

C.A. de Concepción

rtp

Concepción, dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

VISTO:

En estos autos RIT O-37-2020, tramitados ante el Juzgado de Letras de Arauco, caratulados “Molina con Vial y Vives DSD S.A. y otro”, por sentencia de 28 de septiembre de 2021, se acogió la excepción de finiquito opuesta por las demandadas y no se emitió pronunciamiento en relación al fondo del asunto.

En contra de este fallo la demandante dedujo recurso de nulidad, primeramente, fundado en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, al haber infracción de ley, a su juicio, respecto de los artículos 163 inciso 3° y 177 de la referida codificación, en relación a los artículos 23 transitorio de la misma y 13 de la Ley 19.728. En subsidio, invocó la causal del artículo 478 letra e) en relación al artículo 459 N°4, todos del Código del Trabajo, ya que, estima, la sentencia se dictó con omisión de los requisitos establecidos por la ley.

Pide se anule la sentencia y se dicte sentencia de reemplazo, declarando que la demandada principal Vial y Vives DSD S.A. y la demandada solidaria Celulosa Arauco y Constitución S.A., son condenadas por despido injustificado, indemnizaciones laborales y cobro de prestaciones, y, por consiguiente, sea condenado a las prestaciones señaladas en la demanda judicial o bien lo que estime la Corte en relación a sus facultades oficiosas.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

Primero: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, garantizar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, asegurar sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, lo que evidencia su carácter extraordinario, el que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran



cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de las causales que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio oral laboral; asimismo, a esta Corte le está vedado valorar la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente al juez de instancia, el que está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, siendo el cumplimiento de este límite lo que corresponde controlar, cuando se invoca la correspondiente causal de nulidad.

Segundo: Que el recurrente de nulidad, acusa, primeramente, que el fallo en examen ha incurrido en una infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del mismo, al negar lugar a la demanda por su errada interpretación de las normas legales.

Cuestiona los considerandos undécimo a décimo séptimo en virtud de los cuales, dice, se acogió la excepción de finiquito; cometiéndose una grave infracción de ley al no respetar la reserva consignada por el trabajador y por medio de la cual éste no acepta la causal invocada para su despido y, por ende, persigue las indemnizaciones que son consecuencia de ese despido indebido. Cita jurisprudencia.

Afirma que la aplicación del artículo 163 del Código del Trabajo es incorrecta, ya que en la redacción de la norma nunca hubo la intención de inhibir al trabajador en su derecho de demandar en caso de un despido incorrecto. Además, no se aplican correctamente los



artículos 177 y 23 transitorio del dicha nomenclatura legal y 13 de la Ley 19.728; lo que influyó en lo dispositivo del fallo, ya que si el sentenciador no hubiere incurrido en los vicios denunciados se habría, necesariamente, acogido la demanda en todas su partes.

Tercero: Que de acuerdo a lo anterior, esta Corte debe determinar si en el fallo en estudio se hizo o no una correcta aplicación e interpretación de las normas denunciadas y si aplicando las normas como pretende el recurrente correspondería acoger la demanda entablada, caso en el cual la infracción de ley hubiere efectivamente influido en lo dispositivo de la sentencia.

Cuarto: Que, a fin de resolver la impugnación al fallo, es preciso consignar que son hechos relevantes establecidos en la sentencia, y por lo tanto indiscutibles, los siguientes:

a) Que don Marco Molina Pavez fue contratado el 31 de enero de 2020, como maestro mayor en estructura, para desempeñar funciones en la obra denominada Montaje Civil Electromecánico, contrato 904;

b) Que fue contratado hasta el término del montaje estructura área 722;

c) Que el actor fue desvinculado con fecha 20 de mayo de 2020, por la causal contemplada en el numeral 5° del artículo 159 del Código del Trabajo; y según consignó la demandada Vial y Vives DSD S.A. en su contestación “la carta de despido indicó en forma clara el motivo que llevó a la empresa para desvincular al actor, cual fue la pandemia del coronavirus”, lo que ocasiono una serie de ajustes en el proyecto que desempeñaba el actor.

d) Que el demandante firmó finiquito con reserva de derechos;

e) Que el finiquito suscrito por el demandante cumple los requisitos legales de forma, al tenor del artículo 177 del Código del Trabajo;

Quinto: Que con estos antecedentes fácticos, y en lo que resulta pertinente al recurso en examen, el tribunal del grado acogió la excepción de finiquito opuesta por la demandada, declarando que dicho instrumento tiene pleno poder liberatorio (motivo décimo sexto).



