

Causa RIT N° : O-230-2020  
Causa RUC N° : 20-4-0285384-1  
Demandante : Cristian Samuel Muñoz Villalobos  
Demandado : Empresa Carozzi  
Materia : Despido injustificado



En Curicó a catorce de abril de dos mil veintiuno.

Visto y considerando:

Primero: Comparece don Cristian Samuel Muñoz Villalobos, dependiente, domiciliado en Avenida Sur N° 1606, Molina, quien indica que viene en interponer demanda laboral por despido injustificado en procedimiento de aplicación general, en contra de su ex-empleador, Empresas Carozzi S.A., persona jurídica de giro industrial, representada por don Juan Luis Ibarra Collado, ignoro profesión u oficio, ambos con domicilio en Longitudinal Sur Km. 174, Teno quien indica que prestó servicios bajo dependencia y subordinación de la demandada, desde el 8 de agosto de 2011 y hasta el 07 de marzo de 2020, fecha en la que fue despedido injustificadamente y sin aviso previo. Indica que se desempeñaba en el cargo de «operador» en la planta de la empresa dedicada a la elaboración de jugos ubicada en Longitudinal Sur Km. 174, Teno.

Señala que su remuneración para los efectos del art. 172 del C. del Trabajo ascendía a la suma de \$818.666.

En relación al término de los servicios, - Antes de comenzar su relación laboral con la demandada, trabajó para la empresa Patagonia Fresh en la comuna de Molina durante aproximadamente 10 años, hasta que fue reclutado por Empresas Carozzi S.A. para formar parte de un nuevo proyecto consistente en la implementación de una nueva planta de jugos. Cuando estuvo lista la puesta en marcha de la planta, se les prometió que si dentro del plazo de un año evidenciábamos un buen desempeño laboral, se aumentarían nuestras remuneraciones como un reconocimiento por la participación en los inicios del proyecto. Transcurrido el año, el referido compromiso no se cumplió, bajo la excusa de que no se habían generado utilidades suficientes.

Atendido el cargo que desempeñaba, la empresa le exigía encontrarse permanentemente a su disposición, incluso durante sus horas de descanso y días libres, por si faltaba alguno de sus colegas o por si ocurría algún problema que otra persona no pudiera solucionar. A pesar de su permanente disposición al servicio de la empresa, nunca se reconoció todo el esfuerzo que yo realizaba.

Por su parte, la relación con mis compañeros de trabajo siempre fue muy buena. Me caracterizaba por ser un trabajador sociable y participativo, al punto que incluso participé en las Olimpiadas de la empresa a nivel nacional.

Jamás recibí una carta de amonestación, quejas o reclamos derivados de la prestación de mis servicios, pues mi compromiso con mi empleador era tal que incluso no me ausenté ni presenté licencia médica durante los casi 9 años que trabajé para la empresa. En el año 2018 se formó el primer sindicato de la planta, lo que derivó en el despido de todos los jefes de turno que se sindicalizaron, por lo que los cuatro turnos quedamos sin una persona que se hiciera cargo de la respectiva dirección.

Lo anterior derivó en dificultades en el sistema de trabajo y una serie de cambios que se debieron implementar para solucionar la situación. En definitiva, los acontecimientos ocurridos en la planta generaron una seguidilla de despidos, lo que a su vez derivó en un descontento generalizado entre los trabajadores, por lo que varios ingresamos al sindicato que la Empresa intentó dismantelar y destruir. El ambiente se volvió hostil, existiendo un claro distanciamiento entre los trabajadores y las jefaturas. Atendido el referido escenario, el jefe de producción de la planta de ese entonces, don Rodrigo Torres, le citó a su oficina, comentándole que estaba sobrepasado con lo que ocurría en la empresa, pidiéndole ayuda ya que, según indicó, su calidad de líder positivo podía ser útil para unir nuevamente al grupo de trabajo. Para dicho efecto me



ofreció un ascenso al cargo de operador 1, pero para ello debía desafiliarme del sindicato, bajo la promesa de que si las cosas funcionaban adecuadamente, dentro del plazo de 6 meses se aumentaría su remuneración. Luego de analizarlo e incluso comentarlo con varios compañeros de trabajo, decidí aceptar la propuesta. Con mucho esfuerzo, y en conjunto con los otros líderes escogidos por la empresa lograron sacar adelante el funcionamiento de la planta. Trascurrieron seis meses, y no obstante haber alcanzado satisfactoriamente los objetivos propuestos, la empresa no cumplió con el aumento de remuneración prometido, lo cual tampoco se materializó en los meses siguientes. En ese momento comprendí que la empresa le había utilizado, pues nunca existió una intención real de mejorar sus condiciones contractuales, por lo que comenzó a experimentar cierta disconformidad con el actuar de la empresa. A fines del año 2019 el jefe de producción de la planta don Rodrigo Torres tuvo un gravísimo problema con una trabajadora, con quien ya se habían suscitado pequeños incidentes con anterioridad, y que se produjo porque la increpó fuertemente por haber concurrido al baño, y luego de percatarse que la trabajadora comenzó a grabar la situación con un celular, el Sr. Torres intentó forzarla para que se lo entregara, agrediéndola para dicho efecto, de todo lo cual quedaron registros y antecedentes. Por la gravedad que implicaba que una jefatura (un hombre) agrediese a una trabajadora, los hechos fueron denunciados a las principales autoridades de la empresa en la ciudad de Santiago, por lo que se tomó la decisión de desvincular al jefe de producción. Sin embargo, y aunque parezca sorprendente, la Empresa procedió al pago de todas las indemnizaciones respectivas, incluidas la falta de aviso previo y los años de servicio.

