

Bulnes, veinticuatro de junio de dos mil veinticinco

PRIMERO: Que, ----, trabajador, Run. -----, con domicilio en -----, quien interpone demanda en procedimiento ordinario por despido improcedente y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador, MADERAS BSC LIMITADA, del giro de fabricación de otros productos de madera, artículos de corcho, paja y otros materiales, y en contra de y en contra de SOCIEDAD FORESTAL PERALES LIMITADA, persona jurídica de derecho privado de su giro, ambas legalmente representada en virtud del artículo 4 del Código del Trabajo por don GUNTHER WOLFF GOPFERT, con domicilio en -----.

Alega que el día 3 de agosto de 1993 MADERAS BSC LIMITADA comenzó a desempeñar la labor de auxiliar para posteriormente pasar a prestar servicios como operador de grúa horquilla hasta la fecha de su despido. La remuneración mensual estaba compuesta por sueldo base, bonos y gratificación legal pagada da mensualmente, siendo el promedio de las tres últimas remuneraciones mensuales devengadas la suma de \$ 802.567.

Estuvo con licencia médica en diversos meses del año febrero de 2023 y del año 2024, terminando la última licencia médica el día 9 de junio de 2024. La jornada de trabajo se extendía de 7.10 horas a 17.10 horas de lunes a jueves, con una hora para colación y el día viernes de 7.10 a 11. 10 horas y su contrato era indefinido.

El día 10 de junio de 2024 se puso término al contrato de trabajo mediante la carta de aviso de despido por la causal de terminación del contrato contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “*necesidades de la empresa establecimiento o servicio*” señalando lo siguiente: *Con fecha 21 de marzo de 2024 nuestra empresa debió tomar la triste decisión de proceder al cese y del cierre completo de todas sus operaciones y en consecuencia, disponer el cierre total y definitivo de nuestra única planta y en consecuencia proceder al despido de todos y cada uno de los trabajadores que en ella laboraban hasta esa fecha.*



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

Código: BKFYXPXNR

Esta dolorosa decisión se debió a que no obstante todos los esfuerzos que hicimos hasta la fecha y ya por largo tiempo, no nos ha sido posible revertir la deficiente situación económica en la que se encuentra no solo nuestra empresa sino además y en general, toda la industria maderera de nuestro País, mala situación económica que en el caso particular de Maderas BSC Ltda. se ha visto agravada aún más debido a que a la fecha no hemos podido dar cuenta de nuestras obligaciones (deudas) anteriores ya que los resultados obtenidos en lugar de mejorar han venido arrojando nuevas pérdidas sistemáticas que finalmente, se han sumado o acumulado a las anteriores, con lo cual cada día que pasa dicho pasivo no hizo sino acrecentarse.

Este escenario no nos permitió seguir adelante y por lo mismo solo nos quedó determinar el cierre total y completo de operaciones, debiendo como ya se dijo, proceder al despido de todos y cada uno de los trabajadores de nuestra empresa, única forma en la que se proyecta y espera podremos cumplir con nuestras obligaciones comerciales y principalmente laborales para con nuestros trabajadores.

Por su parte y dado que Ud. estaba con licencia médica en esa data, misma que ha concluido en fecha reciente, es solo con esta fecha que puede procederse a su despido.

Así las cosas, que por esta vía se comunica a Ud. el término de la relación laboral que lo unía con la empresa por las razones ya señaladas.

Por otra parte, cabe señalar que, conforme lo establece el artículo 162 del código del trabajo, sus cotizaciones se encuentran al día, se adjunta comprobante.”

Se le adeuda por FERIADO PROPORCIONAL: \$468.387 y FERIADO PROGRESIVO (8 DIAS):\$214.120.

Existe deuda de cotizaciones FONASA, según consta de certificados de cotizaciones que se acompaña periodo 01- 2014 a 02-2016

Las empresas MADERAS BSC LIMITADA y SOCIEDAD FORESTAL PERALES LIMITADA, actúan como un solo empleador en los términos del artículo 3 inciso 4to. del Código del Trabajo, y en consecuencia, en la sentencia que se dicte



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

Código: BKFXYPXNXR

deberían ser consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Como prestaciones adeudadas alega se le deben de forma solidaria:

1.-INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO: \$802.567.

2.-INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS: (11 años): \$8.828.237.

3.- AUMENTO DEL 30 POR CIENTO DE LA INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS: \$2.648.711

4.-FERIADO PROPORCIONAL: \$468.387

5.- FERIADO PROGRESIVO(8 DIAS):\$214.120.

