

Santiago, treinta de agosto de dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que con fecha 30 de diciembre de 2022, comparece don Marcelo Villalón Badilla, abogado, en representación de don **ÓSCAR ENRIQUE LUJÁN HIDALGO**, conductor, domiciliado en calle Porvenir N° 749, departamento 1817, comuna Santiago, interponiendo demanda en procedimiento de aplicación general sobre despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de **GRUPO UNIÓN SPA**, del giro transporte de carga por carretera, representada por don Rolando Badilla Cerda, con domicilio en calle Alsino N° 4338, comuna Quinta Normal, en virtud de los hechos que a continuación se exponen.

Indica que el 1 de septiembre de 2022 firmó un contrato a plazo fijo con la demandada para desempeñar el cargo de conductor en la planta CCU de Santiago o en otro lugar que el empleador especificara. Se pactó que los 30 primeros días de vigencia del contrato se estimarán período de prueba, pudiendo poner término al contrato cualquiera de las partes, sin otra obligación del empleador de cancelar el tiempo servido. Pasado dicho período, el contrato se estimaría con duración hasta el 31 de mayo de 2023 a contar del inicio de la prestación de los servicios, pero cualquiera de las partes podía darle término. Se dejó constancia que el trabajador ingresó a sus labores el 1 de septiembre de 2022.

Agrega que su jornada laboral se regía por artículo 22 inciso 2°, pero con la obligación de presentarse a retirar el camión en la empresa entre las 05:30 y las 06:00; su remuneración se componía de sueldo base \$560.000.-, gratificación legal por \$140.000.-, colación por \$28.030.-, movilización por \$100.000.-, todo por un total de \$828.030.-, monto que indica como base para efectos del artículo 172.

Continúa diciendo que el 25 de noviembre de 2022, lo llamó por teléfono su supervisor, informándole que no necesitará más de sus servicios y le envió un mensaje de WhatsApp, con una carta de término sin firmar, confeccionada a mano, en la que se estipulaba su despido, por la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, por supuesto “término del contrato por salida de camión de la empresa donde presta sus servicios, baja productividad”; lo anterior, según comprobante de aviso para terminación del contrato de trabajo ante la Inspección del Trabajo, enviado con fecha 29 de noviembre de 2022. Hace presente que, hasta la fecha, su empleadora no le ha enviado la comunicación a su domicilio, incumplándose las formalidades del despido.



Aduce que el despido es injustificado, por cuanto no se cumplieron las formalidades del mismo y porque el contrato es a plazo fijo, el cual tenía fecha de término el 31 de mayo de 2023, faltando aún 6 meses para el vencimiento del plazo estipulado. Por ello, demanda el pago de las remuneraciones que faltan para el término de la relación, indicando que, además, nuestra legislación no contempla una sanción específica frente a un término anticipado de contrato, motivo por el que la jurisprudencia ha señalado que debe aplicarse el derecho común, en cuanto a los artículos 1545 y 1556 del Código Civil, por lo cual se demanda el lucro cesante. Indica jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, Rol 8.465-2012, que apoya su tesis.

Agrega que existe compatibilidad de indemnizaciones en cuanto a las de los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, con la indemnización por lucro cesante.

Previas citas legales y pormenores jurídicos, solicita tener por interpuesta la demanda en contra de la demandada ya individualizada, declarando que el despido es injustificado, debiendo pagar la demandada las siguientes sumas:

a).- Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$828.030.-

b).- Indemnización compensatoria (lucro cesante) por término anticipado de contrato, por 5 días de remuneración que faltaban para completar la remuneración de noviembre de 2022, por \$138.005.-, más los meses restantes hasta el término del contrato, ascendente a \$4.968.180.-, siendo por este concepto una suma total de \$5.106.185.-

c).- Feriado proporcional hasta el vencimiento del contrato (15,75 días corridos): \$434.716.-

Todo lo anterior, con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: La demandada contestó, señalando que el demandante efectivamente comenzó a prestar servicios en la fecha indicada por éste, hasta el 22 de noviembre de 2022, con el cargo de conductor de reparto. En esta fecha, de acuerdo con el artículo 161 del Código del Trabajo, su parte puso término al contrato, porque el vehículo de carga que el trabajador ocupaba fue eliminado por la mandante principal, debiendo reducirse el número de trabajadores para compensar el menor ingreso que la decisión de la empresa mandante produjo.

Indica que, por un error administrativo, la carta de despido indica que el contrato terminó por causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, pues confundió el contrato con aquellos que la empresa mantiene en faena, pero ese no es el



caso del trabajador. Añade que la carta fue entregada personalmente al trabajador, redactada a mano, razón por la cual se produjo el error en la causal.

