fijó el día y hora para la notificación de la presente sentencia definitiva.

**CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO :**

**II.- De las Pretensiones y Defensas o Alegaciones de las Partes.**

**A.- De la Demanda del Actor.**

**PRIMERO :** Que, don Valentín Sánchez Espinoza, ya individualizado deduce demanda en contra de la empresa Terminal Puerto Arica S.A. (TPA), representada por don Francisco Godoy Zamorano, también individualizados, a fin que en definitiva se declare que su despido fue indebido, y que se condene a la demandada al pago de las indemnización laborales que reclama, con reajustes, intereses y costas.

Fundamenta su pretensión en que la relación laboral con la demandada comenzó el 01 de septiembre de 2005, en virtud de la cual se obligó a prestar servicios como Operador de Equipos Móviles mayores y/o menores, móviles y/o fijos, abordó y/o en áreas del terminal o recinto portuario.

Refiere que su jornada de trabajo era de 45 horas semanales distribuidas en turnos rotativos; y, que su remuneración mensual estaba constituida por sueldo base y otras prestaciones, por un total de \$ 1.659.730.-, o la cifra mayor o menor (sic) que Tribunal determine.

En cuanto al término de la relación laboral, expresa que el día 19 de junio último, cerca de las 09:30 hrs., cumplía funciones de forma normal, se le había ordenado descargar en la Grúa Belén, el Buque Minstrel atracado en el Sitio 4 y 5, para lo cual contaba con la correspondiente orden de descarga. Agrega que comenzó a sacar los contenedores descargando por la proa del Buque, no existiendo personal de la demandada o de alguna contratista, entre ellos movilizadores; luego, cuando los movilizadores llegan al lugar de trabajo a soltar la trinka de los contenedores del lado del Molo, donde está ubicada la grúa, se cambió al centro del Buque a descargar los contenedores 4 y 3 de alto., después se trasladó a otra sección para continuar con las labores en el mismo barco por proa, descargando alrededor de 10 contenedores.

Manifiesta que en ese momento se percató que los movilizadores estaban ordenando el material de trinka bajo la carga suspendida, y eso es una costumbre de los trabajadores con el fin de retirarse temprano del trabajo, al ver esta acción a través de su alto parlante le llamó la atención al Capataz de los movilizadores, quienes trabajaban para la compañía contratista Ultraport. Dice que la acción arriesgada que estaban cometiendo los movilizadores dirigidos por su Capataz don Eduardo Aravena, obligaron a que detuviera la descarga e indicar por alto parlante que deberían retirarse del lugar. Ante ello, el Capataz intentó



ordenarle que detuviera sus funciones, indicándole que por procedimiento y línea de mando no podía darle tal orden, por lo que junto a los movilizadores se retiraron, continuando con la descarga.

Refiere que al momento que comenzaba a descargar el tercer contenedor, el Jefe de Nave del Buque, le ordena detener la descarga, obedeciendo en el acto y detuvo la grúa. Agrega que el Capataz en cuestión de Ultrapor, empresa que sólo presta servicios a T.P.A., y el Buque estaba a cargo de ésta, y por consiguiente quien debía darle la orden de detener la descarga es siempre el Jefe de Nave de los Buques, jamás el Jefe de los Movilizadores. Señala que don Javier Vega Lizama envió un Report Flash a T.P.A, en el cual indicó que no obedeció las órdenes tanto del Jefe de Nave como del portalonero, lo cual es falso; prosigue relatando que aproximadamente a las 12:20 hrs., fue llamado a la Gerencia de la empresa a fin de firmar una carta de amonestación por el incidente ya relatado, donde se indica que comenzó la descarga de unidades pasando por sobre las cuadrillas de movilizadores, pese a instrucción del Capataz Eduardo Aravena, del portalonero Sergio Muñoz y Jefe de Nave Charlie Riquelme, de detener el proceso en pro de la seguridad de los colaboradores, sin detener el proceso de descarga, falta estipulada en el Reglamento Interno de la empresa, y donde se expresó que el incumplimiento de esta naturaleza podría configurar la causal de caducidad de contrato de trabajo.

Sostiene que habiendo sido sancionado, aun cuando no estaba de acuerdo, le pareció del todo irregular que el día 23 de junio de 2019, se le solicitara una declaración de lo ocurrido el día 19, que accedió solamente para aclarar lo sucedido respecto a la carta de amonestación, y para su sorpresa el día 27 de junio pasado, se le notifica del despido, por los mismos hechos ocurridos aquel día. Conforme a esa carta, la empresa puso término al contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N°5, además por una falta grave del Reglamento Interno, Título III de los Deberes, Obligaciones y Prohibiciones del trabajador. Todo lo anterior fundado en los hechos ocurridos el día 19 de junio de 2019, al no obedecer los llamados de alerta generados por el Jefe de Nave don Charlie Riquelme, Capataz, don Eduardo Aravena y Portalonero, don Sergio Muñoz, quienes solicitaban detener la operación de grúa Belén que se encontraba bajo su responsabilidad, esto en virtud, que movimientos de contenedores se estaban realizando por sobre el personal que se encontraba en faenas de destrínca de contenedores, exponiéndoles así, al riesgo de carga suspendida, hecho del cual se dio cuenta y no obstante continuó efectuando acciones temerarias e imprudentes. Agrega que en la carta se hace mención del registro en carpeta personal, de las reiteradas faltas cometidas sancionadas mediante cartas de amonestación relativas a ser



renuente en acatar las órdenes e instrucciones de sus pares y jefes en el desempeño de sus labores.

Sostiene que los hechos indicados en la carta de amonestación son los mismos que los descritos en la carta de despido, ambos caen en falsedades e inconsistencias que niega, indicando que el día 19 de junio de 2019 no cometió conducta alguna que pueda sancionarse con la causal del artículo 160 N° 5. Dice que no existió imprudencia o negligencia en su actuar ya que el desembarcó y trasladó de contenedores no sólo se le había ordenado, sino que tenía la correspondiente autorización, y sólo estaba cumpliendo sus funciones, que apenas divisó a algún movilizador las suspendió la acción de la grúa, que por radio indicó que se retiraran, luego detuvo la actividad al dársele la orden por el Jefe de la Nave Charlie Riquelme, y por lo demás en la carta de amonestación se me imputa una falta de rigurosidad e incumplimiento de mis funciones. Manifiesta que nunca afectó o puso en riesgo los bienes o las personas al interior de la empresa, tampoco existió gravedad, ya que sólo se amonestó por los hechos, es así que la demandada en un intento de justificar el despido agrega otras situaciones que no se son detallados en la carta, que por lo demás no dicen relación con la causal.

Alega el principio "non bis in idem" y perdón de la causal, en cuanto los incumplimientos ya fueron anteriormente sancionados con carta de amonestación, por tanto no revistiendo la gravedad suficiente, pero además es el propio demandado que perdona los incumplimientos en la última carta de amonestación de fecha 19 de junio de 2019 al señalar "Otro incumplimiento de esta naturaleza podría configurarla causal de caducidad de contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato de trabajo".

También alega que el despido no logra pasar el test de proporcionalidad, que permita establecer si tal actuación o la intensidad de ésta, fue o no jurídicamente la más adecuada para perseguir un determinado fin, ya que no era necesario en este caso, puesto que entre varias alternativas de sanción pudo haber impuesto, optó por la más drástica, en circunstancias que debió haber preferido la que afectara en menor medida el derecho laboral del trabajador, como, por ejemplo, alguna sanción que contemplara el reglamento interno, y ello unido al hecho que tenía una antigüedad de 13 años en la empresa.

En cuanto a las prestaciones demandadas, sobre la base de un despido indebido, reclama la indemnización por falta del aviso sustitutivo por \$ 1.659.730.-; la indemnización por 11 años de servicios por la suma de \$ 18.257.030.-; el recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, por \$ 14.605.624.-; el feriado proporcional por \$ 1.215.588.-; los 27 días trabajados del mes de junio de 2019, por \$1.488.357.- Todas la sumas, sean la mayor o menor



(sic) que el tribunal determine. Además los intereses y reajustes legales y las costas de la causa.

#### **B.- De la Contestación del Demandado.**

**SEGUNDO :** Que, la demandada pide el rechazo de la demanda, con costas.

Reconoce la relación laboral entre las partes desde el 01 de septiembre de 2005, y que el actor se desempeñaba como operador de equipos móviles en áreas del terminal o recinto portuario operado por la empresa.

