

Laja, seis de octubre de dos mil veintitrés

VISTO:

PRIMERO: Que, en estos antecedentes **RIT O-19-2022, RUC 22-4-0448627-k**, comparece don JACOB ANIBAL BUSTAMANTE VERGARA, cesante, cédula de identidad N° 16.156.088-k, con domicilio en calle Sicilia, Villa Capponi, Laja, quien presenta demanda en contra de la empresa CMPC PULP SpA, RUT 96.532.330-9, representada legalmente por don José Miguel Lecaros Ibieta, ambos domiciliados para estos efectos en Balmaceda n° 30 Laja, en atención a los siguientes fundamentos:

A. Antecedentes de la Relación Laboral. Inicio de la relación laboral y escrituración de contrato: Ingresó el 01 de diciembre del año 2015, en calidad de Ayudante Operación. Sus funciones la labor de Ayudante Operación, en fábrica Laja de propiedad del Empleador, ubicada en Laja. Sus labores las debía desarrollar en la región del Bio Bio, específicamente la empresa demandada actualmente individualizada como CMPC PULP SpA. Su jornada de una duración de 45 horas semanales, distribuidas de la siguiente manera: se distribuirá en base a un sistema de turnos rotativos y continuos de trabajo, cuyas horas inicio y término se encuentran determinadas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y/o en sus textos, modificatorios o complementarios. De igual forma el trabajador dispondrá de un lapso de 30 (treinta) minutos diarios para la colación que no se considerará para el efecto del cómputo de la duración de la jornada pactada. Respecto de la oportunidad en que el trabajador hará uso de ese tiempo destinado a la colación, se estará a lo que dispone el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y/ en sus textos modificatorios o complementarios.

Remuneración: Estaba compuesta por un sueldo base y otra parte variable, para los efectos de lo preceptuado en el artículo 172 del Código del Trabajo la remuneración mensual la suma de \$1.170.789 pesos líquidos.

B. Antecedentes del Término de la Relación Laboral.

Sus funciones consistían actualmente en “AYUDANTE OPERACION”, del área asignada, es decir estar a disposición de lo que se le requiriera en lo relativo a mi cargo.

Hace aproximadamente dos años atrás comenzó a ser maltratado en su trabajo por don Leopoldo Ramírez quien era el Coordinador de Turno al que pertenecía, este maltrato comenzó con mala forma de pedir y de decir las cosas, era despectivo en las reuniones de entrada del turno, saludaba a todos menos a él, lo ignoraba, hasta que empezó con frases tales como “no sirves para nada”, “nunca vas a salir de donde estas”,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

“eres un pobre webon”, “nunca te voy a dar la oportunidad de salir del hoyo”. Esto lo llevó a hablar cuatro veces con don Carlos Vaillant, quien era jefe directo, incluso fue dos veces a pedir cambio de turno, siendo su respuesta que no era posible y que el trabajador debe aprender a sociabilizar con él, porque era el jefe.

Comenzó a estudiar Ingeniería en la ciudad de Los Ángeles, sede de la Universidad Católica, y a pesar de los dichos de don Leopoldo, le pidió varias veces la oportunidad de un ascenso, cosa que nunca ocurrió, solo se burlaba de sus peticiones, diciéndole “a ti no”, “por flojo”, “conmigo nunca vas a ascender”. Pidió varias veces reunión en su oficina para conversar de forma privada con él, a fin de generar un ambiente laboral más propicio, ya que él era el jefe como me recalca el Sr. Vaillant, pero su respuesta era “eres cero aporte”, “tú no tienes interés”, “usted nunca va a surgir, caballero”. Se sentía completamente humillado, inservible, era terrible ir a trabajar, le vigilaba constantemente, lo seguía, por si acaso usaba su teléfono, si alguien se acercaba a hablar y era sorprendido por don Leopoldo lo echaba y lo amenazaba, era tanto que no podía ni siquiera contestar una llamada de emergencia familiar por miedo a que le reprendiera incluso con insultos. Describe varias situaciones que le resultaron humillantes y vejatorias, tanto en privado como en público.

Durante su último turno de noche, el sector de planta ERCO tenía problemas en una línea, tipo 03:00 AM, donde se encontraba trabajando, en un momento apareció don Leopoldo Ramírez, al ver que había más personas a mi alrededor, los echó del lugar tratándolos en malos términos igual que a él y lo insultó.

Posteriormente, saliendo del turno de noche, les correspondía el turno de día, en la primera reunión del turno, todos sus colegas reclamaron su actuar por los malos tratos, se le enrostró que como líder no tenía un buen trato, todo en términos respetuosos.

Que, esa semana el turno correspondía entre las 8:00 y las 16:00 horas, se encontraba trabajando y llegó a realizarle una consulta don Juan Poblete (trabajador del turno), momento en que llega don Leopoldo y lo increpa duramente con palabras humillantes, a gritos, y a él le dice “Sale de aquí, andai puro perdiendo el tiempo, flojo de mierda”, “partiste a trabajar a la sala de control”, como no era parte de sus funciones, le dijo que le enviara una carta para reemplazo, ya que ni siquiera había avisado a los operadores del área, además no conocía la operación de la sala de control, esto provocó un mayor enojo en su persona y le gritó “ ¡Sale de aquí!!; ¡ flojo de mierda,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

sin interés!, ¡vas a ser un perdedor toda tu vida!, ¡ eres una miseria!; ¡ un pobre huevón!”.

Esperó un rato y fue a su oficina a conversar con él, para decirle que cortara sus malos tratos y que le explicara por qué eran esos malos tratos, que si quería que trabajara en la sala de control, necesitaba a lo menos una capacitación, era un puesto de responsabilidad, hay vidas humanas que dependen de una buena gestión, sobre todo en sala de control. Eso fue peor, lo insultó con las peores palabras y lo trató como basura. Se sintió de lo peor, sin apoyo de su jefatura directa don Carlos Vaillant, en ese momento no se contuvo y le propinó un golpe de puño, ambos forcejearon y se dieron golpes, hasta que fueron separados por el resto de los trabajadores del lugar, mientras le tiraba patadas y les decía a quienes lo sujetaron “¡suélteme para sacarle la chucha!”.

Se calmó, se puso a llorar de la impotencia, ya que días anteriores a esto, había presentado dolor de cabeza y de hombros que le hicieron incluso tomar una licencia médica, y enseguida se fue a trabajar. Nadie de la jefatura lo llamó, nada, esta situación pasó después de las 14:30 horas. Faltando pocos minutos para las 15:00 horas, llegó una camioneta con guardias de una empresa externa de la planta CMPC PULP SpA, a sacarlo del lugar, querían que saliera de inmediato, sin sus cosas, con casco, etc, les dijo ¿por qué? y le dijeron “vo sabí pu huevón”, les preguntó quién los envió y le informan que la orden la había dado Leopoldo Ramírez, le pidió que lo dejaran sacar las cosas de su casillero y dejar el casco. Ellos no portaban ningún documento firmado por algún jefe, que nadie de la empresa lo llamó, no lo asistieron en sus lesiones, no fue el prevencionista de riesgo, nadie del comité paritario y menos entrevistarlos para explicar lo sucedido, nuevamente se vio afectado por el abuso de poder de su jefe. Los guardias lo escoltaron hasta las afueras de la planta y le dijeron “ya ándate luego no más, sino vo sabi.”

El día siguiente tenía descanso, así es que informó lo sucedido al Sindicato de trabajadores, donde se le respondió que habiendo conversado con doña Paulina Rocha, entrara normal en turno de 16:00 a 24:00 horas, ese día 12 de octubre de 2022, al ingresar en el torniquete de portería los guardias le informaron que debía presentarse en la oficina de personal, donde estaba doña Paulina Rocha y Carlos Vaillant, ella le dice que estaba despedido y procede a leer la carta de despido. No Le permitieron explicar nada, solo Le dijeron que estaban enterados de los malos tratos, pero que no había ningún correo formal y que el hilo se cortaba por lo más delgado.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

Si bien, el reglamento interno higiene y seguridad, señala el procedimiento, en varias oportunidades se acercó a don Carlos Vaillant, informándole lo que venía sucediendo, pero, nunca lo apoyó ni inició una investigación respecto de los hechos relatados, por este motivo y como trabajador, se sintió absolutamente vulnerado en sus derechos, producto de lo mismo, tenía mucho miedo de realizar una denuncia en la inspección del trabajo, por vulneración de derechos fundamentales, relativas a acoso laboral, al que me vi afectado por mucho tiempo.

Hace alusión a normas del reglamento interno en su “CAPITULO DECIMO NOVENO “DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR” y a normas de la Constitución Política de la República establece garantías específicas en materia laboral: Art. 19 N.º 1; 4 16 y 19 CPR, y tratados internacionales.

Que, CMPC PULP SpA, violó los derechos fundamentales que van principalmente a proteger al trabajador más débil, haciendo caso omiso a la violencia verbal, al hostigamiento, abusos y las humillaciones que día a día fui objeto de parte de mi empleador, representado por el coordinador del área don Leopoldo Ramírez.

C. De la carta de aviso de término de contrato de trabajo.

El día 12 de octubre de 2022, fue despedido por su empleador quien a través de doña Paulina Rocha, en presencia de don Carlos Vaillant, la que señala, como causal de despido el artículo 160 N°1, Conductas indebidas de carácter grave.

El primer defecto que se puede observar es que la empresa utiliza como justificativo de su despido en distintas causales de despido, 160 N° 1, 160 N° 1 letra C, y 160 N°7, todos del Código del Trabajo e incluso el artículo 101 letra C del reglamento interno:

El artículo 101 letra C del reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa pertenece al capítulo Vigésimo tercero “Procedimiento Para La Investigación Y Sanción Frente A Denuncias De Acoso Sexual” establece lo siguiente: Capítulo Vigésimo Tercero, Procedimiento Para La Investigación Y Sanción Frente A Denuncias De Acoso Sexual.

Art. 101: Una vez finalizada la investigación de acoso sexual, el abogado a cargo deberá, dentro del mismo plazo de 30 días señalado anteriormente, emitir un informe escrito el que deberá contener: a. Individualización de las partes involucradas. b. Relación de los hechos investigados. c. Indicación de los testigos que hubieren declarado y de las demás pruebas aportadas por las partes a la investigación. d. Las conclusiones



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

finales de la investigación. Propuesta de medidas o sanciones a aplicar en caso de estimar la procedencia de las mismas.