Producto de lo anterior, se quedaron sin un jefe de producción que se hiciera cargo de la planta, asumiendo en calidad de interino don Miguel Ángel Avendaño, quien al poco tiempo comenzó a adoptar una actitud desafiante y prepotente respecto del resto de los trabajadores, en una clara imitación del estilo de las jefaturas existentes. El Sr. Avendaño fue una de las principales personas que se dedicó a filtrar hacia la empresa los nombres de los miembros del naciente sindicato de la planta de jugos, aportando «valiosa» información a la empresa que derivó en su momento en el ya señalado despido de los Jefes de turno que se afiliaron. A fin de granjearse los favores de las autoridades de la empresa, acostumbraba aportar sus «conocimientos» y a filtrar conversaciones o quejas de diversos trabajadores. En tal sentido, el estilo de «liderazgo» impuesto por el otrora gerente Juan Vega, como asimismo de Carlos Calderón (uno de sus más cercanos y leales colaboradores), construía y fomentaba un escenario laboral de desconfianza; de promesas oportunistas e inefectivas; de desprecio por la actividad sindical y de poco y casi nulo respeto por los derechos de los trabajadores; y en general de permanente temor de que lo que se decía o comentaba por la gente llegaba con toda seguridad a la máxima jerarquía de la Empresa.

En dicho escenario, la personalidad oportunista del Sr. Avendaño le llevó a contar con la «confianza» de la gerencia, para luego ser debidamente retribuido por su «lealtad» con la Empresa y sus jefaturas. Que su visión de corrección contrastaba fuertemente con la visión del Sr. Avendaño, gracias a lo cual éste logró escalar por cualidades que no se relacionan precisamente con las aptitudes profesionales y de desempeño laboral. Lo anterior llevó asimismo a una clara enemistad y odiosidad entre ambos, lo que se tradujo en diversos roces y diferencias.

El día 7 de marzo de 2020 aproximadamente a las 7:45 horas llegó a la sala de control, y uno de sus colegas le informó quienes serían los nuevos jefes de turno, uno de los cuales era precisamente don Miguel Ángel Avendaño, lo cual no le pareció correcto por todo lo ya indicado y por la forma de «destacar» y de obtener los favores de gerencia. A consecuencia de ello efectué un comentario en ese aspecto, o más bien expresé verbalmente lo que muchos trabajadores piensan y comentan de su persona. Dicho comentario fue oído por el Sr. Avendaño, lo que derivó en una acalorada discusión. Que lo ocurrido en ese momento responde por una parte a una acumulación de frustraciones generadas y avivadas por la empresa; a una sensación de amarga injusticia al observar cómo la empresa alienta, premia y retribuye a quien dista de expresar valores éticos; pero por sobre todo, responde y expresa un encuentro entre «hombres», y a los códigos culturales



(verbales y gestuales) que les son propios. En ellos, y en sus diferencias, puede haber un trato o un contacto incluso brusco o frontal (como solía ser en lo verbal Juan Vega o Carlos Calderón, por ejemplo), pero, reitero, es entre «hombres», es decir, en ese momento no se encontraba con una jefa mujer, lo que tiene enorme relevancia, según indico más adelante. También es relevante hacer notar que el referido encuentro con Miguel Angel Avendaño se produce antes del inicio de su jornada, esto es, fuera de mi jornada laboral, lo que adicionalmente tiene efectos relevantes.

Luego de dicho incómodo encuentro con Avendaño, comenzó su turno con normalidad a las 8:00 horas, y trabajó todo el día sin inconvenientes y sin que ninguna jefatura me llamase o consultase acerca de lo ocurrido.

Cuando, ya en la tarde, se disponía a retirarse del trabajo para retornar a su hogar, le citaron a la oficina de don Carlos Calderón, quien le informó que estaba despedido por el altercado con Miguel Angel Avendaño. Lo anterior le dejó bastante sorprendido ya que nunca me imaginé que el incidente ocurrido esa mañana podría poner término a tantos años de trabajo en la empresa.