En cuanto al término del contrato de trabajo, plantea que ocurrió el 19 de junio de 2019, y que en la respectiva carta de despido se le señaló como causal la del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, lo que constituye asimismo una falta grave del Reglamento Interno de la empresa. Dice que ello se fundó en los hechos ocurridos el día 19 de Junio de 2019, a las 09:30 hrs., en la Moto Nave MINSTREL, en circunstancias que no obedeció los llamados de alerta generados por el Jefe de Nave don Charlie Riquelme, Capataz, don Eduardo Aravena y Portalonero, don Sergio Muñoz, quienes solicitaban detener la operación de grúa Belén que se encontraba bajo su responsabilidad, esto en virtud, que movimientos de contenedores se estaban realizando por sobre el personal que se encontraba en faenas de destrinca de contenedores, exponiéndoles así, al riesgo de carga suspendida, hecho del cual se dio cuenta y no obstante continuó efectuando acciones temerarias e imprudentes.

Expresa que la infracción del demandante, que originó su despido es gravísima y por ese motivo el mismo día se le amonestó severamente, sin que ello significara se le perdonara por los hechos ocurridos ni la causal, que debían ser investigados considerando las normas del manual de procedimiento e investigación de incidentes. Esta investigación, prosigue, determinó que de manera culpable y negligente infraccionó su contrato y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad al no obedecer los llamados de alerta de quienes solicitaban detener la operación de grúa que operaba el actor y que se encontraba bajo su responsabilidad, en virtud de que los movimientos de contenedores se estaban realizando por sobre el personal que se encontraba en faenas de destrinca de contenedores, exponiéndoles así, al riesgo de carga suspendida, hecho del cual se le advirtió, se le dio cuenta y no obstante ello continuó efectuando acciones temerarias e imprudentes, que pusieron en peligro la seguridad del personal que se encontraba en el lugar.

Manifiesta que la empresa es concesionaria del Frente de Atraque N° 1 del Puerto de Arica, y en virtud de ello debe desarrollar, mantener y explotar todos los servicios portuarios y en todas sus actividades tiene la obligación legal y reglamentaria de adoptar todas las medidas de seguridad para evitar daños a las



personas y bienes de la empleadora y de terceros y de prevenir cualquier accidente. El actor se desempeñaba como operador de equipos móviles, mayores y menores, móviles y/o fijos, abordó y/o en áreas del terminal o recinto portuario, labores de suyo delicadas, y como resultado de la investigación e informe del comité paritario el actor no detuvo la grúa que operaba, no obedeció el llamado de alerta de parte del jefe de la nave, del capataz y del portalonero, no obstante se encontraran trabajando en la cubierta del buque trabajadores realizando trabajos de destrinca de contenedores, faltando a la prevención de un riesgo crítico al trabajar con carga suspendida. El actor no paró la grúa, siguió trabajando exponiendo a todos los trabajadores a un accidente grave, incluso fatal.

Refiere que el Comité Paritario concluye que conforme el historial del actor, no está en condiciones de operar equipos móviles de alto tonelaje, no obstante haberse comprometido con anterioridad a respetar las normas. El informe de investigación evidencia los hechos sucedidos y expone la gravedad de los mismos.

La causal de caducidad del contrato de trabajo por "Incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato" está contemplada como una causal que produce el efecto de terminar el contrato de forma abrupta sin derecho a indemnizaciones de ningún tipo en razón de su gravedad.

### **III.- De la Prueba Incorporada por las Partes.**

#### **A.- De la Prueba de la Demandada.**

##### **1.- Documentos:**

**TERCERO :** Que, la parte demandada incorpora los siguientes documentos :

**1.-** Contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 01 de noviembre de 2015.

Consta del documento que el demandante debía desarrollar para la demandada las labores de Operador de Equipos Móviles mayores y/o menores, móviles y/o fijos, abordó y/o en áreas del terminal o recinto portuario de la empresa en el Puerto de Arica o fuera de ellos.

Se establecen como obligaciones del trabajador la de acatar rigurosamente las disposiciones del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, los instructivos, manuales o procedimientos de la empresa; también el trabajador se obligó a desarrollar su trabajo con diligencia evitando comprometer la seguridad y salud de las personas.

Se adjunta comprobante de recepción de la Política y Programa de Prevención del Consumo de Drogas y Abuso del Alcohol y del Reglamento Interno.

**2.-** Anexos de contrato de trabajo de fechas 30 de abril de 2016, 01 de noviembre de 2017, y 31 de mayo de 2018, referidos a los ajustes de la remuneración.



**3.-** Certificado de pago de cotizaciones previsionales a favor del actor, del periodo de los meses de septiembre de 2005 y julio de 2019, realizado por la demandada.

**4.-** Liquidación de remuneración del actor correspondiente al mes de junio de 2019.

Consta del documento el pago de 30 días de trabajo, por \$ 1.870.536.-

**5.-** Carta de amonestación dirigida al actor, de 19 de junio de 2019, del siguiente tenor:

"Arica, 19 de junio de 2019. Sr. Valentín Sánchez Espinoza, Rut: 8.722.716-2  
Presente. De nuestra consideración: Se amonesta formalmente al trabajador individualizado debido a su falta de rigurosidad e incumplimiento de sus funciones, procedimientos y obligaciones que su cargo de Operador de Equipos Móviles amerita. Lo anterior, referente al incidente del día 19 de junio del presente año, en el 1 turno, trabajando en M/N Minstrel, en el cual se constata que el operador comenzó la descarga de unidades pasando por sobre las cuadrillas de movilizadores, lo cual pese a instrucción del capataz Eduardo Aravena, portalonero Sergio Muñoz y jefe de nave Charlie Riquelme de detener el proceso en pro de la seguridad de los colaboradores, el amonestado no detiene el proceso de descarga. Le recordamos que nuestro Reglamento Interno, Título III, letra C, Numeral 7, señala la obligación de cumplir órdenes, instrucciones e indicaciones que imparta su jefatura, como también el Numeral 11, el cual se refiere a demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en su trabajo, tener durante el desarrollo de sus labores un trato y relaciones adecuadas y respetuosas con su jefatura, compañeros, personal de la empresa y terceros con quienes deba vincularse. Por otro lado, esta falta se encuentra estipulada en nuestro Reglamento Interno, Título III, Letra D, Artículo 11, numeral 20 y 21. Como también la facultad para sancionar según Título XIII, Artículo 94 y 95 del mismo reglamento de Higiene y Seguridad Libro B".

Luego, se expresa "Otro incumplimiento de esta naturaleza podría configurar la causal de caducidad de contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato de trabajo".

La comunicación está firmada por don Daniel Romero Montecinos, Jefe Administración de Personas de la empresa demandada.

**6.-** Comprobante de constancia laboral para empleadores dejada por la empresa demandada en el Portal de Internet de la Dirección del Trabajo, de fecha 26 de junio de 2019, referida al Acta del Comité Paritario de Muellaje de TPA, por el incidente del día 19 de junio de 2019 ocasionado por el operador Valentín Sánchez, quien estaba operado la Grúa Belén, no obedeció a los llamados de alerta referente a que en cubierta habían trabajadores realizando faenas de destrinca de contenedores, debiendo detener la operación de la Grúa, lo que no



hizo, pasando por sobre el personal faltando a la prevención de un riesgo por la carga suspendida.

Se expresa que el Comité concluyó que por este incidente y otros que arrastra en su historial, y que el operador no se encuentra en condiciones de operar equipos de alto tonelaje, exponiendo la vida de sus compañeros.