Para así decidirlo, razonó en cuanto a que el trabajador recibió el pago de la indemnización especial, concluyendo que el despido cumplió con todas las formalidades y la causal se ajusta a los hechos, ya que el actor no rindió prueba alguna suficiente que acreditara sus aseveraciones y que el hito para el cual fue contratado aún se encontraba pendiente a la fecha del término de contrato (motivo décimo quinto).

Además, estimó que “el análisis armónico de la normativa que rige la materia es que, en el caso del despido de un trabajador, contratado por obra o faena, el empleador, debe invocar una causal contemplada en la ley, y concurrente en los hechos, y para que este despido sea injustificado, debe configurarse la causal, pudiendo pagar la indemnización en cuestión. Si el trabajador reclama dicha indemnización se encuentra impedido de demandar a su vez el despido injustificado” (motivo décimo cuarto).

Sexto: Que para una adecuada decisión del asunto planteado, conviene recordar que la causal de nulidad de la sentencia establecida en la segunda parte del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando “aquella se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo ”, se configura si la ley se ha aplicado a casos no regulados por ella, si no se ha aplicado a los casos específicamente contemplados en ella o si, habiéndose aplicado, no lo ha sido en forma correcta; pero en todas estas hipótesis deben respetarse los hechos establecidos en el fallo recurrido, pues esta causal constituye únicamente un cuestionamiento al juzgamiento jurídico en que se sustenta la sentencia impugnada en cuanto a la elección de la norma aplicable a los hechos asentados en el proceso.

Séptimo: Que para decidir si se ha producido la infracción de ley que se denuncia, debemos primero entrar al análisis del finiquito que se ha invocado como excepción a la acción por despido injustificado interpuesta.

El finiquito se ha conceptualizado como “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y



trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra”. (Manual de Derecho del Trabajo, William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, Tomo IV, quinta edición actualizada, pág. 60).

Por ende, es efectivo que el finiquito legalmente celebrado constituye un equivalente jurisdiccional que tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada y da cuenta del término de la relación laboral en las condiciones que en él se consignan, lo que demuestra su naturaleza de acto jurídico del tipo convención y que frecuentemente –aunque no necesariamente- es de carácter transaccional.

Este instrumento, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, debe reunir ciertos requisitos, a saber, debe constar por escrito y, para ser invocado por el empleador, debe haber sido firmado por el interesado y alguno de los ministros de fe citados en esa disposición. Además, en él debe dejarse constancia del cabal cumplimiento que cada una de las partes ha dado a las obligaciones emanadas del contrato laboral o la forma en que se dará cumplimiento a ellas, en caso que alguna o algunas permanezcan pendientes.

Octavo: Que, en este orden de ideas, el finiquito como convención, es decir, como acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, cuyo origen es la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron esa voluntad libre de todo vicio; desde otro punto de vista, resulta evidente que la desigualdad que existe entre los contratantes durante la vigencia de la relación laboral, está lejos de desaparecer en el momento terminal de la misma, toda vez que el trabajador despedido se ha quedado sin su fuente de ingresos y subsistencia, de manera



que normalmente carece de todo poder de negociación, y se verá compelido a firmar sin más cuestionamiento el finiquito que le presenta su ex empleador, con el objeto de percibir las sumas de dinero que sean representativas de las indemnizaciones y prestaciones laborales pertinentes.