Según señala la comunicación de despido, dicha decisión unilateral tendría su origen en varias causales, que ni siquiera él tiene claro, lo que es una prueba fehaciente de la falta de investigación frente a un hecho como el acaecido.

Que, toda causal como las señaladas en nuestro Código del Trabajo, deben provenir de una investigación previa, debidamente fundamentada, cosa que aquí a todas luces, no ocurrió, ni siquiera inició una investigación interna de los hechos, transgrediendo incluso su propio Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

Cita fallo del Juzgado de Letras de Angol, O-5-2016: "DÉCIMO CUARTO: Que, por consiguiente, resulta fundamental para su procedencia que se cumpla con las siguientes condiciones: 1. De esta causal se dice que es objetiva, es decir que debe estar unida a hechos que no dependen de la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por cuanto el despido debe fundarse en hechos objetivos, externos o ajenos. También debe ser ajena a la conducta contractual o personal del dependiente. 2. Los hechos que la motivan deben ser graves, es decir, deben justificar suficientemente la separación del trabajador. 3. Los hechos que motivan la separación deben ser permanentes, es decir, no deben ser transitorios o subsanables."

Estos aspectos son de vital importancia indicarlos y fundamentarlos al momento de ponerle término a una relación laboral puesto que, el empleador debe informar al trabajador el motivo exacto de la causal invocada y la fundamentación de la misma en virtud de lo dispuesto en el artículo 162 del CT., norma que necesariamente debe ser relacionada con el número 1 del artículo 454 del mismo cuerpo normativo, que señala en lo pertinente 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".

Entonces, la única instancia u oportunidad que tiene el empleador de explicar válidamente los motivos por los que procedió a desvincularlo es precisamente en la comunicación de despido. En caso contrario, es absolutamente posible sostener que su desvinculación obedece a un acto caprichoso e infundado -incluso discriminatorio- por parte de la demandada.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

Desde esta perspectiva, su despido es discriminatorio por cuanto la empresa aplica una sanción, solo con la información de una de las partes, sin ni siquiera realizar una investigación de los hechos acontecidos y del historial de acoso laboral al que fue sometido por mucho tiempo, con conocimiento de la jefatura superior del área. Era un trabajador antiguo que conocía a cabalidad sus funciones y, además, con excelente desempeño.

El despido no tiene lógica ni fundamento. La comunicación de despido debió haber informado la consecuencia y magnitud de los hechos que supuestamente configurarían la causal. Pudo haber adoptado cualquier otra medida, sin embargo, la empresa optó por desvincularlo, trabajaba en la empresa desde el año 2015, es decir, casi 7 años y nunca había tenido dificultades de ninguna naturaleza, hasta que empezó a ser hostigado y humillado de forma constante por don Leopoldo Ramírez.

Que, con fecha, 03 de noviembre de 2022, firmó el Finiquito con reserva de derechos, cuya causal invocada es el artículo 160 N° 7, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

II. CONSIDERACIONES DE DERECHO

1.- DEL DESPIDO INDEBIDO

Además de lo precedentemente expuesto y, en lo pertinente, el artículo 168 del CT establece: El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:

C) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 160.

Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuera además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero y segundo del artículo 163, según correspondiere, se implementará en un cien por ciento.

2. DE LA PROVOCACIÓN COMO EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

Tal como se ha referido, la conducta desplegada fue una consecuencia directa e inmediata de la provocación realizada por el señor Ramírez.

Hace alusión a los dichos del profesor Pedro Irureta, respecto de la causal de vías de hecho, ha señalado lo siguiente: “...resulta indispensable es que al trabajador se le pueda imputar la ejecución de la agresión sin que haya existido una provocación previa. Si este requisito no se cumple, y el trabajador sólo se ha limitado a una mera reacción frente a la provocación externa, la conclusión entonces es que al trabajador no le es imputable la causal. Dicha provocación se traduce en actos destinados a irritar o a estimular al trabajador de palabra o de obra. Y, desde esta perspectiva, el hecho de repeler una agresión en legítima defensa, fundado en la existencia de una provocación previa e inmediata, eximen de responsabilidad al trabajador. De esta forma, la agresión que da origen a la legítima defensa debe vincularse con los comportamientos activos del agredido, de modo tal que la mera omisión del sujeto pasivo no da derecho a repeler mediante vías de hecho. Desde luego, para que proceda la exención de responsabilidad se requiere que la provocación sea, por una parte, real, ilegítima e inminente; y, por la otra, que el trabajador agredido reaccione mediante una respuesta racional al daño causado. Que la agresión inicial sea real, implica que la ofensa física sea verdadera y suficiente para crear en el trabajador una alteración de tal nivel que se ve obligado a reaccionar frente a la agresión inicial. Ello obliga a desechar los ataques imaginarios o meramente temidos por el trabajador, pero que no han llegado a ocurrir. Esto es especialmente aplicable a las amenazas de agresiones futuras y verosímiles, en las cuales el trabajador sólo se encontraría habilitado para tomar precauciones lícitas que permitan prevenir eventuales vías de hecho en su contra. También se requiere que la hipotética agresión inicial no esté autorizada por el Derecho (que sea ilegítima), ya que en ese caso no puede haber legítima defensa por parte del trabajador. Ello ocurriría, por ejemplo, si el trabajador repele un acto de detención de la fuerza pública en razón de una orden judicial, ya que en modo alguno podría alegar una eximente de esta naturaleza. Por último, resulta preciso que la agresión que justifique la reacción del trabajador sea inminente o inmediata, de forma tal que éste no tenga que esperar a que el ataque se materialice. Como contrapartida, la defensa del trabajador debe ser racional y en función de la necesidad de defenderse. Dentro de la racionalidad habrá que incluir la justificación del medio empleado para repeler la agresión, cuestión que obliga a considerar tanto las circunstancias personales del agresor como las características del hecho mismo. Si la aparente defensa esconde otro tipo de motivaciones, o bien la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

agresión está precedida de otra intencionalidad, entonces difícilmente podría colocarse en movimiento la estructura laboral de esta figura. Finalmente, y por aplicación de las reglas generales, habrá que concluir que el trabajador puede actuar en legítima defensa de su persona o de sus derechos. Es decir, la reacción defensiva del trabajador se justifica no sólo cuando hay agresiones a su integridad corporal, sino que, también, a cualquier otro derecho ligado a su persona, tales como la propiedad, la libertad o incluso el honor.”

3. DE LA CAUSAL DEL ARTÍCULO 160 N°7 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO:

Tal como se adelantó, de la descripción de los hechos señalados en la carta de despido, estos configuran la causal del artículo 160 N°1 letra c), esto es, vías de hecho, sin embargo la demandada invoca la causal genérica del artículo 160 N°7, obviando la causal específica referida, no cumple con los requisitos de los artículos 454 N°1, 160 N°1 y 7 y 162, todos del Código del Trabajo, que establecen las formalidades que debe cumplir la carta de despido, y dentro de las cuales se requiere que la causal invocada sea compatible con los hechos en que se funda.

Al invocar una causal errónea, el despido, no cumple con esta formalidad, y esto es una carga ineludible del empleador que pretenda que el despido sea estimado como justificado, debe acreditar primero, la existencia de la carta de despido; segundo, que aquella fue debidamente noticiada al trabajador; y, tercero, que exprese con precisión la causal de cese del vínculo laboral junto con los hechos en que la funda, circunstancias fácticas que deberá acreditar en el juicio, manera en que se abona, no sólo el perfil protector del derecho laboral, sino, el debido proceso, pues son tales formalidades las que garantizan la posibilidad de impugnación por el trabajador ante el órgano judicial competente de dicha decisión. El artículo 160 del Código del Trabajo contempla diversas causales que permiten al empleador poner término al contrato de trabajo sin que proceda el pago de indemnización alguna como consecuencia de dicho cese. Todas ellas constituyen formas graves de violación de los deberes derivados del contrato de trabajo. Dentro de éstas, la del número 7, que corresponde al “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”, es la más genérica por cuanto en ella es posible encuadrar diversas conductas reprochables en las que puede incurrir el trabajador, y requiere, por tanto, la concurrencia de dos requisitos copulativos: El incumplimiento de una obligación contractual, y que además este incumplimiento sea grave. Sobre la naturaleza de esta causal más bien podría entenderse que estamos frente a una verdadera condición resolutoria del contrato, pues el negocio jurídico impone obligaciones al



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

trabajador, cuyo incumplimiento grave confiere derecho al empleador a poner justificadamente término a la relación laboral, es decir, se trata de una resolución unilateral, que tiene lugar por decisión del empleador y fundada en un incumplimiento previo del trabajador. Se afirma así que, en cierta manera, el empleador es juez y parte a la vez, puesto que puede hacer expirar el contrato, inmediata y directamente, frente al incumplimiento del trabajador. De esta manera, no corresponde a aquella resolución prevista en nuestro derecho común para resolver obligaciones recíprocas en caso de incumplimiento de uno de los obligados ya que es un mecanismo mucho más expedito, porque deja en manos del empleador la facultad de romper la relación laboral sin necesidad de acudir al juez. Asimismo, la sanción de esta causal se considera la más grave impuesta por la comisión de una falta laboral, pues conlleva la disolución de la relación laboral y la pérdida de las indemnizaciones por término de contrato. Con todo, una vez aplicada la causal por parte del empleador, si el trabajador la impugna ante el tribunal del trabajo, el juez deberá valorar la conducta para resolver si corresponde a una infracción que amerite extinguir el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna. Como obligaciones contractuales no sólo se deben considerar aquellas explícita y formalmente asumidas por el trabajador en el texto del contrato de trabajo, sino que también las que con ocasión de los servicios impone la ley, trabajo de la voluntad de las partes y la propia naturaleza del vínculo.

Por otra parte, se ha entendido tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial que éste “incumplimiento grave” debe causar un perjuicio al empleador como se puede apreciar en la sentencia de la Corte de Apelaciones de Antofagasta de fecha 17 de marzo de 2002 Rol de Ingreso N°2667-02, cuyo recurso de casación fue rechazado por sentencia de Corte Suprema de 15 de marzo de 2003 Rol de Ingreso N°1292- 03, en donde expresa en lo relativo a esta materia que “... ello constituye una conducta a lo menos censurable (solicitar préstamo a una empresa contratista) impropia y aun sugerente, pero en tanto no haya motivado una actitud del demandante hacia la contratista, que redundara en perjuicio para la demandada, no amerita tan drástica determinación como poner término a la relación de trabajo” (Gaceta Jurídica N°275, de mayo 2003, pág. 254).