**7.- Comunicación escrita de término de contrato de trabajo, de fecha 27 de junio de 2019, que la demandada dirige al demandante.**

El texto de la carta es el siguiente:

"De nuestra consideración:

Nos permitimos en comunicar a Ud. que, a partir del día 27 de Junio de 2019, nuestra empresa ha resuelto poner término al contrato de trabajo que lo vincula con la empresa, por la causal del N° 160 numeral 5, esto es, "Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.", lo que constituye asimismo una falta grave del reglamento interno "Prohibiciones del trabajador" Título III de los Deberes, Obligaciones y Prohibiciones Letra C Artículo 10 numerales 2 y 7, esto es, El trabajador de la empresa, desde el momento que acepta un cargo, se obliga a observar sus políticas, procedimientos, instructivos, así como observar y cumplir el Reglamento Interno y, Obedecer y cumplir las órdenes, instrucciones e indicaciones que le imparta su Jefatura. Todo lo anterior fundado en los hechos ocurridos el día 19 de Junio de 2019, a las 09:30 hrs., en M/N Minstrel, en circunstancias que no obedeció los llamados de alerta generados por el Jefe de Nave don Charlie Riquelme, Capataz, don Eduardo Aravena y Portalonero, don Sergio Muñoz, quienes solicitaban detener la operación de grúa Belén que se encontraba bajo su responsabilidad, esto en virtud, que movimientos de contenedores se estaban realizando por sobre el personal que se encontraba en faenas de destrinca de contenedores, exponiéndoles así, al riesgo de carga suspendida, hecho del cual se dio cuenta y no obstante continuó efectuando acciones temerarias e imprudentes. Por otro lado, se hace mención del registro en carpeta personal, de las reiteradas faltas cometidas sancionadas mediante cartas de amonestación relativas a ser renuente en acatar las órdenes e instrucciones de sus pares y jefes en el desempeño de sus labores:

1. 19.06.2019: No obedecer órdenes directas para detener equipo que expone en peligro a sus compañeros de trabajo, mediante carga suspendida.
2. 20.03.2018: Incorrecta operación de grúa, que implicó la caída de contenedor al costado de nave.
3. 20.11.2017: Al posicionar contenedor tracto camión, golpea cabina de este.





4. 17.05.2011: No se presenta a trabajar."

Se adjunta el comprobante de envío de carta certificada a través de Correos de Chile, al domicilio del trabajador demandado.

**8.-** Comprobante de carta de aviso para terminación de contrato dirigida a la Inspección del Trabajo, de fecha 28 de junio de 2019.

**9.-** Carta dirigida por la empresa demandada al demandante, en la que se comunica que finiquito se encuentra a su disposición de fecha 27 de junio de 2019.

**10.-** Informe de investigación de accidente, de clasificación Alta AAMI N°06.19, de fecha 25 de junio de 2019.

El documento da cuenta de la investigación realizada al interior de la empresa demandada respecto del incidente del día 19 de junio de 2019, que involucró al trabajador Valentín Sánchez

Se expresa que el procedimiento de investigación implicó formar una comisión, reuniones de coordinación, recopilar antecedentes, realizar entrevistas, conclusiones, y otras actividades.

Consta del documento que de acuerdo a la investigación el incidente ocurre a las 09:30 hrs., en la MN Minstrel, que la grúa Belén era operada por Valentín Sánchez y el portalonero Sergio Muñoz, que comenzaron con la descarga de contenedores, pasando con las unidades por arriba de los movilizadores que se encontraban realizando la destrinca, que el Capataz de Ultraport Eduardo Aravena instruyó para la detención hasta que la cuadrilla realizara la destrinca, haciendo caso omiso. Agrega que posteriormente, Sergio Muñoz y Charlie Riquelme dieron la orden de detenerse y no lo hizo. Se agrega que la grúa Belén siguió operando sin acatar instrucción.

Se deja constancia de las declaraciones de trabajadores y la recopilación de antecedentes en la investigación.

Consta que se determinó el exceso de confianza del operador de la grúa, el lograr ahorro de tiempo, y una baja percepción del riesgo, y que la acción pudo provocar aplastamiento.

**11.-** Declaración de don Valentín Sánchez Espinoza de fecha 23 de junio de 2019.

**12.-** Declaración de don Sergio Muñoz, de fecha 26 de junio del año 2019.

**13.-** Informe del Comité Paritario, de fecha 25 de junio de 2019, referido al incidente del día 19 de julio de 2019, las 09:30 hrs., en la MN Minstrel, con el operador de la grúa Belén, Valentín Sánchez,, quien no obedeció la orden de detener la operación ya que en ese momento había trabajadores laborando en cubierto.

Conforme al informe, el operador de la grúa expuso a todos los trabajadores a la probabilidad de un accidente de alta connotación, incluso fatal. Refiere que por



ese incidente y otros que arrastra en su historial, don Valentín Sánchez, no se encuentra en condiciones de operar equipos móviles de alto tonelaje, dado que con su actitud y baja percepción del riesgo, pone en serio peligro la vida de sus compañeros.

**14.- Informativo del Sistema Integrado de Gestión Ambiental, Energético, Seguridad y Salud Ocupacional.**

Consta del documento como riesgo en las operaciones en el Puerto, entre otras, aplastamiento debido a la exposición a carga suspendida; y se establece como obligaciones del trabajador el respetar y cumplir los procedimientos de trabajo seguro, y evitar acciones que pongan en peligro la integridad de los trabajadores.

Se adjunta el acta de recepción de dicho documento por el demandante.

**15.- Tres cartas de amonestación dirigidas a Valentín Sánchez Espinoza, de fechas 17 de mayo de 2011, 20 de noviembre de 2017 y 20 de marzo de 2018.**

Por la primera, se le sanciona por no haber asistido a trabajar el día sábado 14 de mayo, producto de la fiesta en la que participo la noche anterior. Asimismo, se le sanciona por haberse presentado a trabajar, el día sábado 30 de abril, trasnochado, según lo reconoció, lo que significó poner en riesgo a la grúa, nave, carga y sobre todo a los trabajadores. El documento está recibido por el trabajador.

En la segunda carta, se le sanciona por no dar cumplimiento a un instructivo de la empresa referido al uso y cuidado de los equipos y por el incumplimiento de los procedimientos. Se expresa que el día 31 de octubre de 2017, mientras operaba la Grúa Arica, descargando contenedores de una motonave, a las 18:20 hrs., golpeó el tubo de escape del tracto camión N° 18 y la defensa de la cabina del vehículo; agrega que luego de la investigación se concluyó que se trató de un accidente de alto potencial, además de la falta de responsabilidad del trabajador en el desempeño de sus labores e incumplimientos de los procedimientos de la faena. El documento está recibido por el trabajador.

La tercera carta sanciona al demandante por su falta de rigurosidad e incumplimiento de sus funciones y procedimientos como operador de equipos móviles, ello en relación al accidente ocurrido el día 18 de febrero de 2018, cerca de las 13:05 hrs., cuando descargaba un contenedor de una motonave, lo enganchó a otro el que cayó al costado de la nave. Se expresa que luego de la investigación se concluyó que la causa principal de ello se debe a la ausencia de cuidado, precaución, aplicación y diligencia en las funciones del trabajador. Se señala que el Comité Paritario, en su investigación, determinó la falta de comunicación y rigurosidad en los procedimientos de una correcta operación. El documento está recibido por el trabajador.



**16.-** Finiquito propuesto al actor por el término de relación laboral.

**17.-** Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la empresa.

Consta del documento, en su artículo 10, como obligaciones de los trabajadores, observar los procedimientos e instructivos de la empresa; obedecer y cumplir las órdenes. Instrucciones e indicaciones que le imparta la jefatura. En el artículo 11, se les prohíbe los actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o funcionamiento de la empresa, a su seguridad, a la actividad de los trabajadores o a la salud de éstos.