Es por esta razón que el Legislador ha dispuesto una serie de resguardos con el objeto de precaver vicios del consentimiento, presiones indebidas y abusos empresariales, exigiendo que el finiquito conste por escrito, que se otorgue dentro de cierto plazo y que concurren a su firma el presidente del sindicato o delegado sindical o que se ratifique ante ministro de fe competente. Asimismo, el trabajador tiene derecho a manifestar su discrepancia con cualquier cláusula del respectivo instrumento bajo la fórmula de lo que se conoce como “reserva de derechos”; la que lo legitima para reclamar después, pese a la firma del finiquito, los conceptos respecto a los cuales expresó su desacuerdo.

Así las cosas, el poder liberatorio de este instrumento, en su carácter de convención, se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó ya sea porque existe una reserva de derechos o porque se trata de derechos u obligaciones irrenunciables.

Noveno: Que, ahora bien, tratándose de materias de orden público –derechos laborales- y atento lo ya expresado en cuanto a la pervivencia de la desigualdad estructural entre la parte trabajadora y el empleador en la etapa de término del contrato de trabajo, resulta necesario que toda reserva de derechos quede claramente consignada en el finiquito con suficiente precisión. Sin embargo, no resulta lógico ni razonable (y tampoco posible) pretender que se especifiquen absolutamente todas las hipótesis que pudieran quedar comprendidas en la respectiva reserva.

Décimo: Que, en tales condiciones, un finiquito en que el trabajador expresamente deja constancia que “*me reservo el derecho de reclamar la causal de despido*”, carece de poder libertario en torno a



la discusión sobre la causa del despido y, por ende, de todo aquello que aquel reclamo suponga.

Por ende, yerra la sentenciadora del *a quo* al establecer precisamente lo contrario.

Undécimo: Que, por otro lado, la Ley 21.122 modificó el Código del Trabajo en materia de contratos por obra y faena, incorporando, entre otras disposiciones, un nuevo inciso tercero al artículo 163 de la citada codificación, tuvo por objetivo, de acuerdo con el informe de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social “evitar eventuales malas prácticas laborales destinadas a disfrazar contratos indefinidos como contratos por obra o faena”. Ahora bien, teniendo presente que los trabajadores vinculados por este tipo de contratos constituían un colectivo especialmente precarizado, toda vez que solían permanecer largo tiempo sujetos a un mismo empleador, siendo trasladados a distintas faenas sin que el vínculo jurídico mutara a indefinido, es que la nueva normativa introdujo algunas correcciones y llenó una serie de vacíos sobre la materia.

Duodécimo: Que, entre las modificaciones más relevantes se encuentra aquélla que estableció una indemnización especial por tiempo servido, equivalente a dos y medio días de remuneración por cada mes trabajado y fracción superior a quince días, siempre que el contrato hubiere estado vigente por un mes o más.

Así las cosas y de acuerdo al nuevo inciso 3° del artículo 163 del código del ramo, para que la indemnización especial ya referida resulte aplicable, se requiere la concurrencia de las siguientes condiciones:

- a) se debe tratar de un contrato por obra o faena determinada, según la definición contenida en el artículo 10 bis de la codificación laboral; norma introducida también por la Ley 21.122;
- b) el contrato debe haber estado vigente por un mes o más;
- c) el empleador debe poner término al contrato por la causal del artículo 159 número 5 del Código del Trabajo;
- d) dicha terminación debe ser justificada.



Concurriendo estas condiciones y siempre que el trabajador ejercite el derecho a percibir la indemnización por tiempo servido, dicho ejercicio acarrea la incompatibilidad con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo, esto es, las acciones tendientes a declarar injustificado el despido y obtener el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y/o la indemnización por años de servicio.

Décimo tercero: Que, luego, los artículos 10 bis y 163 del Código del Trabajo, interpretados de un modo sistemático y con apoyo del principio pro operario, no son obstáculo para accionar de despido injustificado y reclamar las indemnizaciones legales respectivas, y que el pago de la indemnización establecida en el último precepto no transforma en justificado, *per se*, el despido efectuado por el empleador, especialmente si el trabajador se reservó el derecho de reclamar la causal invocada, a diferencia de lo que sostiene la juez del *a quo* en su sentencia.