Al día siguiente, 8 de marzo de 2020, traté de comunicarme con don Sebastián Pérez Cotapos, gerente de la planta de jugos, para contarle su versión de los hechos, pero no obtuve respuesta. El 9 de marzo de 2020 concurrí a la planta acompañado por el presidente del sindicato, para conversar directamente con el gerente de la planta, pero le indicó que no tenía tiempo para escucharle, y menos aún si en ello intervenía el Sindicato. En atención a lo expuesto, y asimismo por lo que se dirá a continuación, resulta que mi desvinculación carece de justificación y razonabilidad, ya que no se configura la causal de derecho invocada por mi empleador.

En efecto, la causal del art. 160 N° 1 letra a) del C. del Trabajo, esto es, «Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa», exige según palabras del profesor Irureta la concurrencia de una trilogía de requisitos copulativos para que se considere justificado el despido: Debe existir la conducta indebida: Es decir, se requiere una acción de gresión física por parte del trabajador en contra del empleador o de otro trabajador. El hecho debe ser acreditado: Esto es, no basta con la mera sospecha, sino con la certeza (más allá de toda duda razonable) de la ocurrencia del hecho que se atribuye al trabajador. El hecho debe ser grave, tanto objetiva como subjetivamente. no concurre ninguna de las condiciones señaladas precedentemente, jamás ha realizado conducta indebida alguna en el ejercicio de obligaciones laborales.

Para que la conducta sea laboralmente indebida es necesario que se haya verificado dentro de la relación laboral cubierta por el contrato de trabajo y, por lo tanto, dentro de la jornada laboral. Lo anterior se debe principalmente a que el poder de dirección y de corrección disciplinaria no se extiende fuera del ámbito laboral, ya que allí el contrato de trabajo no impone obligación alguna al trabajador.

En mi caso, los hechos a los cuales hace referencia la demandada en su carta de despido, tuvieron lugar entre las 7:45 y las 7:55 horas del día 7 de marzo de 2020, según se indica en la propia comunicación entregada por la empresa, esto es, antes del inicio de mi jornada laboral y, por lo tanto, fuera de mi horario de trabajo. Sin perjuicio de lo que diga la contraria en su contestación, lo cierto es que me atribuye una conducta ocurrida a las 7.55 hrs. En concordancia con lo indicado en la cláusula segunda de mi contrato, mi jornada de trabajo era de 45 horas semanales distribuidas en «turnos rotativos», y aquel que día sábado 7 de marzo de 2020 me correspondía el turno que se extendía desde las 8:00 a las 16:00 horas.

Así las cosas, previo al inicio de la jornada de trabajo el empleador carece de las facultades jerárquicas y disciplinarias con respecto a sus dependientes, no siendo aplicables al trabajador las eventuales obligaciones contractuales. De este modo, el hecho imputado no puede, bajo ningún punto de vista, ser considerado una conducta indebida desde la perspectiva laboral, ya que ocurre, precisamente, en momentos en que el contrato carece de fuerza obligatoria respecto de mi persona. Por lo anterior, no existía una relación de causalidad entre el hecho imputado y el ámbito de ejecución del contrato. Sin perjuicio de lo anterior, y tal como se indicó, para la configuración de



la causal se requiere un acto de «agresión física», lo cual nunca existió en la forma ni con la gravedad expuesta en la comunicación. Las relaciones interpersonales entre hombres, trabajadores de una misma o similar jerarquía, se suscitan en un nivel de cierto «relajo» en el trato y tipo de comunicación (lenguaje). Así las cosas, la habitual cercanía existente entre compañeros de trabajo flexibiliza el trato, de modo que ciertas palabras o acciones pasan a formar parte de la cotidianidad, sin que generen necesariamente un quiebre de las exigencias que subyacen en una relación interpersonal.

Por otra parte, resulta desde luego contradictorio que si los hechos ocurridos durante la mañana del día 7 de marzo de 2020 fueron tan graves como sostiene la empresa, no hayan producido el término inmediato de mi relación laboral, sino que se esperó el inicio y luego el término del turno de aquel día. El hecho debe ser debidamente acreditado: La empresa deberá aportar los antecedentes fehacientes e indeliberables que acrediten la conducta indebida descrita en la carta, sin variación alguna, esto es, sin alterar los hechos imputados, especialmente en cuanto a sus circunstancias y oportunidad. En mi caso ello no resulta posible, ya que, como dije, durante mi relación laboral nunca efectué o realicé una conducta que ameritara el término de mi contrato. El hecho debe ser grave:

Para la concurrencia de la causal invocada, no basta únicamente con la ocurrencia de un hecho, sino además que tales hechos deben ser graves objetiva y subjetivamente, según paso a exponer: El hecho imputado no es «objetivamente» grave. El hecho imputado, visto de manera aislada y sin consideración de quienes participan de él, no reviste gravedad: Si realmente hubiera sido grave (que generaba un quiebre insuperable en el vínculo contractual), como sostiene la empresa en su comunicación, no se me habría permitido ingresar a la jornada de trabajo que estaba por iniciar, y se habría puesto término inmediato a la relación laboral. Sin embargo, se me permitió iniciar normalmente mis labores, y desarrollarlas íntegramente durante toda la jornada de manera habitual, y sólo se me informó del despido al terminar la jornada del día en cuestión. Lo anterior demuestra que a lo sucedido no se le asignó ni revistió mayor relevancia para la Empresa. Los hechos imputados no causaron una alteración en el desarrollo de las actividades de la empresa, ya que de hecho mis labores aún no iniciaban o principiaban, y desde que se inició mi jornada (a las 8.00 hrs.) ejecuté mis labores de la manera habitual y como lo había hecho por casi nueve años.

Un «empujón» (conducta descrita en la carta de despido), no es una acción que se realiza con la intención ni produce el efecto de «agredir», ya que a lo más es muestra de desagrado o incomodidad, pero no pretende causar una afectación en la integridad física del otro, para cuyo objetivo los hombres habitualmente se golpean de manera directa, lo que no ocurrió en la especie.

Lo anterior es sin perjuicio de la «teatralidad» que, acorde a su conducta y personalidad, haya mostrado Avendaño para intentar imprimirle a los hechos un aire de gravedad y de afectación que no tuvieron. Su actuar no ocasionó ningún perjuicio patrimonial a la empresa. Su actuar no causó ningún daño a la imagen de la empresa, ya que, además, los hechos descritos en la carta de despido han carecido de publicidad. No causó ningún daño o perjuicio al patrimonio de terceros. No causó ninguna sanción o multa a la empresa. Es importante señalar, y es asimismo parte de su teoría del caso, que no es grave sino muy grave que se golpee o maltrate a una mujer. Posiblemente en ello no existen dos opiniones. Aunque parezca sorprendente la empresa calificó de grave los hechos que me imputa y en que intervienen sólo hombres, sin embargo, en el caso de la agresión que afectó a una trabajadora de la Empresa y que protagonizó don Rodrigo Torres, la Empresa no lo consideró grave, ya que si bien lo desvinculó, procedió a pagarle las indemnizaciones respectivas sin que el referido trabajador tuviese que interponer demanda alguna. De más está decir que este hecho ocurrió además dentro de la jornada de trabajo del Sr. Torres, es decir, durante el tiempo en que tenía el deber de ejecutar sus labores y funciones de manera adecuada.

El hecho imputado, visto ahora desde la perspectiva de los sujetos que intervienen, no es



grave si se considera la persona del trabajador, y su trayectoria y compromiso con la empresa.

Sin perjuicio de todo lo expuesto con anterioridad, mis antecedentes laborales no permitían, bajo ningún punto de vista, adoptar la decisión de la desvinculación, debiendo a lo menos moderar cualquier potencial sanción.

Lo anterior se sostiene en particular porque su desempeño laboral siempre fue destacado, lo que derivó incluso en que se me escogiera como uno de los cuatro trabajadores que lideramos el funcionamiento de la planta luego del despido de todos los jefes de turno, para cuyo efecto se me otorgaron mayores responsabilidades. Siempre demostró un elevado compromiso con la demandada. Desde que aceptó dejar la empresa en la cual trabajó durante 10 años para formar parte de los inicios de la planta de jugos, participó activamente en todas las actividades que se organizaban tanto a nivel local como nacional. Siempre tuvo disponibilidad para concurrir a la empresa incluso en sus tiempos libres, acepto desafiliarse del sindicato para asumir mayores responsabilidades en la Empresa, manteniendo en todo momento una gran lealtad con mi empleador. Estimo además que la empresa propició un clima de disconformidad, de desconfianza, de apatía y de frustración, generando un ambiente tenso y de poco respeto recíproco.

Señala que ante similares faltas (o a lo menos de aparente similar gravedad) se exige que la empresa adopte decisiones consecuentes y coherentes, pues de lo contrario la decisión resulta arbitraria, es decir, carente de razonabilidad. Este elemento, que denominamos «coherencia fáctica», es de la mayor relevancia, ya que demuestra en el análisis comparativo, si las sanciones se aplican de igual o desigual forma. Un trato desigual implica ausencia de razonabilidad, de juicio o de ponderación en las decisiones de la empresa. Si en un caso particular se ha adoptado una decisión desproporcionada, tal decisión carece de razonabilidad y, por ende, de justificación. En el decir de Atienza, donde termina la razón comienza la arbitrariedad y, por ende, la ausencia de justicia.