## **2.- Confesión.**

**CUARTO :** Que, la demandada hace comparecer a estrados al demandante don **Valentín Sánchez Espinoza**, para la prueba de confesión, diligencia de prueba que se cumple en audiencia de juicio, y donde previo juramento de rigor, declara que trabajó para la demandada como operador de grúa de naves, desde el año 2005, en la descarga y embarque de contenedores y otras cargas. Señala que se trabaja con un portalonero, un compañero también operador, que se ubica en la cubierta del barco y quien le comunica sobre las partes que no le son visibles, de los lugares que están bloqueados, y eso se lo comunica por radio. Refiere que la grúa está a unos 36 metros de altura; que tiene certificación para esa labor, también cursos como operador de grúa, además de capacitación en seguridad, prevención de riesgos y otros. Dice que a veces se trabaja con un portalonero adicional cuando hay mucho trabajo. Señala que los contenedores que traslada están a unos 34 o 36 metros; y que la labor no se puede hacer sin los portaloneros, no se puede operar la grúa solo; que antes de iniciar la faena recibe instrucciones del Jefe de Nave, se le muestran los planos de donde trabajar y donde posicionarse; agrega que es el portalonero quien lo instruye para la descarga de los contenedores, a través de radio. Declara que el día 19 de junio pasado, a las 09:30 hrs., más o menos, estaba en la grúa Belén; y agrega que el buque tiene un sistema semiautomático, con contenedores 3 y 4 de alto, donde no es necesario que los movilizadores tengan que soltar trinca ni abrir piña; que comenzó la descarga y recién ellos estaban subiendo; que sacó los dos primero contendores y una vez que llegaron los movilizadores empezó la descarga por el centro, sacando los contenedores pero no por encima de los trabajadores, sino por un área libre. Señala que en este barco los movilizadores tienen una protección en el barco, como un techo, además que no era necesario la gente ya que se puede descargar hasta 25 contenedores sin necesidad de los movilizadores. Expresa que cuando estaba en el tercer contenedor tuvo un problema con el capataz, que le dice que debía detenerse, contestando que no podía detenerse ya que no estaba en el lado de los movilizadores, además le dijo que sólo el Jefe de Nave podía darle la orden



de detenerse. Señala que en el quinto contenedor, el Jefe de Nave lo llamó por radio y lo hizo detener para detener; que con el portalonero sólo conversaron por la descarga de los contenedores. Declara que vio a los movilizadores trabajando en el buque, pero estaban protegidos; que los contenedores pesan entre 15 y 30 toneladas, y que es difícil que se caigan. Dice que de la menara como sacaba los contenedores no había ningún problema. Expresa que también el Capataz de la empresa Ultraport le pidió parar. Refiere que ha tenido otros incidentes por los que fue amonestado lo que aceptó, y se trató de dos o tres situaciones. Expresa que después del incidente volvió a trabajar y lo despidieron. Señala que dio su declaración por este incidente en una investigación, de la que no supo resultado y no se le dio la oportunidad de defenderse, y agrega que eso fue posterior al incidente. Sabe que por cada incidente se abre una investigación, pero en este caso no participó.

### **3.- Testigos.**

**QUINTO :** Que, la demandada hace comparecer a estrados al testigo don **Sergio Manuel Muñoz Manzo**, Run N° 12.835.048-9, quien advertido de su obligación de decir verdad y juramentado legalmente declara que trabaja para la empresa demandada como operador de grúa para a carga y descarga en el Puerto. Expresa que son grúas para 100 toneladas de carga que operan a unos 40 metros de altura, trasladado contenedores y otra carga; para esa labor, señala, requirió de capacitación. Respecto del incidente del día 19 de junio de 2019, declara que estaban esperando la nave, y a las 09:30 hrs., ya tenían posicionadas las grúas frente a las bodegas; que se les avisó que debían subir, en eso el capaz le avisó que el demandante venía bajando con un contenedor y le comunicó al actor que no descargara ya que la gente no había subido a bordo, pero él le contestó que el 4° y 5° contenedores no estaban con trinka. Al llegar arriba, señala, el capataz le vuelve a decir que no descargara más contenedores porque la gente aún no destrincaba y debía posicionarse para eso. Le insistió al demandante que no sacara más contenedores y el capataz también le dijo que no lo hiciera. En la segunda oportunidad ya estaba en el buque y le daba las instrucciones al demandante que operaba la grúa, por radio, ya que estaba de portalonero quien da las instrucciones al operador. Declara que avisó al demandante para detener la descarga, la primera vez ya que la gente aún no subía a hacer la destrinka de los contenedores de cubierta; la segunda vez, el capataz directamente aviso al operador que parara la faena por procedimiento de destrinka, y señala que el actor se detuvo un momento, y después se posicionó en otro lugar de la bodega, y allí el Jefe de Nave le dijo al actor que parara la descarga. Dice que esas órdenes fueron por radio, y que el demandante dijo en la primera oportunidad que estaba sacando los contenedores



sin trinca; la segunda vez recibió la orden, y en la tercera ya se detuvo. Expresa que en la destrinca trabajan cuatro personas más el capataz, y el mismo, es decir 6 personas; y agrega que en las otras bodegas, ya que son 3 grúas, habían otras 6 personas en cada una. Declara que los contenedores están a la vista en la cubierta y otros en la bodega, que no se ven, y estaban trabajando en los de cubierta, son 4 de altos, dos de los que tienen trinca, una varilla que amarra el contenedor, el 3 y 4 no la tienen. El demandante estaba en la grúa más grande a unos 40 metros, pudiendo verlo desde la cubierta, y piensa que éste también lo vería y también debía haber visto al resto de los trabajadores. Declara que en la maniobra de sacar contenedores sin trinca, en ese momento, no había riesgo ya que la gente no estaba, iban subiendo, pero el riesgo era por saltarse el procedimiento ya que debía realizarse la destrinca de un par de contenedores para empezar la faena. Dice que la faena debe iniciarse cuando se da la orden de comenzar, que en su caso no dio esa orden al actor, y que como portalonero debía dar la orden, cuando se estaba en condiciones de hacer la descarga, y agrega que es el capataz quien da la orden al portalonero y éste al operador, y sin esa orden no debería iniciarse la faena, ya que se trata de un procedimiento para la descarga que no se realizó ya que la gente no había llegado para la destrinca. Declara que cuando se ordena detener la segunda vez fue porque la gente ya se había acercado a hacer su trabajo. Señala que declaró en el procedimiento investigativo de la empresa, allí dijo eso, que al subir recién a la nave cuando su compañero Valentín bajaba un contenedor, le avisó que no descargara que la gente no subía a hacer la destrinca, siguieron nuevamente el capataz le avisa que se detenga, y en eso entre el jefe de nave le dice al actor que para toda la faena. Sabe que como resultado de la investigación desvincularon a su compañero.

Contrainterrogado, declara que para la operación de la grúa, primero se hace un análisis de riesgo del trabajo, era el primer turno, y debían llevar la grúa a su sitio asignada por el jefe de nave. Dice que posicionaron las grúas en las distintas bodegas. Dice que el capataz es de la empresa Ultraport para el personal de la faena, la mano de obra, quien puede dar órdenes a los operadores, ya que se depende de ellos, pero el jefe de nave es el mandamás que trabaja con sus capataces. El jefe de nave estaba en el molo, quien dio la orden de detener la faena. Declara que los días posteriores se hizo la investigación y no vio al demandante, tal vez sí.

Respondiendo preguntas del Tribunal, para que aclarara sus dichos, declara que cuando el capataz dio la orden de detener la faena, el actor detuvo un momento la grúa y luego se posicionó en otros contenedores, más alejados, pero la grúa no se movió, era la misma bodega, sino que movió la pluma, y dice que el



demandante decidió eso, pero se había ordenado detener la faena, y que no se dio la orden de mover la pluma.

**SEXTO** : Que, la demandada hace comparecer a estrados al testigo don **Luis Rubén Barraza Meza**, Run N° 9.100.377-5, quien advertido de su obligación de decir verdad y previo juramento de rigor, declara que trabaja en la empresa demandada, y además es Presidente del Comité Paritario, en representación de los trabajadores. Señala que el Comité Paritario tomó conocimiento del incidente del día 19 de junio pasado relacionado con el demandante, iniciándose una investigación, y que la situación fue que el actor había pasado un bulto por sobre de trabajadores sin autorización, agregando que se estableció que una cuadrilla estaba trabajando en la nave y el capataz y el portalonero le avisaron al demandante. Señala que es el portalonero indica cuando está todo listo para bajar la carga y que el gruero no puede hacer nada sin que éste se lo indique, además que no debe haber nadie alrededor cuando se baja la carga, el área debe estar despejada, y agrega que en su caso ha realizado tales labores. Señala que según la investigación, se advirtió al actor que no debía mover nada, que desobedeció una orden, que lo hizo igual. Dice que el operador no puede tomar ninguna decisión en la descarga, y se estableció que el demandante sacó contenedores sin orden. Declara que los trabajadores de la empresa pidieron que el demandante no volviera ya que antes lo había hecho.

Contrainterrogado, declara que escuchó los relatos de las personas que estuvieron en el lugar, y según el relato del capataz el contenedor pasó por sobre los trabajadores.