Es tal, que para la aplicación de la causal contenida en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo deben concurrir dos requisitos copulativamente, esto es, la existencia de un incumplimiento contractual y que dicho incumplimiento, a su vez, debe tener el carácter de grave. - Primer requisito: Existencia de un incumplimiento



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

contractual o bien, no cumplir un deber u obligación establecida en el contrato de trabajo. - Segundo requisito: Dicho incumplimiento contractual debe tener una consecuencia GRAVE o bien, una consecuencia de entidad grave. Una consecuencia GRAVE implica: 1) Que el incumplimiento signifique una PÉRDIDA ECONÓMICA IMPORTANTE. Es decir, que traiga consigo un daño patrimonial importante. Dicho incumplimiento no se configura en el presente caso, no existe consecuencia económica alguna. 2) Que el incumplimiento se configure con conductas reiteradas que causen perjuicio. Caso típico: atrasos reiterados. La jurisprudencia indica que esta conducta puede configurar un gran incumplimiento, un incumplimiento grave. Sin embargo, esto es relativo según la faena o trabajo que realiza el trabajador.

No hay incumplimiento alguno, por cuanto se encuentra eximido de responsabilidad, al ser una agresión provocada, tal como se ha relatado, la agresión fue tras la exasperante conducta del señor Leopoldo Ramírez, quien se comportó de forma vulgar, prepotente, acosándolo laboralmente durante mucho tiempo, insultándolo, menospreciándolo y peor aún discriminándolo.

Y aún en tal caso, de tener por acreditada una conducta de incumplimiento, esta no es grave pues no hubo ninguna consecuencia o pérdida patrimonial para el ex empleador, siempre estuvo dispuesto a conversar la situación informando al superior de ambos, su conducta tampoco ha sido reiterada constantemente en el tiempo, al contrario de su jefe directo el señor Leopoldo Ramírez, teniendo presente la extensión y duración del vínculo laboral por casi 7 años. A todas luces el actuar de la empresa fue precipitado, desmedido, infundado y contrario al principio de buena fe y estabilidad laboral, los cuales irradian todo nuestro sistema laboral.

Es importante destacar que en su caso no se configura en ningún caso algún tipo de perjuicio económico, toda vez que, NO HAY NINGÚN DAÑO producido a la empresa, ni reiteración alguna de la conducta supuestamente realizada, y la misma NO ES GRAVE.

4. DE LA FALTA DE PROPORCIONALIDAD EN EL DESPIDO:

Por otro lado, cabe destacar que incluso dentro de las sanciones disciplinarias existe un orden de prelación que el empleador no puede desconocer, so pena de declararse indebido el despido. Precisamente se deben aplicar las sanciones disciplinarias atendida la gravedad de la falta laboral, reservando el despido para aquellas conductas muy graves que rompen el clima laboral y que impiden la continuidad de la relación de trabajo. Nuestros tribunales han sido enfáticos en señalar que el despido es una especie



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

de última ratio que no resulta procedente cuando existe otros mecanismos disciplinarios que pueden aplicarse al caso concreto. Así las cosas y si bien el empleador, dentro de su poder disciplinario tiene la facultad de imponer sanciones, siendo sin dudas la más drástica el despido, este poder no puede ni debe ser ejercido de manera arbitraria o desproporcionada, como lamentablemente se ha realizado en este caso. Las sanciones disciplinarias, como toda facultad del empleador, reconoce como límite las garantías del trabajador, por lo tanto, debe existir una necesaria proporcionalidad entre la falta o incumplimiento del trabajador y la sanción aplicada, lo que se reconoce como el principio de proporcionalidad.

Este principio se configura, primero, con la idoneidad de la sanción, esto es que sea apta para castigar al trabajador; en segundo lugar, la sanción debe respetar el principio de intervención mínima, lo que se traduce en que el despido debe reservarse para los ataques más graves e intolerables; por último se debe examinar si la sanción es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés empresarial que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto.

En el caso particular, es evidente que no se ha respetado este principio pues la drástica sanción no es apta para castigar la conducta al ser, en el peor de los casos, la única falta en una trayectoria laboral por casi 7 años y el despido no es una sanción equilibrada o ponderada pues claramente sólo significa una importante ventaja o beneficio para mi ex empleador, esto es, no pagar las indemnizaciones legales.

En definitiva, solicita tener por interpuesta demanda y dar lugar a ella en todas sus partes y declare que:

El despido ha sido indebido, condenando a la demandada, al pago de cada una de las prestaciones reclamadas en el presente libelo, y que son: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$1.170.789.- o lo que US., se sirva fijar con arreglo a derecho. b) Indemnización correspondiente a 7 años de servicio, equivalente a \$8.195.523.- o lo que US., se sirva fijar con arreglo a derecho. c) Recargo legal del 80% por sobre la indemnización por años de servicios, de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, por la suma de \$6.556.419.- o lo que US., se sirva fijar con arreglo a derecho. d) Más reajustes e intereses sobre las sumas demandadas y costas.

SEGUNDO: Que, la demandada contestó el libelo en los siguientes términos: I. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS DE LA DEMANDA.

a. HECHOS QUE SE RECONOCEN.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

1. Es efectivo que el actor fue contratado por CMPC Pulp SpA con fecha 1 de diciembre de 2015 para desempeñarse en el cargo de ayudante de operación en Planta Laja.

2. Es efectivo que fue despedido con fecha 12 de octubre de 2022 por las causales del artículo 160 número 1 letras c y 160 número 7 del Código del Trabajo.

3. Es efectivo que suscribió finiquito y que en éste estampó una reserva de derechos.

b. HECHOS AFIRMADOS DE LA DEMANDA QUE SE NIEGAN EXPRESAMENTE.

1. No es efectivo que, desde hace dos años (ni en ningún tiempo) el Sr. Bustamante haya sido maltratado por don Leopoldo Ramírez, ni que él le haya dicho las frases que menciona en la demanda. 2. No es efectivo que comentada esta situación al Sr. Carlos Vaillant, éste le haya respondido que el Sr. Ramírez era el jefe y que debía aprender a sociabilizar con él. 3. No es efectivo que frente a requerimientos de ascenso el Sr. Ramírez haya respondido con burlas. Por lo demás, él no tiene facultades para decidir el ascenso ni despido de los ayudantes de operador. 4. No es efectivo que al sorprender Leopoldo Ramírez al actor utilizando su celular haya reaccionado insultándolo o humillándolo. Sí es efectivo que en julio de 2021 fue sorprendido viendo películas durante su turno y que fue amonestado por ello. 5. No es efectivo que en las reuniones de equipo haya sido dejado en ridículo. 6. No es efectivo que la agresión que motivó el despido el Sr. Bustamante haya ocurrido del modo relatado en la demanda. Como se acreditará en el proceso y explicará en detalle en el apartado siguiente, el actor ingresó a la sala en que se encontraba don Leopoldo Ramírez y lo agredió por la espalda, de improviso y sin ninguna provocación. 7. No es efectivo que el despido se haya comunicado en la forma descrita en la demanda. Especialmente, es falso que doña Paulina Rocha le haya dicho que estaba enterada de los supuestos malos tratos del Sr. Ramírez en su contra y tampoco que “el hilo se corta por lo más delgado”. 8. Es falso que el despido del actor sea discriminatorio. 9. No es cierto que la decisión del despido haya sido adoptada con el solo mérito de lo declarado por don Leopoldo Ramírez. 10. No es efectivo que la agresión de Jacob Bustamante en contra de Leopoldo Ramírez haya sido motivada por una provocación de este último.

II. ANTECEDENTES DE HECHO RELEVANTES PARA LOS EFECTOS DE ESTA CONTESTACIÓN.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

1. El Sr. Jacob Bustamante Vergara se desempeñaba como ayudante de operador para CMPC Pulp SpA, en planta Laja. Don Leopoldo Ramírez es operador de planta.

2. Su representada no tiene antecedentes ni reclamos formales en contra del señor Leopoldo Sanhueza por su trato con los demás trabajadores, ni de parte de Jacob Bustamante ni de parte de algún otro trabajador de la planta, no obstante que existen canales habilitados para ello.

3. El actor fue despedido con fecha 12 de octubre de 2022 por la causal del artículo 160 nro. 1 letra c) y nro. 7 del Código del Trabajo, fundado en hechos ocurridos el 10 de octubre, los que fueron constatados luego de una investigación realizada por la Compañía y que además fueron grabados por la cámara de seguridad ubicada en la Sala de Control de Fibra, y de cuya existencia y ubicación tienen conocimiento los trabajadores que se desempeñan en la planta.

4. En dicho video se aprecia claramente que el día en cuestión el Sr. Bustamante abre la puerta para ingresar a la sala de control de fibra y agrede por la espalda a Leopoldo Ramírez, y comienza a darle golpes de puño en la cara y violentos empujones, sin que mediara provocación alguna de parte de aquél y, aún más, sin que siquiera hubieran cruzado una palabra. Es decir, el Sr. Bustamante ingresa a la sala de control con el único y exclusivo fin de agredir al Sr. Ramírez. Posteriormente, otros trabajadores que se encontraban en el lugar lograron separar al Sr. Bustamante quien, como se aprecia en el video, continúa en una actitud muy agresiva, insultado a don Leopoldo Ramírez y finalmente se retira del lugar. Como también se aprecia en el video, Leopoldo Ramírez no respondió ni física ni verbalmente a la agresión, y únicamente se limitó, una vez que los demás trabajadores lograron separar a Jacob Bustamante, a llamar por teléfono al número de emergencias.

5. Como consecuencia de lo anterior el Sr. Leopoldo Ramírez resultó con lesiones en la boca que requirieron atención médica.

6. Los hechos precedentemente relatados, además de constar en el registro de las cámaras fueron ratificados por los demás trabajadores que estaban en la sala de control y que presenciaron directamente la agresión.