Argumenta que el error en la comunicación al trabajador implica que, por aplicación del artículo 168 inciso 4° deberá entenderse que el término del contrato se produjo por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, que, además, era la causal que debió señalarse en la carta.

En cuanto a las prestaciones demandadas, sostiene que el demandante percibió una remuneración promedio de los últimos 3 meses de \$828.030.-, tal como expone en su demanda; asimismo, su parte reconoce adeudar por concepto de vacaciones proporcionales por septiembre, octubre y noviembre de 2022, la suma de \$112.000.-, lo que fue considerado en la propuesta de finiquito, que el trabajador no suscribió. Asimismo, reconoce la procedencia de la indemnización sustitutiva de aviso previo y respecto de la indemnización compensatoria y feriados proporcionales pendientes, no las reconoce, así como tampoco los reajustes, intereses ni incrementos legales.

Por lo anterior, solicita rechazar la demanda, indicando que la relación laboral terminó por necesidades de la empresa, establecimiento o faena (sic), con costas.

TERCERO: El 25 de abril de los corrientes, se verificó la audiencia preparatoria, donde se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó. Luego se fijaron los siguientes hechos pacíficos:

- 1) Fecha de inicio de la relación laboral, 01 de septiembre de 2022.
- 2) Que la base de cálculo para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo asciende a la suma de \$828.030.
- 3) Que la contratación del actor lo fue a través de un contrato a plazo fijo.

Como hechos controvertidos, se establecieron los siguientes:

- 1) Circunstancias que rodearon el despido, fecha de término de la relación laboral, causal invocada y cumplimiento de las formalidades legales.
- 2) Procedencia del lucro cesante demandado en autos.
- 3) Cantidad adeudada por concepto de feriado proporcional.

CUARTO: En la audiencia de juicio, la demandada rindió las siguientes probanzas:

1).- Documental:

- 1) Contrato de trabajo celebrado entre Grupo Unión SpA y el demandante de fecha 01 de septiembre de 2022.



- 2) Carta de despido y su recepción personal por el trabajador demandante.
- 3) Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 25 de noviembre de 2022.
- 4) Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por Previred que da cuenta de la declaración y pago íntegro de las cotizaciones del trabajador.

2).- Testimonial:

Declaró Fabián Ignacio Paz Miño, cédula de identidad N° 16.931.516-7, el cual señaló: *“Conozco al señor Luján, él fue conductor de nuestra empresa. Soy gerente de operaciones de la empresa, me dedico a asegurarme que la cosa funcione en la parte operativa, ruta, vehículos, que todo funcione bien.*

Sí conversé con el señor Luján cuando fue contratado; somos una empresa pequeña, sólo estamos yo y otra persona; también hay otro administrativo.

Al momento de contratar al demandante, se le explicaron las condiciones del trabajo.

Nuestro trabajo es “spot”, esto quiere decir que es por temporada; prestamos servicios a CCU por temporada. En invierno tiende a bajar la demanda, pero repunta en primavera, septiembre. Hacemos el traslado de los productos desde la planta CCU hasta los supermercados. Van por cada camión un chofer y dos peonetas.

Nuestro contrato es tipo, todos dicen que llegan hasta mayo de 2023; son a prueba y si llegamos a esa fecha, podemos hacer un contrato indefinido. En ese caso se firma un anexo.

Después del período a prueba se firma un anexo; con Luján no, porque se terminó su contrato.

Cuando despedimos a Óscar, yo estaba presente, se le entregó una carta e incluso la firmó.

El contrato con CCU es como así nomás, de palabra, tenemos 5 camiones nomás. Ocurrió que CCU nos bajó nomás y por eso hubo que despedir.

En invierno baja la productividad; después en primavera comienza a repuntar.

De los conductores que fueron contratados con Luján algunos de ellos siguen prestando servicios con nosotros”.

Por su parte, **el demandante** aportó las siguientes probanzas:

1).- Documental:



1) Contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre de 2022, que en su cláusula Cuarta, segundo párrafo señala que la duración del contrato es hasta el 31 de mayo de 2023.

2) Copia de carta manual de despido de fecha 25 de noviembre de 2022, junto a comprobante de Aviso para terminación del contrato de trabajo emanado de la Inspección del Trabajo de fecha 29 de noviembre de 2022.

3) Copia de proyecto de finiquito de fecha 30 de noviembre de 2022.

4) Certificado de cotizaciones de AFP Uno, Fonasa y AFC Chile S.A.