Décimo cuarto: Que, así las cosas y con lo hasta aquí analizado, resulta que, habiéndose aplicado la normativa que rige la materia, no lo ha sido en forma correcta y ello se traduce en que se verifica la causal de nulidad que por vía principal se invoca por la parte demandante ya que se produjo la infracción de ley denunciada; sin que, por ende, proceda entrar al análisis de la causal subsidiaria invocada.

De consiguiente, se acogerá el recurso de nulidad planteado.

Por tales consideraciones y, atendido, además, lo dispuesto en los artículos 477 y 479 del Código del Trabajo, se acoge el recurso de nulidad deducido por el abogado Jorge Bonilla Castillo, en representación de la parte demandante don Marco Antonio Molina Pavez, contra la sentencia definitiva de veintiocho de septiembre de dos mil veintiuno, dictada por el Juzgado de Letras de Arauco, en los autos laborales RIT O-37-2020 de su ingreso, fallo que es nulo y que se reemplaza por el que se dicta a continuación.

Regístrese y comuníquese.



Redactada por la ministra suplente Margarita Sanhueza Núñez.

No firma el ministro señor Rafael Andrade Díaz, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse con permiso.

NºLaboral - Cobranza-642-2021.

Margarita Elena Sanhueza Nunez
MINISTRO(S)
Fecha: 18/05/2022 14:42:50

Silvia Claudia Mutizabal Maban
FISCAL
Fecha: 18/05/2022 13:35:44



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción integrada por Ministra Suplente Margarita Elena Sanhueza N. y Fiscal Judicial Silvia Claudia Mutizabal M. Concepcion, dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

En Concepcion, a dieciocho de mayo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



C.A. de Concepción

rtp

Concepción, dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

En cumplimiento de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo, sin nueva audiencia pero separadamente, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

VISTO:

De la sentencia invalidada se mantienen sus citas legales, sus considerandos expositivos y de transcripción de normas, con excepción de los motivos décimo segundo y décimo cuarto a décimo octavo, que se eliminan.

Se reproduce lo expresado en los considerandos cuarto, octavo, duodécimo y décimo tercero del fallo de nulidad que antecede.

Y se tiene, además, presente:

Primero: Que en lo que concierne a la acción de despido injustificado cabe señalar que la sola lectura de la carta que comunica el término de la relación laboral, resulta suficiente para acceder a lo pedido por el demandante.

En efecto, en dicha misiva se lee: *“Por medio de la presente ponemos en su conocimiento, que de acuerdo a lo establecido en el artículo 159 N° 5 esto es “Conclusión del trabajo que dio origen al contrato”, pondremos término a su contrato de trabajo con fecha 20 de mayo de 2020, lo anterior, toda vez que los trabajos para los cuales fue contratado para la obra o faena Montaje Civil Electromecánico Planta Tratamiento de Agua, Torres de Enfriamiento, Turbogeneradores, Evaporadores, Contrato 904 conforme a la programación y curvas de avance han concluido según se expresa a continuación. En efecto, Vial y Vives-DSDS S.A. con ocasión de la propagación del Coronavirus por los países de América Latina y, en particular en nuestro país, para el presente proyecto, ha decidido adoptar urgentes medidas preventivas para aportar al control de su propagación en las comunidades a las que pertenecemos y, particularmente, en el proyecto que nos encontramos desarrollando”.*



De esta manera, la demandada, luego de invocar la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, reconoce que los motivos del despido están relacionados con la pandemia y no con el término efectivo de la obra o faena en la que se desempeñaba el actor, lo que se ve refrendado de forma contundente en la contestación de la demanda, en la que se indica que la empresa mandante de la obra instruyó la paralización de las faenas para adecuar las instalaciones a las medidas sanitarias derivadas del coronavirus, despidiendo a más de 500 trabajadores para respetar distanciamientos, como consecuencia de lo cual, la obra siguió funcionando con dotación mínima.