6. LAS COTIZACIONES DE SALUD ADEUDADAS QUE DEBEN SER PAGADAS EN EL FONDO NACIONAL DE SALUD CORRESPONDIENTES A LOS PERIODOS 01-2024 HASTA 02-2016, TODOS LOS MESES INCLUIDOS EN ESOS PERIODOS.

7-LAS REMUNERACIONES QUE SE DEVENGUEN DESDE LA FECHA DEL DESPIDO HASTA LA CONVALIDACIÓN DEL MISMO MEDIANTE EL PAGO DE LAS COTIZACIONES DE SALUD ADEUDADAS REFERIDAS PRECEDENTEMENTE

e) Que las demandadas MADERAS BSC LIMITADA y SOCIEDAD FORESTAL PERALES LIMITADA, deben pagar solidariamente si son declaradas como un solo empleador o sólo la primera si no se efectúa esa declaración las cotizaciones de salud que deben ser pagadas en el FONDO NACIONAL DE SALUD por los periodos que se indican respecto de cada trabajador conforme al detalle de la letra c precedente.

O los conceptos y las cantidades que se determinen conforme al mérito del proceso, más los intereses, reajustes y costas



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

Código: BKFYXPXNR

SEGUNDO: Comparece contestando la demanda, doña Fabiola Gianina Lorenzini Barrios, abogado, por la demandada, MADERAS BSC LTDA y Forestal Perales Ltda y solicita se rechace en todas sus partes fundado en lo siguiente:

Reconoce la fecha de inicio de relación laboral y funciones. Respecto a la última remuneración asciende a la suma de \$802.567, de los cuales \$147.678 correspondía a gratificación.

El contrato era de duración indefinida y el día 21 de marzo de 2024, por la causal de necesidades de la empresa, debido a que la empresa dejó de funcionar, esto es, de realizar su giro comercial, se procedió al despido de todos. Sin embargo, el señor Vásquez no pudo ser despedido porque estaba con licencia médica, motivo por el cual cuando termina su última licencia médica continua y dado que ya no existía faenas a realizar se procede a su despido el día 10 de junio de 2024 por la cual del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Respecto al Feriado pendiente al tiempo del despido.

El 20 de febrero de 2024 pidió 1 día hábil, dejándose constancia y firmado por que después de esos días de feriado (que terminaban el 20 de febrero de 2024) le quedaría un saldo de 7,2 días hábiles. Entre el 20 de febrero de 2024 a la fecha de despido corresponden a 1 meses y 1 día, lo que implica que las vacaciones pendientes al momento del despido eran las siguientes:

Feriado	Días hábiles
Al 20 de febrero de 2024	7,2
Periodo 20 de febrero 2024 a 20 de marzo 2024	1,25
Periodo 20 de marzo 2024 a 21 de marzo de 2024	0,04
Total días hábiles pendientes	8,49
Días sábado domingo y festivos desde el despido	5
Total días de feriado	13,49



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

Código: BKFYXPXNR

Para el cálculo, del feriado no se considera el pago de la gratificación, por consiguiente, a los \$802.567, le descontamos la gratificación por la suma de \$147.678, lo que da un total de \$654.799.

La suma mensual de \$654.799/30 días = \$21.827 (valor diario de vacaciones)

Por tanto, si al momento del despido se le adeudaba 13,49 días corridos, significa que el total adeudado por este concepto asciende a \$294.482.

En cuanto a la relación de las demandadas: Refiere que el año 1983 Eugenio Blanco y Günther Wolf constituyeron la sociedad "Barraca Santa Clara Ltda." con el objeto de dedicarse a la explotación de barracas de maderas. Posteriormente, esta sociedad cambió su razón social a Maderas BSC Ltda.

Después de varias modificaciones sociales, incluso luego de la muerte de uno de sus socios, el 11 de octubre de 2016, los haberes y derechos de los socios quedaron en un 30% para don Günther Wolff Göpfert y un 70% para Inversiones Redwood Limitada".

Cabe señalar que Maderas BSC Ltda. es una empresa cuyo giro principal era la remanufactura de madera que compra, esto es, vendía el producto terminado, como molduras, blocks, etc.

Por su parte, Forestal Perales Ltda. fue constituida mediante escritura pública de fecha 28 de octubre de 1971, por don Eugenio Blanco, don Günther Wolff Schäufler y la sociedad Maderas y Materiales de Construcción Los Ángeles Compañía Limitada.

La sociedad Forestal Perales Ltda. tenía como giro principal funcionar como aserradero, donde entran trozos y su producto terminado es: "*madera no remanufacturada*".

Si bien los establecimientos de ambas sociedades tienen un ingreso común, por---, se trabajaba de manera separada y cada empresa tenía sus propios trabajadores y sindicatos separados por cada una de las empresas.