En mi caso particular, la empresa no actuó de manera coherente, pues frente a una situación objetivamente más grave que la que se me imputa, ha despedido pagando el total de las indemnizaciones derivadas del término de la relación laboral. Con ello se demuestra que mi despido careció de justificación.

En efecto, y tal como se indicó, la empresa no actuó de la misma manera al tratar la situación del ex jefe de producción de la planta, don Rodrigo Torres, quien agredió a una trabajadora (una mujer) con el objeto de quitarle el celular con el que le grababa. Luego de los reclamos suscitados por el referido episodio, las autoridades centrales de la empresa tomaron la decisión de desvincular al referido jefe de producción, pero pagando todas las indemnizaciones legales.

Lo anterior es relevante SS<sup>a</sup> por que, como se dijo, para que una decisión sea «justa» o «adecuada» debe responder a un mismo razonamiento o criterio. No puede, o no es admisible, que en un caso se actúe con extrema rigurosidad, y en otro (de clara gravedad) la empresa pague voluntariamente las indemnizaciones íntegras respectivas. Ambos casos no han sido medidos con la misma «vara» o criterio. Desde mi punto de vista, si la empresa decidió pagar en un caso grave (agresión de una mujer dentro de la jornada), debe igualmente pagar en mi caso que no reviste gravedad, que se trata de una situación entre hombres, y además fuera de la jornada de trabajo.

En materia civil, el actuar previo condiciona las obligaciones futuras, pues se entiende que es una derivación de la buena fe contractual. Sobre esta idea se ha construido la denominada doctrina de los actos propios. Quien actúa en contra de sus propios actos (las decisiones son en definitiva actos del empleador), se le presume actuar de mala fe.

Por todo lo expuesto precedentemente, es procedente en consecuencia que se declare la ausencia de justificación de mi despido.

Pide tener por interpuesta demanda laboral por despido injustificado en procedimiento de aplicación general, acogerla a tramitación y en todas sus partes, y en definitiva declarar:



Que trabajó para la demandada entre el 08 de agosto de 2011 y el 07 de marzo de 2020.

Que fue despedido indebida e injustificadamente, y sin aviso previo, con fecha 07 de marzo de 2020.

Que el hecho imputado en la comunicación de despido ocurrió fuera de mi jornada de trabajo.

Que su despido careció de motivo plausible, procediendo el incremento del 100% a que se refiere el art. 168 inc. 2° del C. del Trabajo.

Que para los efectos de la presente causa, su última remuneración mensual asciende a la suma de \$818.666.-, o la suma mayor o menor que se determine conforme al mérito del proceso.

Que se ordena el pago de los siguientes conceptos y montos, o las sumas mayores o menores que se determine de acuerdo al mérito del proceso:

\$818.666.-, por indemnización sustitutiva de aviso previo.

\$7.367.994.-, por indemnización por nueve (9) años de servicios.

\$7.367.994.-, por incremento del 100% de la indemnización por años de servicio.

En subsidio, pide disponer el pago de \$5.894.395.-, por incremento del 80% de la indemnización por años de servicio.

Que todos los montos y conceptos antes indicados se pagarán con los reajustes e intereses que establecen los arts. 63 y 173 del C. del Trabajo.

Que conforme al art. 168 inc. 4° del C. del Trabajo, se declara que la causal de despido es la establecida en el art. 161 inc. 1° del C. del Trabajo.

Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.-

Que contestando la demanda se indica que se reconocen expresamente los siguientes hechos: Que el Sr. Muñoz ingresó a prestar servicios el 8 de agosto de 2011. Que el cargo desempeñado por el actor era el de operador. Que el actor fue desvinculado el 7 de marzo de 2020, por la causal del artículo 160 N°1 letra c) del CT, esto es, vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa. Por lo tanto niega que: la remuneración del actor haya ascendido a \$818.666.- reconoce la suma de \$555.051.- según lo dispuesto en el artículo 172 del CT. Que exista alguna circunstancia que exima de responsabilidad al actor. Que lo acontecido el 7 de marzo de 2020 haya sido sólo una “acalorada discusión” entre el actor y su compañero de trabajo, Sr. Miguel Avendaño. En efecto, existió una agresión física -un gran empujón—por parte del actor a su compañero de trabajo junto con garabatos. Que el despido no revista de la gravedad suficiente. Que el despido no sea proporcional a la agresión propinada por el actor. Que el despido sea injustificado. Que sean procedentes las indemnizaciones y el recargo demandado.