## **B.- De la Prueba de la Demandante.**

### **1.- Documentos.**

**SEPTIMO** : Que, la actora incorpora, los siguientes documentos :

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de noviembre de 2015, ya incorporado.
2. Anexo de contrato de trabajo de 30 de enero de 2015.
3. Anexo de contrato de trabajo, de 30 de abril de 2016, ya incorporado.
4. Anexo de contrato de trabajo, de 01 de noviembre de 2017, ya incorporado.
5. Anexo de contrato de trabajo, de 31 de mayo de 2018 ya incorporado.
6. Carta de amonestación de 19 de junio de 2019, ya incorporada.
7. Formulario de declaración de afectado de fecha 23 de junio de 2019.
8. Carta de aviso de término de contrato de trabajo, de 27 de junio de 2019, ya incorporada.

### **2.- Confesión.**

**OCTAVO** : Que, la demandante hace comparecer a estrados a la empleadora demandada, representada para estos efectos por don **Francisco Javier Godoy**



**Zamorano**, para la prueba de confesión, diligencia de prueba que se cumple en audiencia de juicio, y donde el demandado, previo juramento de rigor, declara que el demandante ha sido objeto de cartas de amonestación por daños e incidentes con la carga; que la última fue por lo ocurrido el 19 de junio último por lo que pudo haber pasado y desobedecer órdenes del portalonero, del jefe de nave, y el jefe del terminal. Declara que después de esa amonestación se siguió un protocolo de investigación y después se le desvinculó; que esa carta fue una tarjeta amarilla, sin perjuicio de la investigación ya que se trató de un acto de imprudencia que afectó a varias personas.

### **3.- Exhibición de documentos.**

**NOVENO** : Que, la parte demandante requirió de la demandada, la exhibición de documentos, que se cumple de la siguiente manera:

1.- Descriptor de cargo de operador de equipos móviles o grúas para el Terminal Puerto Arica.

Se expresa que la función consiste en la transferencia de carga de naves, con el embarque o descarga de contenedores y granel; ejecutar las labores de estiba y desestiba en el buque.

2.- Procedimiento de Carguío, Descarguío y Movimiento de Contenedores.

Consta del documento que el operador debe velar por la seguridad personal y la de sus compañeros.

3.- Capacitaciones inducciones y charlas de seguridad de la empresa demandada al trabajador demandante, respecto de las medidas que deben adoptarse en caso de operación de grúas y descarga de unidades y donde se acredite la participación y/o recepción por parte del trabajador en dichas capacitaciones, charlas y/o inducciones.

4.- Investigación realizada por la parte demandada a raíz de los hechos consignados en la carta de despido.

### **IV.- Determinación de los Hechos y Valoración de la Prueba.**

**DECIMO** : Que, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, la prueba rendida en el procedimiento laboral debe ser ponderada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y al efecto establece que el tribunal debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud asigne valor o desestime dichas pruebas, y termina precisando que el examen de las mismas debe conducir lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

El sistema de la sana crítica, cuya esencia o fundamentación implica que el convencimiento del sentenciador para resolver el conflicto, ha de provenir de un proceso mental razonado respecto de la eficacia o fuerza probatoria de los



elementos de convicción y que necesariamente debe estar exteriorizado o reflejado en la sentencia. Ahora bien, el juez debe llegar a ese convencimiento mediante el uso de ciertas reglas, aquellas que nacen del correcto entendimiento humano que a su vez se originan esencialmente en la lógica, en las máximas de experiencia del propio sentenciador y también en razones jurídicas.

En cuanto a la lógica, como elemento de la sana crítica y por tanto, factor que permite lograr la convicción del juez, implica que siguiendo ciertas reglas y métodos propios del intelecto humano (razonamiento), entendido como la capacidad para comprender y razonar, se llega a la verdad. Esto quiere decir que de determinadas premisas, proposiciones, circunstancias o hechos, probados, que son objeto de análisis, es decir, del razonamiento, surge una conclusión que necesariamente debe tenerse por cierta.

Respecto de las máximas de experiencia del juez, se entiende como aquellas normas de valor general, o juicios, que surgen de hechos concretos, por lo tanto poseen un contenido general, tienen un valor propio e independiente, circunstancias que permiten, a su vez, darle un carácter lógico. Son nociones, ideas o conceptos de dominio común en un determinado segmento de espacio y tiempo de la sociedad, a la cual se integran o aprenden de forma inmediata y espontánea como verdades indiscutibles. En el orden procesal, este concepto implica que en la experiencia de vida del juez existen ciertas circunstancias que, atendida la sociedad donde está inserto, le permiten concluir acerca de la verdad de los hechos envueltos en tales circunstancias.

Por último, en este orden de ideas, las razones jurídicas implican el análisis de la ley, de los contratos de trabajo y demás normas y reglamentos que rigen la relación laboral, tales como reglamento intento, anexos, y la ley laboral, todo como un conjunto armónico que permite al sentenciador establecer el marco jurídico en el cual se desenvuelve la relación laboral, con los derechos y obligaciones consagrados y asumidos por las partes.

**UNDECIMO : De la Relación Laboral.** Que, en el caso de autos, de acuerdo al mérito probatorio del contrato de trabajo (documento N° 1 del motivo 3°), unido a la confesión del demandante (motivo 4°), y del descriptor de cargo del operador de grúas en el Puerto de Arica, y del Procedimiento de Carguío, Descarguío y Movimiento de Contenedores, y del Manual de Operación de la grúa (documentos del motivo 11°), se tiene por acreditado que el trabajador demandante cumplía la labor de operador de grúa en el Puerto de Arica, administrado por la empresa demandada y empleadora, trabajo que consistía esencialmente en la carga y descarga de contenedores, y carga en general, desde las naves atracadas en el muelle, operando las grúas allí dispuestas, por varios años.





En este orden de ideas, en la **prueba de confesión** (motivo 4°), el actor reconoce que en su labor como operador de grúa de nave, en la descarga y embarque de contenedores, trabajaba con un portalonero, un compañero también operador, quien se ubica en la cubierta del barco y quien le comunicaba sobre las partes que no le eran visibles, y eso por radio: y, agrega que en el trabajo es el portalonero quien lo instruía para la descarga de los contenedores.

Además, el **testigo don Sergio Manuel Muñoz Manzo** (motivo 5°), quien trabaja para la empresa demandada como operador de grúa en la carga y descarga en el Puerto, esto es, en la misma labor que cumplía el demandante, declara que se trata de grúas para 100 toneladas de carga que operan a unos 40 metros de altura, trasladando contenedores y otra carga; y agrega que la faena debe iniciarse cuando se da la orden de comenzar, que en su caso no dio esa orden al actor, y que como portalonero debía dar la orden, cuando se estaba en condiciones de hacer la descarga, y agrega que es el capataz quien da la orden al portalonero y éste al operador, y sin esa orden no debería iniciarse la faena. Conjuntamente, el testigo don **Luis Rubén Barraza Meza** (motivo 6°), también trabajador de la empresa, en lo pertinente expresa que es el portalonero indica cuando está todo listo para bajar la carga y que el gruero no puede hacer nada sin que éste se lo indique.

Del análisis y valoración de la prueba relacionada, conforme a las reglas de la sana crítica (motivo 12°), se concluye que es un hecho cierto que la labor del operador de grúa en el Puerto de Arica, que desarrollaba el actor, es de suyo compleja, tanto por la maquinaria utilizada, esto es, grúas de carga de alto tonelaje, que se desplazan y ubican al costado del barco, como también por la maniobra propiamente tal que implica tomar el contenedor ubicado en la cubierta y bodegas, izarlo a varios metros de altura, y trasladarlo (transferirlo) al muelle o vehículo de carga.

En este mismo orden de ideas, en base a la prueba ya relacionada, unido a las máximas de la experiencia nacida de las diversas causas conocidas por el tribunal que han involucrado a trabajadores portuarios que laboran en el Puerto de Arica, sujetos a las normas de los artículos 133 y siguientes del Código del Trabajo, esencialmente en calidad de eventuales o movilizadores, como también de la forma como se desarrollan las faenas de carga y descarga desde las naves atracadas en el muelle, se concluye razonablemente, como hecho cierto, que para tales maniobras se requiere la presencia de trabajadores que deben transitar por el muelle, por el molo, por las distintas dependencias del Puerto, y también permanecer a bordo del barco, ya sea en su cubierta y en las bodegas.