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

Código: BKFXYPXNXR

La existencia de dos empresas se debió solo a una decisión de carácter comercial, toda vez que Forestal era un aserradero y Maderas BSC remanufacturaba la madera, la cual la podía comprar tanto a Forestal Los Perales, como a otros proveedores, lo que de hecho ocurría en principal medida.

Debido a una fuerte crisis financiera que ha afectado en general a todas las empresas del rubro maderero, ambas sociedades Forestal Ltda. y Maderas BSC han tenido graves pérdidas económicas, que finalmente hicieron inviable sus operaciones, lo que conllevó al despido de todos sus trabajadores.

Como se podrá observar, la existencia de dos sociedades obedeció desde su constitución a razones de carácter comercial, sin que existiera por parte de mis representadas la intención de eludir obligaciones laborales.

Por otra parte, mientras funcionaron ambas empresas, en Maderas BSC Ltda. existía el Sindicato de Empresa Maderas BSC Ltda. RSU 08020234 y en la sociedad Forestal Perales Ltda. existía el Sindicato de Empresa Forestal Perales RSU: 08020259.

Esto es, cada empresa tenía sus propios trabajadores y sus propias organizaciones sindicales. Tanto es así, que era justamente los sindicatos que impedían que cualquiera de sus afiliados pudiera prestar labores para la otra empresa, salvo que se firmara un anexo o nuevo contrato con la otra empresa reconociéndose antigüedad laboral.

De todo lo expuesto queda claro que los demandados tuvieron giros diversos y que la creación de dos empresas obedeció exclusivamente a fines comerciales, no de elusión de obligaciones.

Respecto al despido, toda empresa, quiere tener éxito comercial y de ventas, para salir adelante y así mantener los puestos de trabajos que se otorgan y el emprendimiento realizado.

Lamentablemente, eso no ocurrió respecto de Maderas BSC Ltda., empresa que cerró sus operaciones el día 21 de marzo de 2024. Lo que implicó que desde ese día no ejerce operación o producción alguna.



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

Código: BKFXYPXNXR

Es por ello que, el día 21 de marzo de 2024, se procede al despido de todos los trabajadores (salvo aquellos que estaban con licencia médica, por que jurídicamente no se puede). Ese día se citó a todos los trabajadores y se le explicó la situación de la empresa y que finalmente no existían recursos para mantener la operación de la empresa y se les ofreció un finiquito por mutuo acuerdo, con el pago de una indemnización voluntaria, explicando la situación económica de la empresa.

Del total de trabajadores, 39 firmaron un finiquito por mutuo acuerdo por Maderas BSC Ltda.

Al resto de trabajadores, que no tomó esa opción se le entregó y se les envió por correo certificado (cuando no firmaban su recepción), la correspondiente carta de despido. La carta de despido fue por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

La carta textualmente señalaba los siguientes hechos:

“Con esta fecha nuestra empresa ha debido tomar la triste decisión de proceder al cese completo de todas sus operaciones y disponer el cierre total y definitivo de nuestra única planta y a su vez, proceder al despido de todos y cada uno de los trabajadores que en ella laboraban hasta la fecha.

Esta dolorosa decisión se debe a que no obstante todos los esfuerzos que hemos realizado hasta la fecha, no nos ha sido posible revertir la deficiente situación económica en la que se encuentra no solo nuestra empresa sino además y en general, toda la industria maderera de nuestro País, mala situación que en el caso particular de Maderas BSC Ltda. se ha visto agravada aún más debido a que la fecha no hemos podido dar cuenta de nuestras obligaciones (deudas) anteriores ya que los resultados obtenidos en lugar de mejorar han venido arrojando nuevas pérdidas que finalmente se han sumado o acumulado a las anteriores con lo cual cada día que pasa dicho pasivo no hace sino acrecentarse.

Este escenario no nos permite ni permitirá seguir adelante y por lo mismo solo nos resta determinar el cierre total y completo de operaciones, debiendo como aquí se comunica, proceder al despido de todos y cada uno de los trabajadores de nuestra



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

Código: BKFYXPXNR

empresa, única forma en la que se proyecta y espera podremos cumplir con nuestras obligaciones comerciales y principalmente laborales para con nuestros trabajadores.”

En cuanto a las necesidades de la empresa

Estima curioso se cuestione la causal, señalando que no existe tal necesidad, cuando el demandante conoce que la empresa cerró sus puertas.

Al respecto cabe señalar que el artículo 161 del Código del Trabajo es la norma que faculta al empleador a despedir a un trabajador “por necesidades de la empresa”, es decir, es una causal que a diferencia de las establecidas en el artículo 159 del Código del Trabajo, en que la relación laboral termina o por voluntad del trabajador o por una causa ajena a la relación laboral (como por ejemplo el término del plazo, o un caso de fuerza mayor) y en el artículo 160 donde se establece la posibilidad para el empleador a despedir por un hecho imputable al trabajador; el artículo 161 otorga la posibilidad al empleador de despedir a un trabajador, que haya ejecutado sus obligaciones y cumplido fielmente el contrato de trabajo, cuando exista una necesidad de la empresa.