7. Sin embargo, en la demanda se contiene un relato que dista muchísimo de la realidad y en que se hacen una serie de afirmaciones derechamente falsas. Lo que sostiene el actor es lo siguiente (sexta página de la demanda): Esperé un rato y fui a su oficina a conversar con él, para decirle que cortara sus malos tratos y que me explicara porque eran esos malos tratos conmigo, le dije que, si quería que trabajara en la sala de control, necesitaba a lo menos una capacitación, era un puesto de responsabilidad, hay vidas humanas que dependen de una buena gestión, sobre todo en sala de control. Magistrado, fue peor, me insultó con las peores palabras que se le puede decir a una persona,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

enrostrándome que él era el jefe, que decidía y hacía lo que quería, me trató con palabras terribles que no puedo mencionar en esta demanda, me insultó tanto y me trató como basura. Me sentí de lo peor, sin apoyo de mi jefatura directa don Carlos Vaillant, en ese momento no me contuve y le propiné un golpe de puño, ambos forcejeamos y nos dimos golpes, hasta que fuimos separados por el resto de los trabajadores del lugar, unos me sujetaron a mí y otros a él, mientras me tiraba patadas y les decía a quienes lo sujetaron “¡suélteme para sacarle la chucha!”. Sin embargo, nada de lo anterior es cierto, ya que: i. La agresión no ocurrió en la oficina de don Leopoldo Ramírez sino en la sala de control de fibra. ii. El Sr. Bustamante no fue a la sala de control a conversar con el Sr. Ramírez para arreglar supuestas diferencias. La verdad es que él ingresa a la sala y va directamente a agredirlo, sin hablar previamente ni con el Sr. Ramírez (quien probablemente ni siquiera notó su presencia) ni con los demás trabajadores que estaban en el lugar, y así se aprecia claramente en el video de la cámara de seguridad, en que se ve que abre la puerta, ingresa al lugar y va directamente a golpear a don Leopoldo Ramírez. iii. El Sr. Ramírez jamás insultó al actor ni lo trató con “palabras terribles”. De hecho, al momento en que el actor ingresa a la sala de control y previo a la agresión, él estaba conversando con otra persona y ni siquiera lo vio entrar, por lo que malamente pudo haberlo insultado. iv. En definitiva, no hubo una discusión (ni conversación) previa a la agresión. v. El actor no le propinó “UN golpe de puño” a su víctima. Le dio varios golpes y empujones. vi. No es cierto que ambos (Sres. Bustamante y Ramírez) hayan forcejeado y se hayan dado golpes. Como se ve claramente en el video, el único que agredió y dio golpes fue el actor y el Sr. Ramírez se mantuvo en todo momento en una actitud defensiva, tratando de evitar los golpes. vii. No es cierto que otros trabajadores hayan debido separar a los Sres. Bustamante y Ramírez y que algunos hayan debido sujetar al Sr. Ramírez, y otros al actor. La verdad es que únicamente fue Jacob Bustamante quien debió ser separado – pues era el único dando golpes, de manera descontrolada - y luego sujetado para que no continuara la agresión en contra de Leopoldo Ramírez, a quien nadie debió sujetar pues nunca estuvo en una actitud agresiva. viii. Finalmente, es falso que separados que fueran ambos trabajadores el Sr. Ramírez tirara patadas al actor y que gritara “suéltenme para sacarle la chucha”. Una vez que es liberado de su agresor, el Sr. Ramírez se aprecia muy calmado y únicamente procede a hacer una llamada por teléfono, que entendemos fue al número de emergencias. 8.- En resumidas cuentas, el Sr. Bustamante ha modificado drásticamente el contexto en que agredió a don Leopoldo Ramírez, agregando una provocación previa de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

su parte que jamás existió, con la evidente finalidad de beneficiarse de aquella doctrina conforme la cual, si es que la agresión o vías de hecho están motivadas por una provocación o agresión previa de la víctima, entonces habría una justificación y, por lo mismo, no se configuraría la causal del art. 160 nro. 1 letra c. 9.- El despido fue comunicado personalmente por doña Paulina Rocha Suárez y don Carlos Vaillant, informándole los hechos en que se fundaba. No es efectivo que doña Paulina Rocha le haya dicho que “el hilo se corta por lo más delgado”.

III. EL DESPIDO ES PLENAMENTE JUSTIFICADO, PUES LOS HECHOS DESCRITOS EN LA CARTA DE DESPIDO EFECTIVAMENTE OCURRIERON, SON CONOCIDOS DEL DEMANDANTE Y, ADEMÁS, CONFIGURAN LAS CAUSALES INVOCADAS.

Los hechos que se describen en la carta de despido efectivamente ocurrieron, y fueron debidamente acreditados. Estos hechos, además, son conocidos del actor y configuran las causales invocadas, a saber, las del artículo 160 números 1 letra c y 7 del Código del Trabajo, esto es: Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de otro trabajador que se desempeña en la misma empresa e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

La carta expresa textualmente:

“ Por medio de la presente, comunicamos a usted que, con fecha de hoy 12 de octubre de 2022, se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2015, mediante las causales legales establecidas en el art. 160 N° 1 letra c) del Código del Trabajo: “Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”, y en el art. 160 N° 7 del Código del Trabajo: “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Los hechos que fundamentan las causales invocadas son los siguientes:

Que con fecha lunes 10 de octubre de 2022, durante el transcurso de su jornada laboral, aproximadamente a las 14:00 hrs, en dependencias de CMPC, Pulp Planta, específicamente en la Sala de Control de Fibra, Ud. agredió físicamente al Sr. Leopoldo Ramírez, que se desempeña en el cargo de Operador Planta Designificación, propinándole golpes de puño, manotazos y empujones violentos, provocándole lesiones en su boca, entre otras dolencias y debiendo ser separado por otros compañeros de trabajo. De esta manera, no solamente se ha configurado la primera causal legal invocada, sino también la segunda, puesto que, sus actos, además de constituir vías de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

hecho consistentes en agresiones físicas, implican una contravención grave del contenido ético jurídico implícito en todo contrato de trabajo, habiendo alterado gravemente el mínimo respeto recíproco que debe existir en cualquier relación laboral. A mayor abundamiento, los hechos descritos se enmarcan dentro de la causal legal del art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, anteriormente citada, puesto que transgreden las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa, que usted declaró conocer y se comprometió a acatar, específicamente en su art. 101 letra c), que considera explícitamente como conducta de carácter grave, las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa.

Por último, Ud. ha infringido las normas generales de seguridad en el trabajo, poniendo en riesgo la integridad física y psíquica de trabajadores que prestan servicios en ella. En ese sentido, la decisión de despedirlo, además de estar amparadas legalmente, implican una obligación y un deber del empleador, tomando en cuenta que, de conformidad con el art. 184 del Código del Trabajo: “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (...)”.

i. La carta invoca únicamente dos -no ‘varias’- causales de despido (que sí concurren), a saber, las contempladas en los artículos 160 nro. 1 c) y nro. 7 del Código del Trabajo. Ello no es un defecto, desde que un mismo hecho puede perfectamente configurar más de una causal de despido, como ocurre en la especie.

ii. La cita al artículo 101 letra c) del reglamento interno no tiene ninguna relación con acoso sexual. De hecho, en la carta dice expresamente que los hechos transgreden dicho artículo, que “considera explícitamente como conducta de carácter grave, las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa”. Entonces, no se entiende en qué momento podría alguien llegar a pensar que se le imputó o involucró en una conducta de acoso sexual.

iii. Su parte sí tiene claro cuál es el hecho y las causales que motivan el despido y ello se expresaron de forma inequívoca en la carta. El Sr. Bustamante también lo tiene claro, aunque haya tratado de forzar una versión.

iv. Su representada sí realizó una investigación de los hechos que motivaron el despido.

v. La jurisprudencia citada que alude a la gravedad y permanencia de los hechos que motivan el despido (sentencia del Juzgado de Letras de Angol, RIT O-5- 2016) no es aplicable al caso que nos ocupa, pues se refiere a la causal de necesidades de la empresa.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

vi. Ya se explicó que sí se realizó una investigación previa a la decisión del despido. Pero en todo caso, aun si no se hubiera hecho investigación, ello no convierte el despido en discriminatorio. Los actos de discriminación están claramente definidos en el artículo 2 inciso cuarto del Código del Trabajo y se refieren a distinciones, exclusiones o diferencias basadas en los motivos que la norma indica y que tiene por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Preciso lo anterior, paso a hacerme cargo y desarrollar la justificación del despido y cómo es que los hechos sí configuran las causales que se invocaron. En primer lugar, se debe considerar que los hechos no ocurrieron en ningún caso como describe el Sr. Bustamante, sino en la forma relatada en la carta de despido y detallada precedentemente en esta contestación. Especialmente relevante es que Leopoldo Ramírez no insultó ni agredió físicamente al demandante y ni siquiera respondió a los golpes que recibió, manteniendo en todo momento una actitud defensiva.

Teniendo claro lo anterior, es evidente e indiscutible que sí concurren los requisitos para las dos causales que fueron invocadas.

- Causal del artículo 160 número 1 letra c, esto es, “Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: c) vías de hecho ejercidas proe l trabajador en contra del empleador o de cualquier otro trabajador que se desempeñe en la misma empresa”.

- Requisitos del artículo 160 número 1 del Código del Trabajo

Los requisitos comunes a todas las causales invocadas del artículo 160 número 1 del Código del Trabajo, es que debe tratarse de conductas indebidas, graves y debidamente comprobadas, todos los cuales se cumplen sobradamente.

Se trata de una conducta indebida pues no existe justificación alguna para las gravísima y destemplada agresión del Sr. Bustamante. Ya se explicó que no existió ninguna provocación previa de la víctima, fueran insultos o golpes y, por tanto, no puede el actor excusarse en una suerte de defensa.

Es también grave dada su magnitud y la especial agresividad y descontrol con que actuó Jacob Bustamante, lo que indudablemente no puede ser aceptado por mi representada, quien en su calidad de empleadora está obligada legalmente a resguardar la vida y salud de todos sus trabajadores, lo que obviamente se opone a tener a un trabajador que en cualquier momento puede reaccionar como lo hizo con el Sr. Ramírez. Adicionalmente, la agresión causó lesiones a la víctima, quien debió recibir atención médica.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

Finalmente, es una conducta debidamente comprobada a través de la investigación llevada a cabo que incluyó la revisión del video de las cámaras de seguridad ubicada en la sala de control y la entrevista a los trabajadores que presenciaron la agresión.

- Requisitos específicos de la letra c del artículo 160 número 1.

La causal en comento tiene por objeto resguardar la necesaria disciplina que debe existir dentro de los lugares de trabajo y que obviamente se ve alterada desde el momento en que un trabajador -por la razón que sea- agrede con golpes de puño y empujones a otro.

Esta causal se relaciona y proscribe las agresiones u ofensas físicas que atentan contra la integridad corporal de un compañero de labores y se trata de una causa especialmente grave, y que por lo mismo no debe tolerarse, toda vez que las agresiones afectan directamente la convivencia pacífica y la disciplina dentro de la empresa, así como la dignidad de la persona ofendida.