Los mismos elementos de prueba, además, permiten concluir que en las grúas utilizadas en las faenas de carga y descarga el operador se sitúa en una cabina, en altura, circunstancia que le impide una visión completa y total del barco, de la carga, y de los trabajadores que allí laboran, y que ello obliga a la intervención y asistencia de otro trabajador, el portalonero, quien permanece en la cubierta del barco para dar instrucciones al operador en la realización de la faena de carga y descarga, comunicándolas por radio, tanto para iniciarla, ejecutarla y detenerla, y que éste debe acatar y seguir, precisamente por la presencia de otros trabajadores realizando labores en el barco, y para la seguridad de la maniobra.

Por último, se concluye de manera racional que las labores que debía realizar el trabajador demandante, todas y cualquiera de ellas, eran, y son, de suyo riesgosas y peligrosas, y que requieren de un alto compromiso con la seguridad de los demás trabajadores, más cuando aquellas supone el traslado de contenedores, y de otro tipo de carga, izándolos, moviéndolos mientras permanecen suspendidos a varios metros de altura por sobre los lugares de trabajo, sea aquellos de circulación de vehículos y de los movilizadores, llamados a amarrar o desamarrar la carga (trinca o destrinca, en términos del trabajo portuario).

**DUODECIMO : Del Término de la Relación Laboral.** Que, de acuerdo a la carta aviso de término del contrato de trabajo (documento N° 7 del motivo 3°), la casual en que se fundamenta el empleador para el despido del trabajador, es la del N° 5 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”.

El fundamento de la causal, como se expresa en la carta, se sustenta en que el día 19 de junio de 2019, a las 09:30 hrs., en las faenas desarrolladas en el barco Minstrel, el trabajador demandante no obedeció los llamados de alerta generados por el Jefe de Nave don Charlie Riquelme, del Capataz, don Eduardo Aravena y del Portalonero, don Sergio Muñoz, quienes le solicitaron detener la operación de la grúa Belén, operada por el actor, ya que el movimiento de contenedores se estaban realizando por sobre el personal que se encontraba en faenas de destrinca exponiéndoles al riesgo de carga suspendida, hecho del cual se dio cuenta y no obstante continuó efectuando acciones temerarias e imprudentes.

Conjuntamente, en la comunicación se expresa las reiteradas faltas cometidas por el trabajador demandante, sancionadas con amonestaciones, relativas a su renuencia en acatar las órdenes e instrucciones de sus pares y jefes en el desempeño de sus labores, correspondientes a las siguientes: 1) No obedecer órdenes directas para detener equipo que expone en peligro a sus



compañeros de trabajo, mediante carga suspendida, de fecha 19 de junio de 2019; 2) Incorrecta operación de grúa, que implicó la caída de contenedor al costado de nave, de fecha 20 de marzo de 2018; 3) Posicionar contenedor en tracto camión, golpeando la cabina de éste, de 20 de noviembre de 2017; y 4) No se presenta a trabajar, de 17 de mayo de 2011.

**DECIMOTERCERO : De los Hechos del Despido.** Que, para los efectos de acreditar los hechos que conforman la causal de término del contrato de trabajo, de la forma y alcances expresados en la comunicación escrita de despido, se ha incorporado al juicio la siguiente prueba:

El **informe de la investigación**, de fecha 25 de junio de 2019, respecto del incidente que involucró al actor el día 19 de junio de 2019, (documento N° 10 del motivo 3°), dando cuenta que el trabajador don Valentín Sánchez operaba una de las grúas descargando contenedores desde la Motonave Minstrel; que pasó con esas unidades por sobre los movilizadores que se encontraban realizando la destrinca; y, que hizo caso omiso a las órdenes de para detener su accionar. Conforme a las conclusiones, se determinó el exceso de confianza del operador de la grúa, el lograr ahorro de tiempo, y una baja percepción del riesgo, y que la acción pudo provocar aplastamiento. Asimismo, se incorporó con el **informe del Comité Paritario** de la empresa, de fecha 25 de junio de 2019 (documento N° 13 del motivo 3°), referido al incidente del día 19 de julio de 2019, las 09:30 hrs., en la MN Minstrel, con el operador de grúa, don Valentín Sánchez, quien no obedeció la orden de detener la operación ya que en ese momento había trabajadores laborando en la cubierta del barco, exponiendo a todos los trabajadores a la probabilidad de un accidente de alta connotación, incluso fatal. En el informe se expresa que por ese incidente y otros que arrastra en su historial, don Valentín Sánchez, no se encuentra en condiciones de operar equipos móviles de alto tonelaje, dado que con su actitud y baja percepción del riesgo, pone en serio peligro la vida de sus compañeros.

También se incorpora la prueba conformada por la **declaración de testigos**, en cuanto don **Sergio Manuel Muñoz Manzo** (motivo 5°), expresa que el día 19 de junio de 2019, a las 09:30 hrs., el demandante venía bajando con un contenedor y le comunicó al actor que no descargara ya que la gente no había subido a bordo, pero él le contestó que el 4° y 5° contenedores no estaban con trinca; que le insistió al demandante que no sacara más contenedores, que detuviera la descarga, ya que la genta aún no subía a hacer la destrinca de los contenedores de cubierta; en una la segunda oportunidad, fue el capataz directamente quien avisó al operador que parara la faena por procedimiento de destrinca, que éste se detuvo un momento, y después se posicionó en otro lugar



de la bodega. Explica que en la destrinca trabajan cuatro personas más el capataz, y el mismo, es decir 6 personas; y agrega que en las otras bodegas, ya que son 3 grúas, habían otras 6 personas en cada una; y que la faena debe iniciarse cuando se da la orden de comenzar, que en su caso como portalonero debía dar la orden cuando se estaba en condiciones de hacer la descarga, que sin esa orden no debería iniciarse la faena, ya que se trata de un procedimiento para la descarga que no se realizó ya que la gente no había llegado para la destrinca. Declara que cuando se ordena detener la segunda vez fue porque la gente ya se había acercado a hacer su trabajo.

A su vez, **el testigo don Luis Rubén Barraza Meza** (motivo 6°), declara que el Comité Paritario tomó conocimiento del incidente del día 19 de junio pasado relacionado con el demandante, en cuanto éste había pasado un bulto por sobre de trabajadores sin autorización, agregando que se estableció que una cuadrilla estaba trabajando en la nave y el capataz y el portalonero le avisaron al demandante. Explica que es el portalonero quien debe decir cuando está todo listo para bajar la carga y que el gruero no puede hacer nada sin que aquel se lo indique, además que no debe haber nadie alrededor cuando se baja la carga, el área debe estar despejada. Refiere que según la investigación, se advirtió al actor que no debía mover nada, que desobedeció una orden, que lo hizo igual; que el operador no puede tomar ninguna decisión en la descarga, y se estableció que el demandante sacó contenedores sin orden. Declara que los trabajadores de la empresa pidieron que el demandante no volviera ya que antes lo había hecho; y que escuchó los relatos de las personas que estuvieron en el lugar, y según el relato del capataz el contenedor pasó por sobre los trabajadores.

Se incorporó, además, la **prueba de confesión** rendida por el actor (motivo 4°), donde reconoce que trabajó para la demandada como operador de grúa de naves, en la descarga y embarque de contenedores y otras cargas; que se trabaja con un portalonero, un compañero también operador, que se ubica en la cubierta del barco y quien le comunica sobre las partes que no le son visibles, y eso por radio; y agrega que la labor no se puede hacer sin los portaloneros, que no se puede operar la grúa solo; y que los contenedores que traslada están a unos 34 o 36 metros. Confiesa que el día 19 de junio pasado, a las 09:30 hrs., más o menos, estaba en la grúa; que el buque tiene un sistema semiautomático, donde no es necesario que los movilizadores tengan que soltar trinca ni abrir piña; que comenzó la descarga y recién ellos estaban subiendo; que sacó los dos primero contenedores y una vez que llegaron los movilizadores empezó la descarga por el centro, sacando los contenedores pero no por encima de los trabajadores, sino por un área libre. Confiesa, además, que en este barco los movilizadores tienen una



protección, como un techo, además que no era necesario la gente ya que se puede descargar hasta 25 contenedores sin necesidad de los movilizadores. Reconoce también que cuando estaba en el tercer contenedor tuvo un problema con el capataz, quien le dijo que debía detenerse, contestando que no podía detenerse ya que no estaba en el lado de los movilizadores, además que sólo el Jefe de Nave podía darle la orden de detenerse; y que en el quinto contenedor, el Jefe de Nave lo llamó por radio y lo hizo detener. Confiesa que vio a los movilizadores trabajando en el buque; que los contenedores pesan entre 15 y 30 toneladas; que de la menara como sacaba los contenedores no había ningún problema. También reconoce que ha tenido otros incidentes por los que fue amonestado lo que aceptó, y se trató de dos o tres situaciones. Confiesa que dio su declaración por este incidente en una investigación, y que eso fue posterior al incidente; y que sabe que por cada incidente se abre una investigación, pero en este caso no participó.