De esta forma la causal del artículo 161 solo depende de que existan necesidades de la empresa, sin que se puede reprochar, la unilateralidad de la decisión de poner término a la relación laboral.

El artículo 161 al regular la causal de necesidades de la empresa establece ejemplos no taxativos que pueden configurar esta causal, toda vez que el artículo 161 inciso primero establece el vocablo “*tales como*”. ¿Cuáles son los ejemplos que el artículo 161 establece de necesidades de la empresa? cito textual: “*las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos*”, “*bajas en la productividad*”, “*cambio en las condiciones del mercado o de la economía*”, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Si se analizan los ejemplos de necesidades de la empresa que da la norma se puede concluir que el nivel de exigencia no es de la intensidad o gravedad establecida para otras causales, como por ejemplo el incumplimiento grave, donde



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

Código: BKFXYPXNXR

el legislador no solo exige un incumplimiento sino además la gravedad de la conducta.

En el artículo 161 del Código del Trabajo, el legislador establece supuestos que le pueden ocurrir, durante la marcha normal de una empresa, sin que la norma exija que dichos supuestos sean de carácter grave.

No obstante lo cual, en el caso particular que nos encontramos y dado que Maderas BSC Ltda. ha cerrado sus operaciones, las necesidades de la empresa son aún más evidentes, toda vez que la crisis es tal, que dejó de operar.

Es decir, la empleadora (Maderas BSC Ltda.) invocó la causal de necesidades de la empresa por una situación grave y permanente. Por mucho tiempo, se evitó el cierre y se trató de seguir adelante, pero finalmente ello no fue posible.

La doctrina señala que la necesidad debe ser grave o de envergadura y permanente. *“¿Qué debemos entender por grave? Una situación de tal envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias”* (GAMONAL, S. GUIDI, C, Manual del Contrato de Trabajo, p.388), justamente es esa la situación que ocurre en este caso.

El artículo 162, incisos quinto y sexto, del Código del Trabajo dispone: Inciso quinto: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el integro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.*

La norma anteriormente citada establece una sanción, que la jurisprudencia y la doctrina ha denominado de la “nulidad del despido” y el supuesto que establece esa norma, para que sea procedente la aplicación de la sanción, es que al momento del despido existan “cotizaciones morosas”.

Al respecto cabe señalar que si bien, durante la vigencia de la relación laboral, debido a la crisis económica, que después derivó en el cierre de la empresa



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

Código: BKFYXPXNXR

Maderas BSC Ltda., muchas veces no se pagaron las cotizaciones dentro del plazo legal. Al momento del despido, mi representada se preocupó de arreglar esa situación, motivo por el cual procedió al pago de todas las cotizaciones adeudadas.

Tanto es así que la misma carta de despido señala que las cotizaciones se encuentran al día y que se adjunta comprobante. Motivo por el cual no procede la aplicación de la sanción de nulidad de despido.

Respecto a cotizaciones de Fonasa, ellas están pagadas, pero por temas de esa entidad no ha entregado los certificados correspondientes, tan es así que en juicios ejecutivos seguidos ante este mismo tribunal se ha opuesto excepción de pago, las que están pendiente de resolución.

Para el pago del feriado pendiente no se utiliza como base de cálculo la última remuneración mensual contemplado en el artículo 172 del Código del Trabajo, toda vez que dicho concepto solo se usa para las indemnizaciones por mes de aviso y años de servicios.

Sin embargo, para el cálculo del feriado legal al momento del término del contrato de trabajo considera solo las remuneraciones imponibles excluida la gratificación pagada, conforme lo ha señalado expresamente la Dirección del trabajo en Ord. 0836/46 de 24 de febrero de 2004, que indica lo siguiente: *“En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que para los efectos de calcular la indemnización por concepto de feriado proporcional a que se refiere el inciso 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente incluir la gratificación legal que se paga mensualmente a los trabajadores por haberse convenido así en los respectivos contratos de trabajo, cualquiera que sea el sistema remuneracional a que se encuentran afectos, sin perjuicio del derecho que les asiste para percibir la cuota de dicho beneficio correspondiente al mes en que se pone término a la relación laboral”*.

En lo relativo al monto a pagar por indemnización por años de servicios y la procedencia del descuento del aporte del empleador del seguro de cesantía. En



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

Código: BKFYXPXNXR

relación a las indemnizaciones por años de servicio demandadas, se debe tener presente que se debe descontar el aporte del empleador a la AFC.