5) Presentación de reclamo ante la Inspección del Trabajo, de fecha 28 de noviembre de 2022, junto a Acta de comparendo de conciliación de fecha 15 de diciembre de 2022, al cual no se presenta el empleador, cursándole infracción.

2).- Testimonial:

Declaró Wilson Omar Lagos Romero, cédula de identidad N° 25.619.615-8, en los siguientes términos: *“Conozco a Óscar desde que trabajamos para Coca Cola CCU, después en Grupo Unión.*

Él no trabaja actualmente para Grupo Unión, porque dijeron que se había dañado su camión y ahí se fue.

El contrato con la empresa, me lo hicieron a mí también, se firmaba un contrato de 30 días y después uno seguía trabajando.

Contrainterrogado:

A mí me terminaron mi contrato en febrero de este año, pero el mío también duraba hasta mayo.

Generalmente contratan a los choferes por dos o tres meses y después terminan los contratos.

Me mandaron un WhatsApp para avisarme que no seguiría trabajando.

Mi contrato decía que era un mes de prueba y automáticamente pasaba hasta el 31 de mayo.

El 1 de febrero de este año me desvincularon, bajaron el código; eso fue un viernes, me dijeron que tenía que ir a firmar el finiquito el lunes, pero no me dieron pre aviso, nada, no firmé finiquito por lo mismo.

Bajar un código quiere decir que la CCU no necesita ese servicio, entonces eso hace que no se trabaje tanto.



Prestábamos servicios sólo para CCU, que consistían en que trasladábamos los productos desde la planta CCU hasta los supermercados, de Santiago, Peñaflores, Melipilla”.

Luego, las partes realizaron sus observaciones a la prueba:

QUINTO: Que el demandante indicó que la demandada no dio cumplimiento a las formalidades del despido, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo. Respecto de este punto, la demandada acompañó la carta de despido (escrita a mano) firmada por el trabajador, según se lee al pie de la misma, la cual no fue objetada por la parte demandante y que se condice con la firma estampada en el mandato judicial otorgado por el trabajador a su abogado. Dicha carta tiene fecha de 25 de noviembre de 2022; asimismo, el comprobante de envío a la Dirección del Trabajo se efectuó el 29 del mismo mes y año. Considerando que el día 27 de dicho mes fue inhábil, por corresponder a un domingo, se tiene que la demandada ha cumplido con las formalidades del despido, por lo cual esta alegación será rechazada.

SEXTO: En cuanto al contenido de la carta de despido, ésta, en lo pertinente, es del siguiente tenor: *“Nos permitimos comunicar que con fecha 25 de noviembre de 2022 se ha resuelto poner término al contrato que lo vincula con la empresa; la causal contenida en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo (por cambio en acuerdo con la empresa que prestamos servicio, retiran camión por baja productividad)”.*

La demandada ha intentado indicar que se equivocó al invocar la causal de despido, por cuanto su intención era invocar la del artículo 161 (sic) del Código del Trabajo, por necesidades de la empresa. Sin embargo, es responsabilidad de la empleadora invocar correctamente la causal de despido que quiere hacer valer, sobre todo cuando se trata de un asunto tan importante como lo es poner término a la relación laboral con el trabajador, no pudiendo justificar su accionar en un mero error administrativo. En Derecho Laboral existe una parte que tiene más herramientas y que es más fuerte como lo es la parte empleadora; por tal razón operan en esta materia el Principio Protector, In Dubio pro Operario, entre otros que intentan equiparar la relación laboral; por ende, no puede la empresa indicar que ha incurrido en un error, por cuanto sobre ella pesa el que se debe cumplir con la normativa legal. Es más, en los casos de despido indirecto, igualmente se establece esta obligatoriedad (mencionar correctamente la causal de despido) para el trabajador, debiendo asesorarse para dicho fin si no sabe cómo hacerlo. Con mayor razón aún, dicha carga pesa sobre la



empleadora. Indicar, como ha dicho el testigo presentado por su parte, que es una empresa pequeña con sólo dos administrativos y que por esa razón hubo un error al invocar la causal de despido, no la exime de dicha carga procesal, por lo anteriormente expuesto. Además, son los hechos de la causal invocada y los de la carta de despido los que deberán ser acreditados en juicio, por lo que habiéndose invocado mal la causal que se quería hacer valer no es posible acreditar los hechos constitutivos de la misma, dado que se estaría probando un hecho que nada tiene que ver con la causal invocada.

Por todo lo anterior, se rechazará la alegación de la empresa y se tendrá por invocada la causal del artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo.