Tal como expresa la carta de despido del actor, el día 7 de marzo, alrededor de las 7:55 horas, en la sala de control de la planta de jugos de la empresa, el Sr. Muñoz agredió físicamente a su compañero de trabajo, Sr. Miguel Avendaño. La agresión propinada, surge a partir de una conversación sobre el proceso productivo relacionada con el jugo de betarraga, donde el demandante propina ofensas verbales al Sr. Avendaño y finaliza con un gran empujón de parte del actor a su compañero de trabajo. Cabe hacer presente que el Sr. Avendaño no respondió a la agresión, ni verbal ni físicamente. Así las cosas, en circunstancias en que se encontraban en la sala de control junto con el actor, el Sr. Mario Gajardo, Sr. Mauricio Fonseca, Sr. Mauricio Amigo y el Sr. Avendaño, éste último entrega su punto de vista sobre el proceso productivo, a lo cual el demandante responde “estas hablando puras weas, aparte no sabís nada del proceso”, a lo cual el Sr. Amigo trata de bajar el tono de la conversación y le explica que el Sr. Avendaño -a partir del lunes 9 de marzo de 2020—asumirá las funciones de jefe de turno. Ante eso, el Actor menciona que la designación del Sr. Avendaño no es de su agrado, afirmando “los jefes de turno son puros weones”, a lo cual el Sr. Avendaño responde “Cristián yo no te he faltado el respeto”, a lo que el Actor respondió caminando hacia el Sr. Avendaño proporcionándole un empujón con gran fuerza que lo azota contra la muralla quedando este último en posición semi sentado en un mueble de archivos. Ante ello, el Sr. Avendaño vuelve a indicar “yo solo te dije que no te he faltado el respeto



TCFSXBKHCW

”, a lo que el actor vuelve a indicar “te dije que no me webearai ” para nuevamente dirigirse a su compañero de trabajo, sin embargo, esta vez es contenido por el Sr. Amigo.

Es importante mencionar que, toda la secuencia descrita, se encuentra debidamente registrada en las cámaras de CCTV de propiedad de la Empresa y confirmada no solo por Ud. en reunión con el Sr. Carlos Calderón, sino también por los demás testigos de la agresión.

De este modo, la agresión constituye una falta gravísima que se encuentra tipificada como causal de despido en el artículo 160 N°1 letra c) del CT, motivo por el cual el despido es justificado.

Pide tener por contestada la demanda sobre despido injustificado y cobro de prestaciones, en los términos expuestos, y, en definitiva, acoger las alegaciones expuestas en la presente contestación, rechazando la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Tercero: Que el tribunal llama a las partes a conciliación y esta no se produce. Constancia: Se deja constancia que las bases de conciliación propuestas por el Tribunal, es el pago de la indemnización por años de servicio, suma equivalente a \$7.367.994.- que dice relación con. Sin perjuicio de lo anterior la parte demandada compareciente señala no estar facultada para conciliar, en esta instancia.

Cuarto: Que no fueron hechos debatidos en autos los siguientes:

1. Que el actor ingresó a prestar servicios con fecha 08 de agosto de 2011.
2. Que el cargo desempeñado por el actor era de operador.
3. Que el actor fue desvinculado con fecha 07 de marzo de 2020.

Quinto: que se estableció como hechos a probar los siguientes:

1. Hechos y circunstancias que hacen debido el despido del trabajador. En su caso efectividad de los hechos descritos en la carta de despido.
2. Última remuneración mensual del trabajador conforme al artículo 172 del Código del Trabajo. Hechos que lo constituyen.
3. Procedencia de las indemnizaciones reclamadas. Hechos que lo constituyen.

Sexto. Que a fin de acreditar sus dichos, la parte demandada incorpora la siguiente prueba:

- Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito por don Cristian Muñoz Villalobos con Empresas Carozzi S.A., de 8 de agosto de 2011.
2. Liquidaciones de sueldos de octubre de 2019 a marzo de 2020 de don Cristián Muñoz Villalobos.
3. Registro de asistencia de don Cristián Muñoz Villalobos correspondiente a la semana de 1 de marzo a 10 de marzo de 2020.
4. Comprobante de recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Empresas Carozzi S.A. por don Cristian Muñoz Villalobos, de 31 de agosto de 2017.
5. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Empresas Carozzi S.A.
6. Capturas de pantalla de “Cámara9\_PlantaJugo\_PlantaJugo\_2020030765500\_20200307065629\_1001573” entre las 6:55:00 y 6:55:48, de 7 de marzo de 2020.
7. Carta de despido de don Cristian Muñoz Villalobos de 7 de marzo de 2020.
8. Cadena de correos electrónicos entre don Eric Alcántara Valenzuela ([eric.alcantara@carozzi.cl](mailto:eric.alcantara@carozzi.cl)), doña Jesica Cariaga Alcántara ([jesica.cariaga@carozzi.cl](mailto:jesica.cariaga@carozzi.cl)) y don Sebastián Pérez-Cotapos ([sebastian.perez-cotapos@carozzi.cl](mailto:sebastian.perez-cotapos@carozzi.cl)) con el asunto “Favor Revisar”, de 9 de marzo de 2020.
9. Comprobante de envío de carta de despido de don Cristián Muñoz Villalobos de Correos de Chile.
10. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo a través de la página web de la Dirección del Trabajo, de 9 de marzo de 2020.
11. Acta de comparendo de conciliación ante la IPT de Curicó entre don Cristián Muñoz Villalobos y Empresas Carozzi S.A, de 19 de marzo de 2020.