Al respecto, el artículo 54 de la ley 19.728 es claro en indicar que: “Las prestaciones establecidas en esta ley de cargo de los empleadores a favor de los trabajadores afiliados al Seguro, tendrán la calidad jurídica de indemnizaciones por años de servicio, para todos los efectos legales, y gozarán del privilegio establecido en el N° 8° del artículo 2472 del Código Civil”.

Por su parte, dado que las únicas causales de término de contrato que dan derecho al pago de la indemnización por años de servicios en el Código del Trabajo son las del artículo 161 del Código del Trabajo y es por ese motivo que el artículo 13 del mismo cuerpo legal, establece un derecho a favor del empleador de poder descontar del pago de las indemnizaciones por años de servicios, el aporte que el empleador ha efectuado al seguro de cesantía del trabajador.

En efecto, el artículo 13, dispone expresamente que: “ Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan”.

De esta forma los montos a pagar por Maderas BSC Ltda., por indemnización por años de servicios se le debe descontar los aportes efectuados por el empleador a la AFC, por los montos que se indican en el punto siguiente.

En cuanto a las prestaciones demandadas:

- Indemnización sustitutiva del mes de aviso por \$802.567, procede.
- Indemnización por años de servicios por la suma de \$8.828.237. No

procede por ese monto, toda vez que corresponde rebajar el monto del



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

Código: BKFYXPXNXR

aporte del empleador a AFC por seguro de cesantía por la suma de \$1.450.310. Por esto el monto a pagar por este concepto solo alcanza a la suma de \$7.377.927.

- \$2.648.387 por el recargo del 30% de los años de servicios. No procede pagar suma alguna por este concepto porque el despido es procedente
- Cotizaciones de Fonasa. Se encuentran pagadas.
- Remuneraciones postdespido. No procede porque las cotizaciones adeudadas se pagaron de manera previa al despido.
- Vacaciones pendientes (legales, proporcionales y/o progresiva) por la suma de \$294.482

Solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, salvo lo expresamente reconocido en este libelo y respecto a Forestal Perales de igual modo, ya que no existía vínculo contractual con el actor.

TERCERO: Que se fijaron como hechos pacíficos:

1. Fecha de inicio de la relación laboral el día 03 de agosto de 1993.
2. La remuneración mensual ascendía a la suma de 802.567 compuesta por el sueldo base y gratificación legal.
3. La naturaleza del contrato era de carácter indefinido.
4. Fecha de término de la relación laboral el día 10 de junio de 2024.
- 5.- Causal de término de la relación laboral necesidades de la empresa.

Los hechos a probar son los siguientes:

- 1.- Fecha, hechos y circunstancias del despido.
- 2.- Efectividad de adeudarse cotizaciones de salud a todos los demandantes y cotizaciones previsionales a algunos de ellos. Periodos, montos e instituciones a las cuales se adeudan.



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

Código: BKFYXPXNR

3.- Efectividad que el demandante es acreedor de feriado legal, proporcional o progresivo que reclama. En la afirmativa, periodos y montos.

4.- Última remuneración mensual devengada por el actor.

5.- Aporte del empleador a AFC respecto al trabajador.

6.- Si las empresas demandadas constituyen un solo empleador conforme al art. 3 del Código del Trabajo.

CUARTO: Que en la audiencia de juicio se incorporó la prueba ofrecida por las partes:

La demandada:

PRUEBA DOCUMENTAL:

1. 69 Comprobantes de carta de aviso de término registrados en la Dirección del Trabajo respecto de Maderas BSC Limitada.

2. 25 Comprobantes de carta de aviso de término registrados en la Dirección del Trabajo respecto de la Sociedad Forestal Perales Limitada.

3. Contrato Colectivo 2022-2024 entre Maderas BSC Limitada y Sindicato de Trabajadores Maderas BSC N 1. °

4. Contrato Colectivo entre la Sociedad Forestal Perales Limitada y sindicato de Empresa N 1 Sociedad Forestal Perales Limitada.