De los antecedentes probatorios analizados precedentemente, valorados conforme a las reglas de la sana crítica, y atendido su carácter múltiple, en cuanto se trata de un conjunto de elementos de prueba; grave, ya que dan cuenta fehaciente de los hechos relacionados; precisa, en el sentido que no permiten conclusiones diversas o contradictorias; concordantes, puesto unas con otras son armónicas y complementarias; y la conexión de la misma, conducen a este sentenciador a concluir, de manera lógica la existencia de los siguientes hechos:

Que el día 19 de junio de 2019, el demandante fue asignado por la demandada para operar una de las grúas de la empresa a fin de proceder a la descarga de contenedores desde el Barco Minstrel, atracado en el muelle del Puerto de Arica. Asimismo, está probado que aproximadamente a las 09:30 hrs., el actor dio inicio a la faenas, sin contar con la autorización y asistencia del portalonero, esto es, del trabajador llamado a darle las indicaciones e instrucciones para la descarga. También se ha acreditado que en circunstancias que trabajadores portuarios abordaban el barco para liberar los contenedores y proceder a su descarga, el actor desatendió la orden del portalonero de detener la faena y siguió con el enganche, izamiento y traslado de los contenedores por sobre esos trabajadores, a varios metros de altura exponiéndoles al riesgo de carga suspendida; y también lo hizo cuando los movilizadores ya se encontraban en la cubierta, desatendiendo la orden del capataz a cargo del grupo de trabajadores. Por último, se ha probado que el demandante sólo detuvo su actuar luego que recibió la orden del Jefe de Nave.

**DECIMOCUARTO :** Que, existe plena convicción en este Tribunal que las acciones del trabajador demandante, ya descritas y acreditadas conforme se



expresa en los motivos precedentes, constituye una conducta imprudente y temeraria en extremo, que afectó seria y gravemente la seguridad e integridad de los trabajadores, ya que utilizando la grúa que operaba, enganchó, izó a varios metros de altura, y trasladó contenedores de gran tamaño y peso, desde la cubierta del barco hacia el muelle, mientras los movilizadores subían al barco a desengancharlos (destrinca), y también cuando éstos permanecían en el lugar, desplazando los contenedores por sobre las áreas de trabajo, afectando, además, el funcionamiento de la empresa.

En este orden de ideas, el actor decidió iniciar la faena de descarga de contenedores de forma autónoma e independiente, sin contar con las instrucciones de quien debía asistirlo, el portalonero, las mismas necesarias y obligatorias para el buen desarrollo de la descarga, y asimismo desobedeció las órdenes e indicaciones de éste y también del capataz responsable del grupo de trabajadores llamados a liberar (destrincar) la carga, los movilizadores, y por sí y ante sí asumió el riesgo de la maniobra, elevando y moviendo los contenedores por los lugares de trabajo de los movilizadores, exponiéndolos al evento de un accidente por la caída de la carga o una mala maniobra en la operación de la grúa, con graves consecuencias para la salud y vida de ellos, y de daños a los bienes de la empresa.

Esas circunstancias son las que configuran la causal de despido, la que por tanto se encuentra fehacientemente acreditada.

**DECIMOQUINTO :** Que, para justificar su conducta, el demandante señala en su demanda (motivo 1°), que en ese momento se percató que los movilizadores estaban ordenando el material de trinca bajo la carga suspendida; que eso es una costumbre de los trabajadores con el fin de retirarse temprano del trabajo; que al ver esa acción a través de su alto parlante le llamó la atención al Capataz de los movilizadores; que la acción arriesgada que estaban cometiendo los movilizadores dirigidos por su Capataz don Eduardo Aravena, obligaron a que detuviera la descarga e indicar por alto parlante que deberían retirarse del lugar; que ante ello, el Capataz intentó ordenarle que detuviera sus funciones, quien por línea de mando no podía darle tal orden, por lo que junto a los movilizadores se retiraron, continuando con la descarga.

Conjuntamente, en la **prueba de confesión** (motivo 4°), explica que no era necesario que los movilizadores tuvieran que soltar trinca ni abrir piña; que comenzó la descarga, que recién ellos estaban subiendo; que sacó los dos primeros contenedores y una vez que llegaron los movilizadores empezó la descarga por el centro, sacando los contenedores pero no por encima de los trabajadores, sino por un área libre; que en el barco los movilizadores tienen una



protección, como un techo, además que no era necesario la gente ya que se puede descargar hasta 25 contenedores sin necesidad de los movilizadores; y, agrega que no obstante la orden del portalonero y del capataz, no se detuvo ya que no estaba en el lado de los movilizadores, y reconoce que vio a los movilizadores trabajando en el buque, pero que estaban protegidos.

Tales alegaciones confirman la conclusión expresada en las motivaciones precedentes, en cuanto a que el actor asumió por sí y ante sí la dirección de toda la faena, prescindiendo de toda instrucción y asistencia, desestimando la seguridad de sus compañeros de trabajo, entendiendo que éstos estaban protegidos bajo un techo, y que pese a haberlos visto en la cubierta, siguió con su accionar con la carga suspendida.

Se trata de una conducta temeraria, en extremo negligente, incluso abusiva, con menosprecio absoluto a la vida e integridad de sus compañeros, puesto que sabía que estos estaban en el área de trabajo, en el lugar de las maniobras de descarga de los contenedores, y no se detuvo, ni siquiera pese a las insistentes órdenes de quienes dirigían la faena.

**DECIMOSEXTO : Del Perdón de la Causal.** Que, el demandante planteó que en la especie concurre aquello que suele denominarse perdón de la causal de despido en relación al principio de non bis in ídem (motivo 1°), en cuanto la demandada perdonó los incumplimientos en la carta de amonestación del 19 de junio de 2019.

En este orden de ideas, del análisis de la carta de amonestación (documento N° 4 del motivo 3°), se constata que la empleadora representa al trabajador por su falta de rigurosidad e incumplimiento de los procedimientos y obligaciones como operador de equipos móviles, ello en relación al incidente del día 19 de junio del presente año, trabajando en M/N Minstrel, al comenzar la descarga de unidades pasando por sobre las cuadrillas de movilizadores, pese a instrucción del capataz Eduardo Aravena, del portalonero Sergio Muñoz y de jefe de nave Charlie Riquelme, de detener el proceso en pro de la seguridad de los colaboradores, en cuanto no detiene el proceso de descarga. En el mismo sentido, se le recuerda que el Reglamento Interno, Título III, letra C, Numeral 7, señala la obligación de cumplir órdenes, instrucciones e indicaciones que imparta su jefatura, como también el Numeral 11, el cual se refiere a demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en su trabajo, tener durante el desarrollo de sus labores un trato y relaciones adecuadas y respetuosas con su jefatura, compañeros, personal de la empresa y terceros con quienes deba vincularse; y que esa falta se encuentra estipulada en nuestro Reglamento Interno, Título III, Letra D, Artículo 11, numeral 20 y 21. Como también la facultad para sancionar según Título XIII, Artículo 94 y 95 del mismo reglamento de Higiene y Seguridad



Libro B". Luego, se expresa "Otro incumplimiento de esta naturaleza podría configurar la causal de caducidad de contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato de trabajo". La comunicación está firmada por don Daniel Romero Montecinos, Jefe Administración de Personas de la demandada.