Segundo: Que así las cosas, no cabe duda alguna que el despido del demandante es injustificado, la causal invocada sólo puede ser usada para lo que se encuentra prevista, la conclusión del trabajo que originó el contrato, en lo que el propio empleador está conteste no ocurrió; luego, resulta de toda evidencia que si el despido se debe a otras circunstancias, distintas del término de la obra o faena, como la pandemia, habrá de usarse otra causal de despido.

Tal evidente constatación lleva necesariamente a calificar de injustificado el despido del actor, como quiera que la justificación del despido encuentra su fundamento en los hechos de que da cuenta la carta de despido, al tenor de lo prevenido en el artículo 162 del Código del Trabajo.

Tercero: Que, de consiguiente, corresponde examinar la acción indemnizatoria deducida por el trabajador y que persigue el resarcimiento del lucro cesante y la indemnización sustitutiva del aviso previo.

En este punto, cabe señalar que la procedencia del lucro cesante en los contratos por obra o faena es un criterio establecido por la Excm. Corte Suprema según se observa en las sentencias dictadas en las causas roles números 13.849-2014, 34.362-2016 y 20.576-2018, entre otras, en las que se razonó en sentido que la noción de lucro cesante surge a propósito de la clasificación del daño que hace el



artículo 1556 del Código Civil, (dentro del Título de Los Efectos de las Obligaciones) atendiendo a la forma en que el incumplimiento contractual afecta el patrimonio del acreedor, a cuyo efecto distingue entre el daño emergente y el lucro cesante. Mientras el primero consiste en una disminución patrimonial, el segundo alude al hecho de haberse impedido un efecto patrimonial favorable. Hay lucro cesante, en consecuencia, cuando se deja de percibir un ingreso o una ganancia.

En el caso específico que nos ocupa, el incumplimiento contractual consistió en ponerle término anticipado al contrato por obra o faena que vinculaba a las partes, en forma injustificada, en tanto la faena siguió ejecutándose, pero con un número menor de trabajadores debido a las órdenes impartidas por la mandante de dicha obra.

Cuarto: Que, ahora bien, en lo que concierne a la supuesta incompatibilidad de la indemnización por lucro cesante, con aquella especial prevista en el inciso 3° del artículo 163 del Código del Trabajo, cabe recordar que tal y como se dejó consignado en la motivación duodécima del fallo de nulidad, que se ha tenido por reproducida, el régimen indemnizatorio establecido en la mencionada disposición legal, supone, entre otros requisitos, que el despido se produzca por aplicación de la causal prevista en el numeral 5° del artículo 159 de la codificación laboral y que sea justificado; y en el caso examinado, si bien se invocó formalmente la mencionada causal, ella no resulta concurrente en tanto se ha reconocido que los despidos se produjeron por instrucciones de la mandante de la obra con el objeto de adecuar la dotación de trabajadores a las exigencias sanitarias de distanciamiento social; es decir, la decisión de poner término al contrato de trabajo no resultó justificada y por ello no resulta aplicable el régimen especial del artículo 163 inciso 3°, tantas veces mencionado.

Quinto: Que a mayor abundamiento, de acuerdo al texto de la norma en comento “El ejercicio del derecho establecido en este inciso por parte del trabajador es incompatible con las acciones derivadas de la aplicación del inciso primero del artículo 168...”, de manera que



tampoco tiene cabida en este caso ya que supone el ejercicio de un derecho por parte del trabajador, lo que acarrea como consecuencia la imposibilidad de deducir las acciones del inciso primero del artículo 168 del Código del Trabajo. En la situación examinada, el demandante no ejerció ningún derecho tendiente al cobro de la indemnización especial por tiempo servido sino que se limitó a firmar su finiquito, manifestando expresamente, por medio de la respectiva reserva, que no estaba de acuerdo con la causal de despido aplicada, y, por ende, conservó su derecho a exigir las indemnizaciones que ello permite, sin que se altere tampoco la norma del artículo 176 del código laboral.