5. Balance General del a o 2022 de Maderas BSC Limitada.

6. Balance General del a o 2023 de Maderas BSC Limitada.

7. Certificado deuda empleador emitido por la AFP Hábitat de fecha 26 de septiembre de 2024.

8. Certificado de detalle deuda empleador emitido por la AFP Hábitat de fecha 26 de á septiembre de 2024.

Respecto de don -----:

1. Contrato de trabajo de fecha 18 de octubre de 2019.



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

Código: BKFXYPXNXR

2. Liquidaciones de sueldo desde julio del año 2023 a junio del año 2024.
3. Carta de despido de fecha 10 de junio de 2024.
4. Comprobante de carta de aviso de término registrado en la Dirección del Trabajo.
5. Certificado de vacaciones de fecha 19 de febrero de 2024.
6. Certificado de vacaciones de fecha 22 de enero de 2024.
7. Certificado de vacaciones de fecha 18 de diciembre de 2023.
8. Certificado de vacaciones de fecha 04 de enero de 2024.
9. Certificado de vacaciones de fecha 31 de octubre de 2023.
10. Certificado de vacaciones de fecha 25 de septiembre de 2023.
11. Certificado de vacaciones de fecha 01 de septiembre de 2023.
12. Certificado de vacaciones de fecha 23 de agosto de 2023.
13. Informe ficha de vacaciones al 14 de junio de 2023.
14. Informe ficha de vacaciones al 05 de mayo de 2023.
15. Informe ficha de vacaciones al 11 de abril de 2023.
16. Informe ficha de vacaciones al 24 de marzo de 2023.
17. Informe ficha de vacaciones al 17 de marzo de 2023.
18. Informe ficha de vacaciones al 17 de octubre de 2022.
19. Informe ficha de vacaciones al 14 de octubre de 2022.
20. Informe ficha de vacaciones al 07 de octubre de 2022.
21. Informe ficha de vacaciones al 03 de agosto de 2022.
22. Informe ficha de vacaciones al 03 de agosto de 2022.
23. Informe ficha de vacaciones al 03 de agosto de 2022.
24. Informe ficha de vacaciones al 03 de agosto de 2022.



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

Código: BKFYYPXNXR

25. Informe ficha de vacaciones al 19 de abril de 2022.

26. Comprobante de feriado de fecha 11 de abril de 2022.

PRUEBA CONFESIONAL: Rinde prueba confesional don -----, quien señala en lo sustancial a las preguntas de la demandada refiere que fue despedido el 10 de julio de 2024. Fue despedido ya que estaba con licencia médica, respecto a sus otros compañeros ignora lo que paso con ellos. La empresa funcionó hasta el 21 de marzo de 2024. Ignora lo que paso con el resto de los trabajadores.-

La parte demandante

PRUEBA DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2005 y anexo de contrato de fecha de 13 de octubre de 2015.
2. Carta aviso de término de contrato pag. 1 de fecha 10 de junio de 2024.
3. Carta aviso de término de contrato de pag. 2 de fecha 10 de junio de 2024.
4. Certificado de cotizaciones Fonasa de fecha 10 de junio de 2024.
5. Liquidaciones de remuneraciones diciembre de 2023, enero y febrero de 2024.
6. Certificado de vacaciones progresivas de fecha 15 de junio de 2024

Confesional:

Rinde prueba confesional don GUNTHER WOLFF GOPFERT quien señala en lo sustancial a las preguntas de la demandante: Que ----- fue despedido por la causal de necesidad de la empresa, generalmente le correspondió firmar su carta y a veces lo hacía él o doña ----. En Forestal Perales firmaban las cartas las mismas personas. El demandante no ha firmado finiquito. Los que firmaron finiquito, alrededor en total 55 personas, no sabe cuantos de BCS y Perales. La empresa, no siguió operando salvo algunos aspectos. En cuanto operación BSC se detuvo la operación de la empresa ese día no hubo producción.



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

Código: BKFXYPXNXR

Efectivamente quedaron algunos saldos de productos en proceso, también quedaron. Subproductos como viruta y aserrines. Básicamente, eso sí. Esos productos, siguen en la planta. Los aserrines y virutas intentamos despachar la mayor cantidad posible con los riesgos de seguridad que impliquen porque son acopias de material volátil, y se puede ir con el viento, entonces tratamos de despachar la mayor cantidad posible. Después había algunos productos. Subproductos que también se despacharon, creo que. Hubo una carga por ahí. Que se despachó. Dentro de los días siguientes. Del cierre. Y hoy han habido algunos despachos menores, después de esos días, pero eran despachos de saldo y sub productos que estaban en la planta y nada más que eso, la producción se detuvo completamente el día del 21.

No había nada operando. La operación se detuvo completamente. Yo seguía asistiendo, realizando los trámites de que implica el cierre, atendiendo a la gente viendo la parte de lo finiquito que se firmaron rápidamente, en labores administrativa estuve asistiendo y yo solo fui. De hecho, fui la única persona que no se finiquitó hasta fines de junio. Cuando ya no era necesaria mi presencia y ahí, dejé de asistir a la planta.

En el caso de seguridad tenían personal el personal de seguridad para los resguardo de la fábrica. Efectivamente, porque se contrató una empresa de seguridad para para resguardar la seguridad en la planta, etcétera. Y. ¿Estuvieron trabajando, si no? Recuerdo también es de septiembre y ahí ya incluso eso se dio de baja.