12. Finiquito entre don Cristián Muñoz Villalobos y Empresas Carozzi S.A., de 17 de marzo de 2020.
13. Evaluación de desempeño de don Cristián Muñoz Villalobos correspondiente al año 2017.
14. Evaluación de desempeño de don Cristián Muñoz Villalobos correspondiente al año 2018.
15. Contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N°1 de Establecimiento Empresas Carozzi Planta Teno y Empresas Carozzi S.A., de 12 de junio de 2020, junto con su nómina de socios.
16. Contrato colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Establecimiento Empresa Agrozzi Planta Teno y Empresas Carozzi S.A., de 6 de septiembre de 2019, junto con su nómina de socios.
17. Correo electrónico de doña Valeska Rivera ([Valeska.rivera@ist.cl](mailto:Valeska.rivera@ist.cl)) dirigido a don Carlos Muños Bastías ([c.muñoz@carozzi.cl](mailto:c.muñoz@carozzi.cl)), don Fabian Peñaloza Orellana ([Fabian.peñaloza@carozzi.cl](mailto:Fabian.peñaloza@carozzi.cl)) y doña Fabiola Campos ([Fabiola.campos@ist.cl](mailto:Fabiola.campos@ist.cl)), con el asunto "Informe investigación de accidente", de 6 de mayo de 2019.
18. Informe de investigación de accidentes por doña Valeska Rivera Bravo, asistente en prevención de riesgos del IST de 6 de mayo de 2019.
19. Carta de despido de 18 de diciembre de 2019, por la causal del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, junto con su respectivo finiquito de 3 de enero de 2020.

Otros medios de prueba:

1. Video denominado  
"Cámara9\_PlantaJugo\_PlantaJugo\_2020030765500\_20200307065629\_1001573" de 1 minuto y 30 segundos de duración, de 7 de marzo de 2020 entre las 6:55:00 y las 6:56:45.

Testimonial:

Deponen en estrados debidamente individualizados y previamente juramentados los siguientes testigos:

1. Mauricio Reinaldo Rafel Fonseca García, cédula de identidad N°7.464.314-0, jefe de turno Agrozzi, domiciliado Parcela 31, lote 6 Odesa, Río Claro.
2. Eric Alberto Alcántara Valenzuela, cédula de identidad N°12.413.798-5, jefe de producción, domiciliado en calle Vizcaya N°2117, Nueva Galilea, Curicó.
3. Carlos Alejandro Muñoz Bastías, cédula de identidad N°13.016.158- 7, experto en prevención de riesgos, domiciliado en Rector Benedito La Barca N°978, Brisas del Boldo, Curicó.

Séptimo:.. Que la parte demandante incorpora la siguiente prueba:

Documental:

1. Documentos emanados de la Inspección del Trabajo de Curicó 'y derivados del reclamo N°702/2020/393, y que corresponden a los siguientes:
  - a) Presentación de Reclamo de fecha 09.3.2020.
  - b) Acta de Comparendo de Conciliación de fecha 19.3.2020.
2. Contrato de trabajo del actor, de fecha 8.8.2011.
3. Liquidaciones de remuneración del actor, correspondientes al período de octubre a diciembre del 2019, y de enero a febrero del 2020.
4. Carta de despido del actor de fecha 07.03.2020.
5. Constancia ante la Inspección del Trabajo de Curicó, de fecha 8.4.2019
6. Parte denuncia ante el Ministerio Público de Curicó de fecha 5.4.2019, Parte N°1681.
7. Fotografía de la mano derecha de doña Anggi Troncoso Jorquera, tomada en abril de 2019.

Exhibición de documentos:

La parte demandante solicitó en la audiencia preparatoria que la contraria exhibiera los siguientes documentos bajo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo:

1. Comunicación de despido y finiquito del extrabajador y jefe de producción, don Rodrigo Andrés Torres Guerra, cédula de identidad N°14.595.466-5.
2. Liquidación de remuneración y comprobante de todo pago efectuado al actor, en especial los





anticipos de gratificación de los periodos de octubre de 2019 a febrero de 2020.

3. Registro de asistencia de fecha 7 de marzo de 2020.

La parte demandada adjunta a la carpeta virtual el día 05 de febrero de 2021, folio 20, los documentos solicitados a exhibir. Al efecto, la parte demandante se encuentra conforme con dicha exhibición y da por cumplida la diligencia solicitada.