Por otra parte, el objetivo de la comunicación escrita de despido (documento N° 7 del motivo 3°), es el término de contrato de trabajo por la causal del N° 160 N° 5, esto es los actor imprudentes y temerarios del demandante que pusieron en riesgo a los movilizados, y además que ello constituyó una falta grave del reglamento interno "Prohibiciones del trabajador" Título III de los Deberes, Obligaciones y Prohibiciones Letra C Artículo 10 numerales 2 y 7, esto es, el trabajador de la empresa, desde el momento que acepta un cargo, se obliga a observar sus políticas, procedimientos, instructivos, así como observar y cumplir el Reglamento Interno y, Obedecer y cumplir las órdenes, instrucciones e indicaciones que le imparta su Jefatura, ello fundado en los hechos ocurridos el día 19 de Junio de 2019, a las 09:30 hrs., en M/N Minstrel, en circunstancias que no obedeció los llamados de alerta generados por el Jefe de Nave don Charlie Riquelme, Capataz, don Eduardo Aravena y Portalonero, don Sergio Muñoz, quienes solicitaban detener la operación de grúa Belén que se encontraba bajo su responsabilidad, esto en virtud, que movimientos de contenedores se estaban realizando por sobre el personal que se encontraba en faenas de destrinca de contenedores, exponiéndoles así, al riesgo de carga suspendida, hecho del cual se dio cuenta y no obstante continuó efectuando acciones temerarias e imprudentes. Conjuntamente, se representa al trabajador otras conductas anteriores que le merecieron cartas de amonestación.

Del análisis de los documentos se constata, en primer lugar, que si bien ambos dicen relación al incidente del 19 de junio último, existen diferencias sustanciales en su contenido, ya que en la primera carta la empleadora representa al trabajador la desobediencia a las órdenes impartidas por los encargados de la faena y el incumplimiento a los procedimientos de trabajo; y en cambio en la segunda comunicación, el reproche consiste en la conducta desplegada por el actor en la descarga que puso en riesgo la integridad de los trabajadores al mantener suspendida la carga sobre éstos. Esto último explica la causal de despido invocada, la del N° 5 del artículo 160, y no la del N° 7 del mismo artículo del Código del Trabajo, a la que se hizo referencia en la carta de amonestación.

En segundo lugar, el despido se decidió luego de la investigación interna realizada en la empresa, respaldada por la decisión del Comité Paritario (documentos del N° 10 y 13 del motivo 3°), donde se estableció que no se trató de





un simple incumplimiento de los procedimientos de descarga o no acatar las órdenes de los encargados de la faena, sino que la conducta del trabajador conformó actos de imprudencia temeraria que afectaron la seguridad de los trabajadores que implicaron la real posibilidad de aplastamiento de aquellos que laboraban en la faena. En este orden de ideas, el demandante confiesa que sabía que por cada incidente se abre una investigación, y agrega que en este caso prestó su declaración.

Entonces, la carta de amonestación en caso alguno constituyó el punto final del incidente ocurrido el día 19 de junio último en el Puerto, donde se le representó su desobediencia e incumplimientos, ya que atendida la gravedad de la situación, ésta implicó un ámbito más allá de aquello, y por eso se inició una investigación la que determinó la existencia de las acciones irresponsables y temerarias del actor y el consecuente despido. En este sentido, el testigo don **Luis Rubén Barraza Meza** (motivo 6°), Presidente del Comité Paritario de la empresa, en representación de los trabajadores, señala que el Comité tomó conocimiento del incidente del día 19 de junio pasado relacionado con el demandante, iniciándose una investigación, y agrega que los trabajadores de la empresa pidieron que el demandante no volviera ya que antes había hecho lo mismo, y agrega que escuchó los relatos de las personas que estuvieron en el lugar, y que el capataz dijo que el contenedor pasó por sobre los trabajadores.

Por último, y tal como se expresa en la carta de despido, el demandante mantuvo en su historial de trabajo conductas de grave descuido, de severa imprudencia que han puesto en peligro la integridad de los demás trabajadores y del lugar de trabajo, y de lo que dan cuenta las comunicaciones respectivas (documentos del N° 15 del motivo 3°); así en una de ellas se le reprende por haberse presentado a trabajar trasnochado, hecho que reconoció, lo que significó poner en riesgo a la grúa, nave, carga y sobre todo a los trabajadores; en otra carta, se le reprende ya que mientras operaba una de las grúas, descargando contenedores, golpeó el tubo de escape y la defensa de la cabina del camión de carga, y que luego de la investigación se concluyó que se trató de un accidente de alto potencial, además de la falta de responsabilidad del trabajador en el desempeño de sus labores e incumplimientos de los procedimientos de la faena; y en una tercera carta se le sanciona por su falta de rigurosidad e incumplimiento de sus funciones y procedimientos como operador de equipos móviles, por cuanto al descargar un contenedor lo enganchó a otro el que cayó al costado de la nave, y se expresa que luego de la investigación se concluyó que la causa principal de ello se debe a la ausencia de cuidado, precaución, aplicación y diligencia en las funciones del trabajador.



De estos documentos surgen dos circunstancias relevantes, primero, que las sanciones fueron recibidas por el trabajador sin reclamo alguno, pudiendo concluirse razonablemente que el demandante incurrió en las conductas reprochadas en cada caso, y en segundo lugar, que a lo menos en dos de esos episodios se realizó la respectiva investigación que concluyó con sendas sanciones, pudiendo derivarse de esto último, a la vez, que el trabajador sabía que el incidente del 19 de junio pasado, generaría una investigación en la empresa.

Consecuentemente, y conforme a lo relacionado precedentemente, en la especie no concurre y no puede aplicarse la doctrina del “perdón de la causal”.

**DECIMOSEPTIMO :** Que, el demandante también alega (motivo 1°) que el despido no logra pasar el test de proporcionalidad que permita establecer si tal actuación o la intensidad de ésta fue o no jurídicamente la más adecuada para perseguir un determinado fin, ya que no era necesario en este caso, puesto que entre varias alternativas de sanción se optó por la más drástica, en circunstancias que debió haber preferido la que afectara en menor medida el derecho laboral del trabajador, como, por ejemplo, alguna sanción que contemplara el reglamento interno, y ello unido al hecho que tenía una antigüedad de 13 años en la empresa.

Al efecto, la conducta del demandante no constituyó un simple quebrantamiento al contrato de trabajo, sino que puso en peligro serio, concreto y real la vida e integridad de sus compañeros de trabajo, menospreció la existencia de ellos al decidir iniciar y ejecutar la manobra de descarga de los contenedores sin la instrucción y asistencia necesaria, asumiendo los riesgos de la faena, trasladando la pesada carga por sobre los lugares de trabajo, suspendida a gran altura, y creyendo que los movilizadores, a quienes vio en la cubierta del barco, se podían proteger con una especie de techo. Además, no se trató de única conducta, sino que previamente había incurrido en actos similares, tales como estrellar un contenedor con el camión de carga, o golpear otro que se cayó, o presentarse en condiciones físicas deficientes a desarrollar su trabajo, todo lo que revela una evidente falta de respeto y consideración a su trabajo, a su empleador y esencialmente a sus compañero, y que pese a las advertencias y amonestaciones, se rehusó a corregir.

Por tanto, el término de contrato de trabajo aparece como la medida justa y proporcionada a la conducta temerariamente imprudente del actor.

**DECIMOCTAVO :** Que el resto de la prueba, en nada altera de resolución del conflicto. Así, la confesión rendida por la demandada nada aporta como medio probatorio ya que las declaraciones del representante sólo perjudican al actor. Tampoco los anexos de contrato de trabajo aportan algo útil, en la medida que se



refieren a ajuste en la remuneración del actor; asimismo las declaraciones extraídas de la investigación del incidente, por aplicación de la regla del artículo 454 N° 5 del Código del Trabajo.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 7°, 10, 160 N° 5, 162, 168, 420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458 y 459 del Código del Trabajo, **SE DECLARA :**

**I.-** Que, **SE RECHAZA**, en todas sus partes, la demanda por despido indebido y cobre de prestaciones, deducida por don **VALENTIN SANCHEZ ESPINOZA**, ya individualizado, en contra de la empresa **TERMINAL PUERTO ARICA S.A.**, representada legalmente por don Francisco Godoy Zamorano, también individualizada, en cuanto el despido de que fue objeto el trabajador demandante por parte del empleador demandado, se ajustó a los hechos y al derecho, conforme se expuso y analizó en esta sentencia.

**II.-** Que, se condena en costas a la parte demandante por haber sido totalmente vencida, y estimar no tuvo motivo para litigar. Al efecto se regulan las personales en la suma de trescientos cincuenta mil pesos (\$ 350.000.-)

**Regístrese y Notifíquese.**

**Rit N° O - 301 - 2019.-**

**Ruc N° 19 - 4 - 0210095 - 0.-**

Dictada por don **FERNANDO GONZALEZ MORALES**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica.

En Arica a cuatro de noviembre de dos mil diecinueve, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