La administración de la empresa la lleva a una empresa externa llamada Green cicle. Esta empresa contrata a sus empleados.

Los empleados ----- y ----- Yo era el gerente comercial encargado básicamente de la de la parte comercial de la empresa de las ventas y todo lo que ello implica. En caso Forestal Perales son las misma personas y también estaba a cargo de la gerencia comercial.

En madera, BSC estaba a cargo Don ----- Gerente Operaciones y también fue finiquitado el 21 de marzo



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

Código: BKFXYPXNXR

La decisión de despido la tomó la administración de Grenn Circle y gerente general es de Junger Selzer y en Forestal Perales es lo mismo.

Personal administrativo de maderas Bcs, era en el área de personal ----, Montalanes en compras y apoyo contable Echeverría contable y ----- asistente contable. -----, su función era Gerente de Personal. En forestal Perales eran las mismas personas.-

Giro de maderas Bsc es producción de madera, de madera bruto a molduras o productos semielaborados para las molduras. Forestal Perales, hacía aserrado de maderas y vendía productos principalmente a BSC y también a terceros, lo que vendía a BSC era prácticamente todo.-

Domicilio de BCS es -----, Y Forestal Perales es el mismo, tiene accesos independientes pero por operación se usaba solo uno.

En cada empresa había sindicatos y se negoció colectivamente con ambos, la última fue en julio de 2023 y tiene vigencia de 2 años. Terminó con un contrato colectivo. Maderas BSC en esa negociación colectiva, se representó por Grenn Circle, y firmaron como comisión negociadora -----, ----- y -----.

La última edición colectiva que existió entre sociedad forestal Perales y este sindicato, se negoció y se firmó contrato en diciembre de 2022, también tiene vigencia 2 años. Las personas que firman son las mismas.-

Hubo una fiscalización de la Inspección del trabajo, ignora los resultados. Todos los que firmaron finiquitos y cartas eran los mismos por las 2 empresas.

Incorpora respuesta de oficio

OFICIO N 1400/2024 al Fondo de Nacional de Salud Chillán, incorporado a folio 37.

OFICIO N 1399/2024 a la Inspección del Trabajo Ñuble Chillán a folio 46, 47, 50, 51 y 52.

QUINTO: En conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 454 del Código del Trabajo, corresponde al demandado acreditar la veracidad de los



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

Código: BKFXYPXNXR

hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que se puedan alegar hechos distintos como justificativos del despido. Así es el empleador quien debe demostrar los hechos que justificaron el despido por la causal invocada, y ello, conforme al citado artículo 162, debe estar contenido en la carta de despido. En el caso de análisis, el trabajador fue despedido por la causal contenida en el inciso primero de artículo 161 del Código del Trabajo, necesidad de la empresa, derivada de la “deficiente situación económica en la que se encuentra no sólo nuestra empresa sino además y en general, toda la industria maderera de nuestro país....” Por lo que “solo nos resta determinar el cierre total y completo de operaciones, debiendo proceder al despido de todos y cada uno de los trabajadores de nuestra empresa...”. Asimismo, conforme los comprobantes de envío de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo acompañadas por la demandada Maderas BSC Limitada de otros trabajadores de la empresa, se señala como motivo por los que se fundamenta el despido indica Crisis económica de la empresa y como monto a pagar por concepto de indemnizaciones \$0 por años de servicio.

A fin de acreditar el fundamento de la causal invocada, la parte demandada rindió prueba documental consistente en 69 comprobantes de carta de aviso de término de contrato remitidos a la Inspección del Trabajo de cuyo contenido es del mismo tenor y 25 comprobantes de aviso de término de contrato respecto de Sociedad Forestal Perales Limitada. Asimismo, acompañó Balance General del año 2022 y 2023 de Maderas BSC Limitada;

Por otra parte, de la confesional del trabajador, se concluye que luego del despido no hubo actividad por parte de la empresa ya que cerró y que en esa oportunidad se despidió a todos los trabajadores, salvo en su caso que estaba con licencia médica.-

Que si bien, de los elementos incorporados, efectivamente se acredita el cese de las actividades por parte de la empresa y la imposibilidad de generar nuevos recursos, la causal invocada, debe fundarse en hechos objetivos y no que obedezca a una decisión unilateral del empleador hechos objetivos que impongan forzosamente al empleador el despido como una forma de hacer frente a la



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

Código: BKFXYPXNXR

racionalización o modernización de las faenas o servicios, a las bajas de productividad o a los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

En este punto si bien la empresa acusa como un hecho público o notorio, el mal momento económico del sector maderero, ello debe ser acreditado, sin que se rindiera, en la especie, elementos que den cuenta de bajas de producción o ventas o que condiciones del mercado o de la economía en el área maderera, determinaran la existencia de pérdidas, como la entrada de un competidor al mercado con condiciones inmejorables, el encarecimiento de insumos, la perdida de algún cliente importante u otro factor objetivos y externos a ella, que le impuso como única medida el despido, aludiendo en general a una crisis económica de la empresa y en general de toda la industria maderera en el país.