El actor dedica varias páginas a justificar su conducta en una supuesta provocación como eximente de su responsabilidad, insistiendo en que la agresión fue una consecuencia inmediata y directa de la provocación realizada por el señor Ramírez. Ya se ha explicado que ello es falso. Leopoldo Ramírez no insultó ni golpeó a Jacob Bustamante, quien ingresó a la sala de control en donde estaba su víctima y fue directamente a golpearlo, sin mediar diálogo ni discusión alguna, y lo hizo en forma artera y cobarde, pues lo atacó por la espalda, sin que la víctima advirtiera su acción. El Sr. Ramírez, por su parte, no respondió a dicha agresión y se mantuvo en todo momento en una actitud defensiva, tratando de evitar recibir más golpes, pero en ningún momento responde a dichos golpes. De esta manera, se desvirtúa absolutamente la tesis de provocación previa o legítima defensa del demandante.

En relación a los malos tratos que, según el demandante, habría sufrido de parte del Sr. Ramírez a mi parte no le constan pues no tiene registro de ellos y el actor jamás los denunció por los medios formales ni por ningún otro, al menos de que mi parte tenga noticia. En todo caso, aun si fueran ciertos (que no lo son y menos en la entidad que se refiere en la demanda) ello no justifica en ningún caso el actuar del Sr. Bustamante y mucho menos constituye una provocación previa que lo justifique ni atenúe su responsabilidad, desde que no se trataría de una provocación inmediata y directa, si no de hechos anteriores en el tiempo, que por muy reprochables que sean, no pueden justificar una agresión como la protagonizada por el demandante.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

- Causal del artículo 160 número 7, esto es, “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.

Los hechos que se han venido relatando, además de configurar la causal de vías de hecho, constituye un evidente incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, infringiendo su contenido ético jurídico y, asimismo, las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad -que se obligó a respetar en la cláusula cuarta letra a) del contrato de trabajo- el cual describe expresamente como conducta grave las vías de hecho. Infringe también las obligaciones que prevé el artículo 80 del Reglamento, especialmente: 1. Guardar disciplina dentro de las labores diarias, acatando con respeto las órdenes. 2. Mantener un trato respetuoso con los demás trabajadores de la Empresa, utilizando un trato y un vocabulario acorde con el respeto y la dignidad de las personas.

29. Demostrar dedicación, buen comportamiento, orden y disciplina en el trabajo.

Y las prohibiciones del artículo 81, especialmente la de número 24. Hacer bromas, jugar, empujarse o reñir dentro del recinto de la empresa. Finalmente, como también se explica en la carta, infringe las obligaciones de seguridad en el trabajo, pues su conducta evidentemente puso en riesgo y afectó la salud física y síquica del Sr. López.

En conclusión, la conducta del demandante es gravísima y no puede ser tolerada por mi representada, quien en su calidad de empleadora está obligada a proteger la vida y la salud de todos sus trabajadores, y por lo mismo, establecidos los hechos que se han venido relatando no tuvo más remedio que poner término al contrato de trabajo del Sr. Bustamante. Tales hechos, además, colman los supuestos de las dos causales invocadas y, por tanto, el despido del actor es plenamente justificado, debiendo rechazarse íntegramente la demanda.

POR TANTO, solicita tener por contestada la demanda de autos y en definitiva rechazarla, en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, en la **audiencia preparatoria** de fecha 08 de febrero de 2023, el Tribunal llamó a las partes a **conciliación**, la que no se produjo.

En la misma oportunidad, el tribunal fijó lo siguiente:

I.- HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1.- Efectividad de que el actor fue contratado por la Empresa CMPC Pulp, con fecha 01 de diciembre de 2015, para desempeñarse en el cargo de ayudante de operación en Planta Laja.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

2.- El demandante habría sido despedido con fecha 12 de octubre de 2022, por las causales del artículo 160 N°1, letra c, y 160 N°7 del Código del Trabajo.

II.- HECHOS CONTROVERTIDOS:

1.- Estipulaciones del contrato de trabajo, remuneraciones, funciones y jornada de trabajo.

2. Justificación y procedencia del despido al tenor de la carta invocada por el empleador, hechos y circunstancias que la constituyen.

3.- Efectividad de existir incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador.

4.- En caso de ser indebido el despido, prestaciones adeudadas al trabajador y su monto.

CUARTO: Que, con el objeto de acreditar sus pretensiones, la parte **demandante**, incorporó en audiencia de juicio, la siguiente prueba:

I.- Documental:

2.- Copia carta de despido entregada presencialmente.

3.- Copia carta de despido enviada al domicilio.

4.- finiquito del trabajador.

5.- Copia Reserva de Derechos.

6.- Copia certificado Psicológico.

7.- Copia Liquidación de sueldo mes de octubre de 2022.-

8.- Copia Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.

II.- Confesional:

Se citó a absolver posiciones a la empleadora y compareció a la audiencia de juicio, don CARLOS ALBERTO CATALÁN NÚÑEZ, y declaró en síntesis lo siguiente: pertenece a CMPC desde el año 2012, conoce el reglamento interno de la de la compañía, no sabe de qué año es el Reglamento de Planta Laja. El despido de don Jacob Bustamante fue por el artículo 160 Código de Trabajo, no sabe el número del artículo 160. No tuvo acceso a la carta de despido de don Jacob. Respecto del procedimiento relacionado a estos hechos, no es algo común que ocurran este tipo de agresiones, por lo menos del tiempo que lleva. Las primeras diligencias son avisar a la jefatura, activar un número de emergencia cuando hay incidentes o accidente que es el 555, el número de seguridad para activar cualquier de incidente y, dependiendo de la planta, se activa el área de seguridad y la jefatura de la Planta encargada de tomar el procedimiento, en el caso de que sea un accidente o un incidente se lleva la persona al



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

policlínico. En este caso, en compañía del encargado de seguridad de la planta, se solicitó al trabajador que saliera las instalaciones. No sabe si se le tomó declaración a don Jacob. No conoce el artículo 101 letra c del reglamento interno de la Planta. Cada cargo tiene un descriptor de cargo, el cual Indica cuáles son las competencias técnicas, educacionales y de comportamiento que deben tener los trabajadores, las cuales son evaluadas al momento de la contratación o al momento de hacer una promoción. Se realizan capacitaciones a los trabajadores de forma permanente, y también respecto al buen trato laboral, él mismo ha sido relator de estas capacitaciones, ya que como líderes son los principales gestores del desarrollo de las personas que están a su cargo, no sabe si estaba Leopoldo, pero estaba dirigido a la línea de supervisión como líderes jefes de área. Los trabajadores son uno de sus principales activos, por lo tanto se busca el desarrollar y aprender, y entiende que era lo que estaban buscando con Jacob, que pudiera aprender de un cargo superior, lo que significa a todo trabajador un ascenso, una mejor remuneración, que es una de las cosas que impulsa CMPC en su planta. No sabía que don Jacob estaba estudiando ingeniería. La función del prevencionista de riesgo en este caso de incidentes le llama Inspector ambiental y de seguridad y ellos son los que toman los incidentes, están principalmente abocados a los temas más bien de accidentabilidad, esto es un tema bastante aislado, pero se siguió el mismo procedimiento como un incidente. La persona de seguridad solo apoyó en la salida del trabajador, la investigación o el tema lo vio la Gerencia de Planta, como declaró Jorge Pacheco, como subgerente producción.

III.- Oficios:

Dirección del Trabajo (Oficio L-2-2023), a fin de que informe cual es el reglamento interno que se encuentra vigente en CMPC Pulp S.P.A, RUT 96.532.330-9, Planta Laja, ubicada en Balmaceda N°30, Laja.

QUINTO: La parte demandada incorporó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

- 1.- Contrato de trabajo de Jacob Bustamante Vergara
- 2.- Trece anexos de contrato de trabajo.
- 3.- Carta de amonestación de 27 de julio de 2021.
4. Reglamento interno de CMPC Pulp Planta Laja, junto con cuatro anexos modificatorios.
- 5.- Dos comprobantes de entrega de Reglamento interno.
- 6.- Siete licencias médicas presentadas por el actor.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

7.- Reporte de incidente número 352-2022

8.- Carta de despido de 12 de octubre de 2022, junto con comprobante de envío a través de Correos de Chile y constancia de notificación a la Inspección del Trabajo.

9.- Finiquito suscrito por el demandante.

10.- Activación línea telefónica 555.

11.- Declaración escrita de Luis Santander.

B.- OTROS MEDIOS DE PRUEBA:

Grabación de video de la cámara de seguridad ubicada en la sala de control de fibra que registró el momento de la agresión, en el que consta lo siguiente:

En la parte superior se lee: EXPORT_CAM_005 SALA CONTROL DIGESTOR_Tuesday October 11 2022121150.

Tiene una duración de 1 minuto 42 segundos.

La cámara está posicionada en la parte superior apuntando hacia la puerta de ingreso a una oficina, en la cual hay cuatro personas sentadas frente a varias pantallas, y una persona parada detrás de uno de ellos en el extremo izquierdo, justo frente a la puerta de ingreso y de espaldas a ésta. En el segundo 22, otra persona abre la puerta de ingreso, viste chaqueta amarilla, casco blanco, mascarilla, pantalón color café y chaleco color oscuro bajo la casaquilla amarilla, observa a las personas trabajando, y se aproxima raudamente dando seis pasos en dirección al sujeto que estaba de pie detrás de otro funcionario y de espaldas a la puerta de ingreso, y cruza el brazo derecho por encima del hombro de este sujeto y con el brazo izquierdo lo afirma de la espalda, y le propina al menos tres golpes con la mano derecha a la altura del rostro, mientras el agredido trata de zafarse, huyendo agachado hacia la pared izquierda, mientras la persona que estaba sentada delante del agredido se levanta y toma al agresor de los brazos, levantándose también otro de los presentes de su silla y ayuda a contener al agresor alejándolo finalmente hacia el otro extremo de la habitación. Situación que se da entre el segundo 27 y el 36.

El agredido se lleva la mano al rostro, constatando algún daño en su boca, toma el teléfono del escritorio frente al cual estaba y comienza a efectuar llamados. El agresor se saca el casco lo deja en el suelo e intenta nuevamente acercarse al ofendido y es impedido por los otros trabajadores presentes. En el segundo 47, ingresa a la Sala otra persona vistiendo blue jeans y chaleco oscuro, mientras el agredido sigue hablando por teléfono, el agresor se calma y sale del lugar, en el minuto 1 con 11 segundos. El



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

ofendido deja el teléfono fijo y comienza a llamar por celular, y continúa tomándose la boca.