El hecho de recibir los montos ofrecidos por el empleador no puede ser interpretado como una limitación al derecho de ejercer acciones legales tendientes a obtener la indemnización por lucro cesante, no sólo por las consideraciones ya señaladas sino porque el empleador invocó una causal improcedente a sabiendas de ello. Concluir lo contrario, implica aceptar que la irregular conducta del empleador puede limitar los derechos del trabajador, impidiéndole exigir lo que en derecho corresponde.

Sexto: Que llegados a este punto del análisis, corresponde determinar el monto de la indemnización por lucro cesante, para lo cual resulta necesario tener presente las remuneraciones percibidas por el demandante, las que aparecen variables, por lo que considerando las 3 últimas remuneraciones previas al mes del despido, el monto promedio alcanza a la suma de \$1.068197.-, conforme lo ordenado en los artículos 41, 42 y 172 del Código del Trabajo.

Por otra parte cabe recordar que el peso de la prueba, en lo que concierne a la fecha de terminación de la obra en la que se desempeñaron los actores, le corresponde a la demandada, tanto por aplicación de las reglas generales sobre onus probandi como por el hecho de haber reconocido que dicha obra no estaba finalizada cuando se materializó el despido. De manera que a falta de prueba en contrario, resulta dable concluir que la fecha de término del contrato entre las demandadas, esto es, el contrato 904, es la fecha de término



de las obras, y según se lee del mismo éste tenía como fecha de término el 30 de marzo de 2021, y conforme a este parámetro se calculará la indemnización que le corresponde al trabajador.

Séptimo: Que, respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo ésta resulta procedente por expresa disposición legal conforme se deja sentado en el inciso 4 del artículo 163 en relación al inciso 4 del artículo 162, ambos del Código del Trabajo, de modo que necesariamente habrá de accederse a ella.

Octavo: Que, según se lee del contrato 904 suscrito por las demandadas éste cae dentro de la denominación a que alude el artículo 183-A del Código del Trabajo, como quiera que tales trabajos no eran discontinuos, ocasionales o esporádicos, pues incidían en una obra de gran envergadura, careciendo de relevancia para la configuración del régimen de subcontratación que los servicios pactados coincidan o no con el giro de la mandante, ya que se referían a la construcción de una obra civil compleja encomendada por Celulosa Arauco a Vial y Vives, con trabajadores dependientes de ésta última; y conforme a la documentación acompañada por la demandada Celulosa Arauco y Constitución ejerció la facultad contenida en el artículo 183-C del Código del Trabajo; por ende, primero, existió régimen de subcontratación entre las demandadas y, segundo, a la mandante sólo le asiste responsabilidad subsidiaria con relación a la indemnización de la falta de aviso previo de acuerdo al artículo 183-D del referido Código.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 10 bis, 162, 163, 168, 446, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo y artículo 1556 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que se acoge, con costas, la demanda en cuanto se declara injustificado el despido del actor;

II.- Que se condena a la demandada principal Vial y Vives DSD S.A. a pagar al actor, una indemnización equivalente a lo que habrían percibido por concepto de remuneraciones entre la fecha de su despido



- el 20 de mayo de 2020 - y la fecha de término del contrato suscrito por las demandadas - 30 de marzo de 2021.

III.- Que se condena a la referida demandada a pagar al actor la indemnización sustitutiva del aviso previo.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar serán incrementadas conforme a la variación del IPC entre la fecha de este fallo y el pago efectivo.

V.- Que la demandada Celulosa Arauco y Constitución S.A. es responsable subsidiaria de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Redacción de la ministra suplente Margarita Sanhueza Núñez.

No firma el ministro señor Rafael Andrade Díaz, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse con permiso.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

NºLaboral - Cobranza-642-2021.

Margarita Elena Sanhueza Nunez
MINISTRO(S)
Fecha: 18/05/2022 14:42:54

Silvia Claudia Mutizabal Maban
FISCAL
Fecha: 18/05/2022 13:35:48



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Concepción integrada por Ministra Suplente Margarita Elena Sanhueza N. y Fiscal Judicial Silvia Claudia Mutizabal M. Concepcion, dieciocho de mayo de dos mil veintidós.

En Concepcion, a dieciocho de mayo de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