En cuanto a su acreditación, atendido que es un hecho pacífico entre las partes que el contrato celebrado entre ellas es uno de plazo fijo, no habiéndose cumplido dicho plazo y no cumpliéndose los requisitos para invocar la causal de despido que se ha establecido como invocada para el término del contrato y, además, no constando en las probanzas rendidas acreditación alguna de dicha causal, por cuanto la demandada rindió probanzas para acreditar la necesidad de la empresa, conforme a su teoría del caso, se declarará el despido injustificado.

SÉPTIMO: En cuanto a las indemnizaciones y prestaciones demandadas, la base de cálculo no se encuentra controvertida por las partes, por lo cual se establecerá ésta en \$828.030. Respecto de la indemnización sustitutiva de aviso previo, la demandada reconoció adeudar dicho ítem y suma, además de ser una de las prestaciones procedentes conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, por lo cual se concederá.

En cuanto a la indemnización por lucro cesante, por haberse puesto término al contrato antes del plazo previsto para el término de él, la Excm. Corte Suprema de Justicia ha indicado 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 del contrato consistió en ponerle término anticipado al contrato por obra o faena que vinculaba a las partes, en forma injustificada, es decir soslayando el sistema reglado que contempla el código laboral. En*



consecuencia, y como al suscribir el contrato las partes convinieron recíprocamente la prestación de un servicio personal bajo subordinación y dependencia, por un tiempo específico que está dado por la conclusión de una determinada obra, y el pago de una remuneración por dichos servicios, el empleador queda obligado a pagar al trabajador las remuneraciones que habría percibido de no haber mediado dicho incumplimiento; vale decir, el efecto dañoso que esta conducta generó es que el trabajador dejó de percibir un ingreso al cual el empleador se había obligado, por lo que procede que se le indemnice con la suma correspondiente a dicha pérdida patrimonial” (Sentencia Excma. Corte Suprema Rol 20.576-2018).

Estima este Tribunal que es procedente el pago de lucro cesante en materia laboral, por cuanto se dejó de percibir un ingreso o una ganancia por el actor, en una desvinculación que, como se ha asentado precedentemente, es injustificada, dejando de percibir las sumas correspondientes a su remuneración mensual por el tiempo por el que se pactó el contrato de trabajo, dado lo cual se cumplen los presupuestos para que dicho pago sea procedente.

Conforme a lo anterior, se condenará a la demandada al pago de las remuneraciones entre los meses de diciembre de 2022 hasta mayo de 2023. En cuanto a los 5 días del mes de noviembre de 2022, no se ha acreditado el pago de los mismos, ya que la liquidación de remuneraciones y los comprobantes de transferencia electrónica bancaria aportados por la demandada dan cuenta que, por concepto de remuneración del mes de noviembre, pagó \$700.000.-, quedando pendiente el saldo restante, limitándose dicha suma a \$138.005, pues eso fue lo pedido en la demanda.

Respecto del feriado proporcional, la demandada reconoció adeudar el ítem, más no su monto, pues limitó su deuda a los meses efectivamente trabajados por el actor. Sin embargo, atendido lo señalado en el párrafo anterior y siguiendo la misma lógica de razonamiento, se debe compensar el feriado proporcional asumiendo el período que el contrato de trabajo estaría vigente, es decir, considerando la fecha de término del contrato a plazo, por lo cual se concederá la suma correspondiente a los días proporcionales desde el 1 de septiembre de 2022 hasta el 31 de mayo de 2023, lo que corresponde a lo señalado en la demanda.

OCTAVO: La prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo que se ha decidido.



NOVENO: Atendido que se estima que la demandada ha litigado con motivo plausible, no se la condenará en costas, sino que cada parte pagará las suyas.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 63, 159, 162, 168, 172, 173, 420, 445, 453, 454, 456, 459 del Código del Trabajo y demás disposiciones pertinentes, se declara:

I.- Que **SE ACOGE** la demanda interpuesta por **ÓSCAR ENRIQUE LUJÁN HIDALGO**, en contra de **GRUPO UNIÓN SPA**, en todas sus partes y, en consecuencia, se declara que el despido del actor, de fecha 25 de noviembre de 2022 es injustificado.

II.- Que, atendido lo anterior, **SE CONDENA** a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- a).- Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$828.030.-
- b).- Indemnización por lucro cesante: \$5.106.185.-
- c).- Feriado proporcional: \$434.716.-

III.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con reajustes e intereses, conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: O-8001-2022.-

RUC: 22-4-0450346-8.-

Dictada por doña Eva Fanny de Jesús Aránguiz Canedo, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