C.- TESTIMONIAL:

PAULINA VERONICA ROCHA SUÁREZ, RUN n° 16.794.767-0, psicóloga, quien previamente juramentada manifiesta: trabaja en CMPC Planta Laja, encargada del área de personas, y organización de la Planta Laja, conoció a Jacob Bustamante el día de la desvinculación porque era trabajador de la Planta. Fue despedido por agredir a uno de sus trabajadores. La agresión fue de parte de Jacob a su Jefatura de supervisión directa Leopoldo Ramírez. Ocurrió un día de octubre de 2022, lunes feriado 10 o 12, estando ellos en turno. Se enteraron de lo ocurrido en ese mismo momento, como responsable del área, de que había ingresado a una Sala de Operación Jacob y había golpeado por detrás y sin mediar provocación a su jefatura, y en base a eso se tomó la decisión de la desvinculación. Luego, el día martes entrevistaron su momento a Jacob, a Leopoldo, a la presidenta en ese momento del sindicato, quien también fue en una lógica y en una búsqueda, que en ese momento era entendible desde su rol como parte representante de los trabajadores al interceder por Jacob, y contó que él estaba bastante arrepentido de la situación, de que sabía que había cometido un error y también, quiso mediar y poder decir que podíamos resolver. Ella también fue indagada, también hubo investigaciones y consultas a los colegas que estaban presentes en ese momento y, además más allá de todos los datos que tenían, ver la evidencia del rostro herido de Leopoldo que ese día que llegó. Estaba también un video, las salas de operación tienen un video y también grafica los hechos y, por lo tanto, se pudo constatar perfecto en ese video, que se ve como Jacob ingresa a la sala de operaciones, que es un lugar en que están todos los monitores y se va operando la planta, toda la parte que se puede operar por pantalla y ahí están todos los operadores. El ingresa ahí a esa sala y estaba Leopoldo con otro trabajador, conversando, también se indagó que la conversación era de trabajo y, efectivamente de los relatos que tienen de los trabajadores que fueron testigos se trataba de una conversación técnica, asociada al desarrollo de una persona. Se ve en las imágenes ingresar a Jacob y golpear por atrás a Leopoldo. Lo que se ve en el video, y lo que se confirmó hablando con las personas que estaban presentes es que no hubo interacción previa a la agresión. Respecto de la reacción de Leopoldo, tanto lo que él relató como lo que se ve en el video, fue de mantenerse, de apartarse del lugar y de retirarse. Quien estaba conversando con Leopoldo era Luis Santander y fue la persona que también se le preguntó qué tipo de conversación estaba manteniendo con él. Ese



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

video se grabó con la cámara de la sala de operaciones, existe una cámara de vigilancia en todas las salas de operaciones básicamente para proteger los activos que hay ahí. La cámara esta a la vista de todos.

SE LE EXHIBE EL VIDEO Y COMENTA: la persona que está parada con mascarilla es Leopoldo, que está conversando con el operador de las pantallas. Si vemos ahí la cámara está en alto, en una posición y están en las salas de control. Ingresa Jacob se produce la agresión ya mencionada, vemos a Leopoldo solo de amagar los golpes, de defenderse. Se ve a los colegas que intervinieron a separar y, ahí está Jacob. Ahí vemos a Leopoldo como llama y habilita el procedimiento que tienen estándar para cualquier accidente o incidente de llamar al jefe de turno, que básicamente es su jefatura directa y la Jefatura de la Planta. Jacob abandona la sala, las personas que estaban en la sala permanentemente están ahí porque ese es su puesto de trabajo.

Agrega, deben haber pasado 10 minutos y la llama el subgerente de producción, a quien le notifico directamente de lo que estaba ocurriendo. La decisión del despido se toma al día siguiente, luego de las consultas a las personas ya mencionadas, y quiénes la toman son el Gerente de Plantas, el subgerente y quién habla. Se lo informan a don Jacob el día miércoles al inicio de su turno, pues, él el día martes estaba con descanso producto de su sistema de turno. El día miércoles él debía ingresar a turno a las 16 horas, llega y se le solicita llegar al Área de Personas y ahí le notificó, junto con su jefatura directa Carlos Vaillant y le informaron entre los dos. Tuvo una reacción bastante tranquila, hizo hincapié que la situación estaba siendo injusta, ya que sabía que lo que había hecho era un error. No estuvo conforme, ya que indicó que eran situaciones donde había una otra parte también involucrada.

Sabe que durante ese fin de semana hubo diferencias entre Jacob y Leopoldo que fueron mencionadas, previo a todo, ya que la planta ahora debe ir a un quinto turno, por el cambio de la legislación que obliga a trabajar 40 horas y CMPC estableció el compromiso de partir ahora y, además hay un cambio en la jornada excepcional, por lo tanto, hay que ir quinto turno. Se ha estado contratando a personas fuertemente durante todo este año y, por lo tanto, esas personas están siendo capacitadas y, cada persona en su nuevo cargo debe ser también capacitada, para tener una posición mayor. Todos están haciendo un trabajo de generar planes de capacitación y de entrenamiento. En base a eso, Leopoldo le pide que se entrene, que practiquen esa otra área, que se forme, que es básicamente ir a apoyar en los tiempos que puede el turno permitirle entrenarse, y Jacob indica que eso no lo iba a hacer, salvo que se lo pidiera su jefatura, y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

obviamente su jefatura no estaba el fin de semana. Lo que hace Leopoldo el día sábado (porque esto pasa el lunes), es generar un correo electrónico indicando que Jacob se niega al plan de entrenamiento que están haciendo todos, salvo que exista una instrucción directa de su jefatura, la cual pide en el correo y deja de respaldo, porque estaba garantizando que eso ocurre ahora, pues, en diciembre la planta tiene que funcionar con cinco turnos y, es parte de la preocupación ese un plan, que no involucra solo a Jacob, sino que a todas las áreas. Sabe que eso generó diferencias el sábado y el domingo que se mantuvieron entre ellos, pero básicamente no sabe cómo ocurrieron las conversaciones, solo que eso pasó.

A consecuencia de esta agresión Leopoldo tuvo una herida en el labio, le pusieron unos puntos, y hematomas.

A LA PARTE DEMANDANTE SEÑALA: Presta servicios a CMPC desde 2019, su función específica liderar trabajo de bienestar, áreas de desarrollo, desempeño, dotación, clima, coordinando en un trabajo integrado con las áreas de representantes.

Ante una situación como esta el procedimiento es llamar a la Jefatura del área, que en este caso era el jefe de turno de Planta, y contactar también al inspector de seguridad y medio ambiente que apoya con todo lo que tiene que ver con casos que deben ir al hospital o la ACHS, y se activa alerta 555. Se indaga, se investiga desde el relato, y en este caso Beltrán como Presidente del Sindicato, fue en representación de Jacob. No llamó a Jacob Bustamante previo la desvinculación, ya que estaba el video.

AL TRIBUNAL ACLARA: La persona que estaba conversando con Leopoldo Ramírez era Luis Santander, que estaba sentado, que es la información que le dieron los demás presentes, y a quien entrevistaron, pero no lo puede distinguir en el video porque la cámara lo tapa. También estaba Juan González, no recuerda los otros nombres. El trabajo que se hace en esa sala es monitorear el proceso en diversos lugares de la planta.

LEOPOLDO ANTONIO RAMIREZ SANDOVAL, RUN n° 8.934.297-k, 63 años de edad, técnico de nivel superior, quien expone: trabaja en el área de fibra de la Planta Laja de CMPC, conoce a Jacob Bustamante sólo en el trabajo, porque llegó a su turno a trabajar con ellos. Ya no trabaja pues fue despedido por agresión a su persona. El día 10 de octubre del año pasado, se acercó a una Sala de Control y le pidió a Jacob que tenía que capacitarse en el área en donde él estaba reemplazando, y él le exigió un documento escrito para hacer lo que se le solicitaba. Un documento escrito de Carlos Valliant, jefe de él. Terminada la conversación, y alrededor de las 11:30 él llega nuevamente a su oficina con el mismo tema, a exigir ese documento para hacer su



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

capacitación, y le da la misma respuesta que le iba a conseguir un documento, porque como era día feriado él no lo tenía, y él se retira de su oficina. Después, alrededor de las 13:30, va a la Sala de Control a conversar con otro operador, Luis Santander porque estaban haciendo otra capacitación y necesitaba antecedentes. Eso ocurrió el mismo día, y estaba de espaldas hacia la puerta de entrada a la sala de Control, conversando con el operador Luis Santander y solamente sintió el golpe por la espalda, en la boca. Jacob Bustamante lo golpeó. Hay antecedentes médicos de eso. Antes de esa agresión nada ocurrió, no tenía ningún motivo, porque la última conversación fue tipo 11:30. Como fue una agresión por espalda, no es fácil de entender qué está pasando, porque uno queda no sé mirando para otro lado y lo único que hizo fue tomar el teléfono celular y llamó a su jefe directo Juan Osses, y él se acercó a la sala de Control y se puso en contacto con su Jefe Jorge Pacheco para ver que se iba a hacer en ese momento, también se marcó el 555 de emergencia para llevarme a la ACHS, porque bueno obviamente un golpe en la boca en cualquier parte de la cara es complicado y ellos quedaron haciendo esa diligencia mientras él se iba a la ambulancia a la ACHS para la atención correspondiente. Le pusieron puntos 3 o 4, porque quedó con el labio partido en el interior. Jacob, después de golpear él se retira del golpe y solamente lo insulta, insultos de todo tipo. No respondió a esos insultos.

SE LE EXHIBE EL VIDEO Y SEÑALA: La cámara está en una esquina y enfoca el ángulo de la puerta de entrada, es la Sala de Control donde está el digestor. Está el conversando con Luis Santander, está vestido de polerón azul y quien está de amarillo es Luis Santander, están hablando de una capacitación que tenían con otra persona. Entra Jacob Bustamante, quien viene vestido con ropa de trabajo, un geólogo (casaquilla amarilla), casco. Las personas que separan a Jacob son los que trabajan ahí Jaime Mellado, Juan González, Luis Sepúlveda, y ahí Jacob está insultando. Ingresa a la Sala Luis Fernández operador de digestor. Él está llamando a Juan Osses Jefe de turno de Planta, para informarle la situación. Quien sale es Juan González. En ese momento sigue llamando al Jefe de Planta por celular porque por el teléfono fijo no lo encontró.