2.- Testimonial:

Deponen en estrados debidamente individualizados y previamente juramentados los siguientes testigos:

1. Ruperto Antonio Valenzuela Cabrera, dependiente, cédula de identidad N°11.982.970-4, domiciliado en Plana Carrozi Teno.
2. Miguel Angel Salvatierra Navarro, dependiente, cédula de identidad N°13.785.303-5, domiciliado en Kilómetro 174, Teno.
3. Angélica María González Donoso, dependiente, cédula de identidad N°16.336.737-8, analista de microbiología, domiciliada en Prosperidad Monte Patria N°0315, Curicó.

Octavo: Que la carta de despido incorporada por la parte demandante permite tener por demostrados los fundamentos del despido y que corresponde en este caso a las vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra de otro trabajador.

Que asimismo se ha demostrado el cumplimiento de todas las formalidades para proceder al despido, con la copia del comprobante de envió por carta certificada.

Que el video exhibido en audiencia y que se respalda con las impresiones incorporadas como prueba documental, se demuestra que en horas de la mañana, específicamente cinco minutos antes de iniciar su jornada de trabajo activa, el demandante agredió con un violento empujón a un compañero de trabajo, situación que pudo ser observada en video y que no parece haber sido provocada o haber provocado otra agresión del mismo tenor.

Noveno: Que los hechos que se han tenido por probados configuran la causal de despido invocada, pues las vías de hecho corresponden a un agresión injustificada como la que pudo observar el tribunal en el video exhibido, no se trata como pretende la demandante de un trato normal entre compañeros de trabajo, es mas, impresiona el video por lo violento de dicho ataque. Ahora bien, intento demostrar con la prueba testimonial rendida que en ocasiones anteriores y a frente a situaciones similares mas graves la empresa ha adoptado criterios dispares, no ejerciendo la facultad de despedir a otros trabajadores, -en dichos términos declararon los testigos de la parte demandante, quienes indicaron que un ex jefe agredió a una mujer, y que fue despedido por necesidades de la empresa-, pues bien dicha argumentación debe ser desechada primero porque este Tribunal no puede asumir la existencia de una agresión por parte de un tercero que no ha sido válidamente emplazado y que no ha tenido la oportunidad de ejercer su defensa en juicio, y por otro lado que las razones para tomar una u otra decisión son variadas y resorte de la empresa, asumir el criterio de la parte demandante sobre esta materia implicaría que en caso de no ejercer el derecho a despedir a una trabajador a causa de sus incumplimiento, le impediría luego hacerlo respecto de otros trabajadores, dicho de otro modo, el pretender que no haber despedido a una trabajador por agredir a otro le limita para ejercer en este caso, implica no poder volver a ejercer dicha facultad.

Decimo: Que en cuanto a la argumentación en orden a que la jornada de trabajo aún no había comenzado hay que decir que se observa en el video que la agresión ocurre dentro de la empresa, ocurre cuando ya se había ingresado al lugar de prestación de los servicios y según los dichos de los testigos de la parte demandada ya se había marcado la asistencia, encontrándose de dicha forma a disposición del empleador, que no cabe duda para este Tribunal que la empresa sería responsable de un accidente del trabajo si alguna afectación se produce en esas circunstancias aun cuando el horario de trabajo no hubiera comenzado, pues no se observa por que se deba aplicar un criterio distinto para las agresiones.

Décimo Primero: Que en razón de lo razonado precedentemente el resto de la prueba no



será valorado, por cuanto se ha demostrado que son efectivos los hechos señalados en la carta de despido, que ellos tienen la gravedad suficiente para configurar la causal pretendida y que por lo tanto el despido se ajusta a derecho.

Que por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 3, 4, 7, 63, 160, 162, 168, 173, 425, 430, 432, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo se declara:

Que se rechaza en todas sus partes la demanda deducida por don Cristian Samuel Muñoz Villalobos, en contra de su ex-empleador, Empresas Carozzi S.A., persona jurídica de giro industrial, representada por don Juan Luis Ibarra Collado, sin costas por haber existido motivo plausible para litigar.

Manténganse en custodia la prueba documental incorporada por las partes por un plazo de 30 días contados desde la fecha en que la sentencia quede firme. A su vencimiento procederán a su retiro, bajo apercibimiento de destrucción de oficio por el tribunal.

Las partes quedan válidamente notificadas de la presente sentencia en la actuación decretada para el día de hoy, y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT: O-230-2020

RUC: 20-4-0285384-1

Resolvió don MARIO FELIPE HENRIQUEZ CONTRERAS, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

En Curicó a catorce de abril de dos mil veintiuno, notifique por estado diario la resolución precedente.