Tiene entendido que después de estos hechos el Jefe de Turno de Planta se comunicó con el jefe de Seguridad, con los guardias para ir a buscarlo y llevárselo. No supo más que pasó.

A LA DEMANDANTE MANIFIESTA: En CMPC es líder del turno, administran la producción, y trabajan con los operadores, tanto de terreno como de sala de control. Realiza esa función hace 7 años, llegó a ese cargo por decisión de la Planta.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

Los hechos ocurrieron en el turno de mañana. No tuvo problemas con Jacob en el turno anterior. Solo lo que ha dicho antes. No ha tenido diferencias con don Jacob durante el desarrollo de sus funciones, no discute con nadie solo entrega la información. La demanda la hace él porque fue despedido por la agresión. El año anterior a la agresión, sí él informó una anomalía de Jacob porque estaba en el trabajo con su computador personal viendo películas, lo informó al jefe de él. El resto es solo trabajo. No conoce el procedimiento de acoso laboral. Los trabajadores tienen derechos y deberes y el buen trato hacia las personas. No sabe la motivación de Jacob para agredirlo.

AL TRIBUNAL ACLARA: Las horas en que ocurrieron los hechos, los llamados efectuados ese día.

JORGE ARSENIO PACHECO MARTINEZ, RUN n° 7.707.661-1, quien expresa: Trabaja en CMPC Planta Laja y es sub gerente de producción. Ubica a Jacob Bustamante, funcionario de la Planta, y por el incidente ocurrido, en que agrede a un supervisor en forma directa, en horario de trabajo, al interior de una Sala de Control. Lo agrede con un golpe de puño, por la espalda. Ingres a y lo agrede directamente. El supervisor es Leopoldo Ramírez, quien al ser agredido se toca la cara, hace un llamado a su jefe directo, que es el jefe de turno general Planta. No respondió a la agresión, pues estaba de espalda, no tiene ninguna respuesta, los compañeros tratan de retener a Jacob. La agresión le produjo una herida y una inflamación. Eso lo sabe por el video en que se ve la agresión. La decisión del despido es del Gerente de la Planta, en la que también participó él y Paulina Rocha, dados los antecedentes de agresión directa en una conducta que validan dentro de la empresa, dado que los valores siempre son de respeto, y se hace difusión en la compañía.

A LA DEMANDANTE SEÑALA: Trabaja en CMPC desde hace 35 años, y del año 2014 en Laja. No era jefe directo de Jacob, está en la línea, como subgerente de producción. Para designar un supervisor, se requiere título profesional, conocimiento, experiencia, valores, de acuerdo a lo que la compañía tiene definido. No sabe la profesión de Leopoldo, estaba desde antes que él llegara en ese cargo. El procedimiento en este tipo de incidentes, es tomar los antecedentes, evaluar el caso, respecto de tomar declaraciones a las partes, si los antecedentes son evidentes se evalúa cada caso. No consideró tomar declaraciones a las partes porque era evidente la agresión, que está totalmente fuera de lo que tienen definido como comportamiento en la Planta. No sabe cuántos años trabajó don Jacob para la planta, no sabe si hubo otro episodio con otro trabajador, porque no tiene conocimiento de todo lo que sucede en la Planta. Respecto



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

de la motivación de estos hechos, durante la investigación se determinó que Leopoldo le había solicitado a Jacob una capacitación, pues, había un todo un programa de capacitación de lo cual también él participó en líneas generales, en el cual está considerado Jacob y le solicita que cumpla.

Carlos Vaillant es trabajador de CMPC, Jefe de Unidad, en el área de blanqueo, en el caso de acoso laboral hay que hacer denuncia en una línea y es investigada por personas externas a la Planta. Es una página en donde se puede ingresar la denuncia, está informada, difundida entre los trabajadores, no sabe si está en el Reglamento Interno.

AL TRIBUNAL declara que tomó conocimiento de los hechos a través del video de la cámara de seguridad, no ingresó a la sala antes, durante ni después. La denuncia está en una página en intranet de la Compañía y se hace la difusión internamente en charlas.

SEXTO: Que, formulando observaciones a la prueba, la parte **demandante** señaló que se acreditó que en ningún momento se tomó declaración al actor, del mismo video y los relatos se ve que ninguna de las personas presentes declararon como testigos, excepto Ramírez supuesta víctima de esta situación. Su representado varias veces pidió cambio de turno a Carlos Vaillant por los malos tratos de Ramírez hacia su persona. Es más, se acompaña una carta de Luis Santander, que hace referencia a la falta de preparación de Ramírez para el cargo. Hay dos cartas de despido, una que se le entrega presencialmente y otra que se entrega después que figura en el finiquito. Se han presentado dos reglamentos internos, el de la demandada se titula CMPC y el de ella es CMPC Pulp, y la referencia al artículo 101 letra c) se refiere a acoso sexual. La errónea referencia a la causal es suficiente para señalar que el despido es injustificado. En cuanto a la causal del artículo 160 n° 7, la causal debe ser de carácter grave, y debe tener una consecuencia económica para el empleador y debe ser repetitivo, y en 7 años no ha ocurrido una situación semejante a esta, debe existir una causal y esto es el acoso y agobio por mucho tiempo que no fue tomada en cuenta por la demandada, a pesar de las advertencias del actor. Hay certificado psicológico al respecto. La decisión tomada por la Planta, fue sin investigación, ni siquiera tienen claro cual es el procedimiento en caso de acoso laboral. El despido fue injustificado, no se le llamó, no se le tomó declaración, no se supieron sus motivos.

La parte **demandada** expresa que el señor Bustamante fue despedido por la causal del artículo 160 n° 1 letra c) vías de hecho ejercidas en contra de otro trabajador,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. En la demanda reconoce los hechos, pero le da una justificación, que habría sido víctima de malos tratos de parte del señor Ramírez, de lo cual no hay una sola prueba. Y aún cuando fuera cierto, en su demanda el actor relata los hechos de una manera que no se ha acreditado, y es contraria a lo señalado por Ramírez, y con el video queda en evidencia que es falso lo dicho. El empleador tiene facultades y conforme al artículo 184 está obligado a adoptar las medidas necesarias para el resguardo de la seguridad de sus trabajadores. La supuesta errónea referencia al reglamento interno al 101 letra c), aun cuando fuera así, en la carta se explicita la conducta de vías de hecho.

SEPTIMO: Que, apreciadas las pruebas rendidas conforme a las reglas de la sana crítica, y habida consideración de que las partes están de acuerdo en ello, el tribunal tiene por acreditados los siguientes hechos de la causa:

1.- Que, el actor fue contratado por la Empresa CMPC Pulp, con fecha 01 de diciembre de 2015, para desempeñarse en el cargo de ayudante de operación en Planta Laja.

2.- Que, fue despedido con fecha 12 de octubre de 2022, por las causales del artículo 160 N°1, letra c, y 160 N°7 del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que los puntos a discernir en esta contienda, radican en determinar si el demandado puso término a la relación laboral mediante la aplicación indebida de las causales invocadas y que, en tal evento, si le corresponde el pago de las prestaciones que alega el actor.

NOVENO: Que, las causales invocadas por el empleador para el despido del actor se fundamentan en lo establecido en las siguientes normas legales:

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:
1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan: ... c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa; y ... 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

Que, en el caso concreto, la conducta reprochada por el empleador la manifiesta en su carta de despido en los siguientes términos: *“Que con fecha lunes 10 de octubre de 2022, durante el transcurso de su jornada laboral, aproximadamente a las 14:00 hrs, en dependencias de CMPC, Pulp Planta, específicamente en la Sala de Control de Fibra, Ud. agredió físicamente al Sr. Leopoldo Ramírez, que se desempeña en el cargo*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

de Operador Planta Deslignificación, propinándole golpes de puño, manotazos y empujones violentos, provocándole lesiones en su boca, entre otras dolencias y debiendo ser separado por otros compañeros de trabajo.”

DECIMO: Debemos señalar los parámetros de juzgamiento de los hechos ventilados en juicio, en los siguientes términos: Tratándose de sanciones de carácter disciplinario, las que establece el artículo 160, y que resultan en graves consecuencias para el trabajador, es menester que la conducta cumpla con los siguientes requisitos: debe ser indebida, grave y comprobada. A diferencia de otras causas disciplinarias, las vías de hecho deben estar constituidas por actos de violencia y fuerza física, perceptible por los sentidos, incluso si dichos actos no llegan a provocar lesiones, no se requiere un grado determinado de resultado lesivo, pues la ocurrencia de la infracción no tiene por qué estar vinculada a la magnitud del daño o a la contundencia de la acción, sin embargo, se considera que si a consecuencia de la agresión resultan lesiones, la conducta se considera agravada. Estas vías de hecho deben estar circunscritas a la infracción de deberes contractuales, deben haberse producido en el ámbito laboral en el que conviven o se desenvuelven los involucrados. El sujeto pasivo de la agresión debe ser el empleador, o cualquier otro trabajador de la empresa, un compañero de labores.

Tratándose de este carácter sancionatorio disciplinario, debe tratarse de una agresión y no de una reacción del trabajador, es decir, que no medie una provocación tal que exima de responsabilidad, la cual requiere que sea real, ilegítima e inminente. La reacción defensiva del trabajador se justifica no sólo cuando hay agresiones a su integridad corporal, sino que, también, a cualquier otro derecho ligado a su persona, tales como la propiedad, la libertad o incluso el honor. En este último sentido se ha orientado la teoría de la demandante.

DÉCIMO PRIMERO: Análisis de la prueba incorporada en juicio, de conformidad con lo previsto en el artículo 456 del Código del Trabajo:

En cuanto a las vías de hecho: se exhibió una grabación de imágenes (sin audio), de una cámara de seguridad instalada en la Sala de Control de Fibra, el día 10 de octubre de 2022, lugar de ocurrencia de los hechos, y cuyo contenido, además, fue incorporado mediante la declaración de tres testigos: Leopoldo Ramírez, quien tiene también la calidad de agredido; Paulina Rocha y Juan Pacheco, quienes participaron en la decisión del despido. Prueba que ha sido íntegramente reproducida en los considerandos Cuarto y Quinto precedentes.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

De lo percibido por el tribunal directamente del video y de los testimonios señalados, que resultaron concordantes en lo esencial, y que dieron razón de sus dichos tanto de la forma que tomaron conocimiento del hecho como de las consecuencias del mismo, y de las acciones posteriores que cada uno adoptó, se puede tener por acreditado que el día 10 de octubre de 2022, alrededor de las 14:00 horas, se encontraba presente don Leopoldo Ramírez Sandoval en la Sala de Control de Fibra de la Planta CMPC de Laja, en la cual existen puestos de trabajo para al menos 4 personas, quienes vigilan monitores o pantallas del proceso productivo. El señor Ramírez estaba de pie, detrás del puesto de trabajo de don Luis Santander, quien estaba sentado frente a un monitor. El señor Ramírez estaba con la espalda vuelta hacia la puerta de ingreso a la Sala, por la que entró don Jacob Bustamante, con indumentaria laboral, y avanza seis pasos en dirección hacia el señor Ramírez, cruzando su brazo derecho por encima del hombro derecho de Ramírez y le propina al menos tres golpes con su puño derecho en el rostro, mientras lo sostiene con su mano izquierda por la espalda. Ramírez trata de esquivar o protegerse de los golpes cubriéndose y girando hacia la pared más cercana, mientras los otros empleados se incorporan de sus asientos y acuden a apartar a Bustamante y lo llevan al otro extremo de la Sala. Ramírez se toma su boca repetidamente, constatando la existencia de lesiones, mientras efectúa llamados por teléfono fijo y luego por su celular. Bustamante intenta nuevamente ir hacia Ramírez, pero es interceptado por los trabajadores y finalmente se retira del lugar.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, se ha corroborado la ocurrencia del hecho señalado con el reporte de incidente n° 352-22, de la Mutual ACHS, de fecha 10/10/2022, hora de ocurrencia 14:15 horas, en la planta Laja/digestor continuo. Empresa afectada CMPC Pulp SpA, nombre Leopoldo Antonio Ramírez Sandoval, cargo involucrado operador deslignificación, calificación, trabajo, daño a personas, lesiones leves. Supervisor a Cargo Carlos Eduardo Vaillant.

DÉCIMO TERCERO: La demandante no ha desconocido en su libelo la ocurrencia de la agresión a Ramírez, sin embargo, en su relato difiere de las circunstancias del mismo, pero, no es concordante con la evidencia principal aportada por la demandada que es la grabación por cámara de seguridad, como se ha reseñado.

DÉCIMO CUARTO: La demandante ha pretendido justificar su actuar agresivo atribuyéndolo a una reacción, a la provocación que se venía dando en el tiempo por parte de Ramírez, a quien que le atribuye malos tratos de palabra, humillaciones, que califica de acoso laboral.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

Sin embargo, no aportó prueba alguna en tal sentido, siendo de su cargo por aplicación del principio general probatorio de que quien afirma debe probar. No formuló denuncia de los malos tratos o acoso laboral que esgrime, por los canales establecidos en la Planta CMPC, ni ante la Inspección del Trabajo, sólo lo plantea como alegación en su demanda. Además, reconoce su conocimiento del procedimiento de reclamo ante acoso, en el relato de la demanda.

Por su parte, los testigos que declararon en juicio, al ser consultados por la ocurrencia de algún hecho previo a la agresión, manifiestan que tal vez aquello se deba a un requerimiento que hizo Ramírez a Bustamante, indicándole que debía capacitarse para el plan de aumento de turnos por la reducción de la jornada laboral a 40 horas, negándose este último mientras no le trajeran una orden escrita de su jefe directo, lo cual no pudo realizarse porque era día feriado. Es decir, si hubo algún roce, o altercado, o diferencia de opinión entre ambos, se debió a un asunto de carácter laboral, a un requerimiento legítimo en un contexto de mejoramiento de la jornada laboral, en la cual todos estaban involucrados. Y, aún cuando esas situaciones previas hubiesen tenido un subido tono de discusión, entre su ocurrencia y la agresión transcurrió un lapso considerable de tiempo, al menos un par de horas, de manera que tampoco podrán obedecer a una reacción instantánea por haberse sentido ofendido o menoscabado como insinúa.

Esta circunstancia o contexto no fue desconocido por la demandante.

DÉCIMO QUINTO: Que, así las cosas, la conducta desplegada por el actor, y que ha motivado su despido, resulta indebida, pues, carece de justificación contractual y normativa, refleja la vulneración de un deber legal y contractual, sin que exista justificación en algún derecho o sin que se presente una causa que elimine la reprochabilidad a su autor. Se ha cumplido con el estándar mínimo de comprobación de la ocurrencia de las vías de hecho, mediante la incorporación de los presupuestos materiales objetivos de la infracción, comprobando que el trabajador ha realizado actos reñidos con la disciplina interna, la buena convivencia laboral y que ha redundado en un resultado, además, lesivo en la integridad física de un compañero de labores.

No obstante que se trata de un hecho puntual, que no se ha reiterado en el tiempo, resulta de suficiente entidad y relevancia como para calificarla de grave, toda vez que el actor ingresó a una sala en que se estaba desarrollando una actividad de vigilancia del proceso productivo, en que se sabía de la existencia de una cámara de seguridad, con varios trabajadores presente, va directamente a atacar a Ramírez, quien



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

no estaba en posición de ver ni repeler ver el ataque, pues estaba conversando asuntos de trabajo y de espalda a su agresor. Ramírez no repelió el ataque, sólo trató de cubrirse, apartarse, zafarse, y acto seguido dio cuenta del hecho. La agresión fue detenida ante la intervención de al menos tres trabajadores presentes, que no haber estado allí, las consecuencias pudieron ser de mayor gravedad.

El hecho se desarrolló en un recinto de la empresa, el trabajador agredido es dependiente de la misma empresa que el agresor, y dentro de la jornada laboral.

DÉCIMO SEXTO: Las causales de desvinculación previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, se estipulan de manera directa, presumiendo el legislador la gravedad de este tipo de conductas, y muestra al mismo tiempo la intolerancia normativa frente a hechos de esta naturaleza. Y lo hace así, ya que el legislador implícitamente asume que las vías de hecho afectan de manera directa la convivencia pacífica y la disciplina en el seno de la empresa, así como la dignidad de la persona ofendida.

DÉCIMO SEPTIMO: Que, la demandante ha alegado que existe un error de referencia en la carta de despido, al señalar dentro de las causales la infracción al artículo 101 letra c) del Reglamento Interno de la empresa, lo cual por sí solo debería ser considerado como causal de no justificación del despido.

Lo cierto es que esto resulta en un cabo suelto, toda vez que se han incorporado al juicio dos Reglamentos Internos, que difieren en su articulado y contenido, uno por la demandada que si contiene el artículo invocado como causal de despido, y otro incorporado por la demandante, que se refiere en dicho artículo a conductas de acoso sexual. Ninguna de las partes dio razón acreditable de tal divergencia, menos aún de cual de estos reglamentos estaba vigente a la fecha del despido.

Sin embargo, de la redacción de la carta de despido se describe la conducta sancionable, y las normas legales aplicables, y agrega “a mayor abundamiento” que se infringe también el artículo 101 letra c) del reglamento interno, que transcribe. Es decir, no es esta causal el fundamento principal del despido sino las normas legales del artículo 160 n° 1 letra c), y 160 n° 7 ambos del Código del Trabajo, de manera que la referencia al reglamento interno resulta irrelevante para la justificación del despido.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace necesario señalar que la causal del artículo 160 n° 7, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, concurre también en este caso, toda vez que el contrato de trabajo lleva implícitas obligaciones de contenido ético, debidas a la buena fe contractual, y a la naturaleza del mismo, y que en general constituyen un conjunto de derechos y obligaciones correlativas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

que regulan la relación entre trabajador y empleador y también entre los trabajadores de la misma empresa, con el objeto de proteger ciertos bienes jurídicos de carácter ético, tales como “la vida y el respeto recíproco”, el cual está compuesto por a) deber de respeto; b) deber de cuidado; c) deber de diligencia; d) deber de fidelidad; e) deber de probidad.

En consecuencia, la agresión por parte del actor a Leopoldo Ramírez, de la manera que se viene relatando, constituye también una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato, al faltar al deber de respeto, y haber afectado la integridad física de un trabajador.

DÉCIMO OCTAVO: Que, la demás prueba incorporada al juicio en nada altera lo razonado precedentemente, pues, la carta de despido cumple con los requisitos legales de explicitar claramente la conducta, que encuadra con las normas legales invocadas para aplicarlas a la causal de despido del actor.

El certificado incorporado por la demandante y emitido por psicólogo que da opinión del estado emocional o psicológico del actor, y que éste estaría afectado por las vivencias laborales, carece de la fuerza probatoria necesaria para justificar la conducta agresiva de que se ha dado cuenta, pues carece de corroboración.

DÉCIMO NOVENO: Que, de esta forma no resulta procedente dar lugar a las peticiones concretas señaladas en la demanda, toda vez que se ha acreditado la concurrencia de las causales legales que justifican el despido del actor, por vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de otro trabajador de la misma empresa, y el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Sin que se haya incorporado prueba por la demandante que eximan de responsabilidad en la conducta agresiva que se le atribuye.

VIGESIMO: Que, en virtud de lo que se viene razonando, resulta inoficioso pronunciarse sobre el resto de la prueba rendida que no se ha analizado en detalle.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 9, 41, 159 n° 2, 162, 420, 425 y siguientes, 459 del Código del Trabajo; artículo 144 del Código de Procedimiento Civil; artículos 1698, 1545, 1546 del Código Civil; **SE DECLARA:**

I.- Que, **SE RECHAZA en todas sus partes** la demanda interpuesta a folio 1 con fecha 23 de diciembre de 2022, por don JACOB ANIBAL BUSTAMANTE VERGARA, en contra de la empresa CMPC Pulp SpA.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK

II. Que, no se condena en costas al demandante por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT O-19-2022

RUC 22-4-0448627-k

Dictada por don **Josué Martínez Pinto**, Juez suplente del Juzgado de Letras con competencia laboral de Laja.

Se deja constancia que la presente sentencia fue dictada por don Josue Salomon Martinez Pinto, Juez Suplente, quien ya no se encuentra en funciones en este tribunal, razón por la cual la presente sentencia es firmada por doña PILAR ELENA ULRIKSEN TORO, Juez de Cabrero Subrogando legalmente en el Juzgado de Letras y Garantía de Laja.

En Laja a seis de octubre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EXQEXXJJQHK