SEXTO: Que, tal como se ha fallado por le Excmá Corte Suprema en recurso de Unificación de Jurisprudencia rol 1073-2018 de fecha 20.03.2019, en sus considerando tercero y cuarto “Tercero: Que, en forma previa, se debe tener presente que uno de los principios del Derecho del Trabajo es el de protección del trabajador, que en la legislación positiva y en lo concerniente al derecho individual del trabajo, se exterioriza a través del establecimiento de un estatuto protector, con normas de orden público que establecen mínimos irrenunciables en materia de remuneraciones, descansos y feriados, entre otras, también que reglamentan la forma de término del contrato de trabajo. En doctrina, en lo que interesa, se sostiene que una manifestación concreta de dicho principio es el de la continuidad o estabilidad laboral, que en la relación contractual se proyecta en una de carácter indefinida y en la consagración de causales específicas para poder finiquitarla, por lo tanto, la sola voluntad del empleador manifestada en ese sentido es excepcional.

Pues bien, el artículo 161 del Código del Trabajo autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, originadas por las circunstancias que indica a modo ejemplar, a saber, las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.



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

Código: BKFXYPXNXR

Respecto de dicha causal, la doctrina afirma, considerando los términos del mensaje de la ley que la introdujo en la legislación y la pertinente discusión parlamentaria, que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, esto es, que autoriza al empleador a despedir cuando no puede mantener la fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva; en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes, pues apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas. ([Lanata F., Gabriela](#), “Contrato individual de trabajo”, 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283)

También, que la causal se coliga con impulsos de índole económico, tecnológico o estructural, no relacionados a la persona del trabajador, por lo mismo, con su capacidad, ergo, son causas relacionados con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas. ([Lizama Portal](#), Luis, Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2005, p.184-185)

Asimismo, que debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. ([Gamonal, Sergio](#) y [Guidi Caterina](#), Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388)

Del mismo modo, que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, entendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna gravedad; en tal sentido se ha entendido que un pasajero mal estado económico



es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47- 48);

Cuarto: Que, entonces, atendido los términos de la norma citada, interpretada a la luz de los principios señalados en el motivo 3°, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar”

La paralización de las actividades de la empresa por “crisis económica” o administración deficiente o cambios en la economía o en el mercado, son riesgos consustanciales al empresario y debe absorberlos a menos que pruebe que ellos son motivados por caso fortuito o fuerza mayor., por cuanto no se puede privar de indemnización a los trabajadores víctimas de la pérdida de sus empleos, por hechos que no les son imputables.

Así las cosas, el despido es injustificado, por cuanto no se ha acreditado la causal por ser insuficiente la prueba rendida por la demandada.

SEPTIMO; Que, respecto al monto de la remuneración, no fue controvertida la suma de 802.567.

OCTAVO: En cuanto a la nulidad de despido, conforme la prueba documental rendida consistente en certificado de Fonasa y respuesta de oficios, el empleador según consta de certificados de cotizaciones que se acompaña en periodo 01-2014 a 02-2016, no existe pagos de cotizaciones de Fonasa, por lo que se acogerá la demanda de nulidad de despido.



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

Código: BKFYXPXNR

NOVENO: En cuanto a feriado legal y proporcional, se solicita respecto del demandante pago de FERIADO PROPORCIONAL: \$468.387 y FERIADO PROGRESIVO (8 DIAS):\$214.120, de la prueba documental incorporada por la demandada consistente, en los respectivos comprobante de otorgamiento de feriados suscritos por el actor, efectivamente tiene un saldo feriado anual de 13.49 días, por lo que se le adeuda 294.482 incluidas las progresivas, toda vez que en la ficha de feriado eran adicionadas al feriado legal.-

DECIMO: En cuanto al descuento previsto en el artículo 13 inciso 2° de la Ley N° 19.728, éste tuvo por objetivo favorecer al empleador enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, como una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones legales pertinentes. Pues bien, tratándose de una prerrogativa, ha de ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación tiene que hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que solo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que cuando se declara que tal despido es injustificado, como sucede en el presente caso, no es posible que se autorice al empleador para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado por concepto de seguro de cesantía, máxime cuando en el caso ni siquiera se han pagado los finiquitos a los trabajadores

UNDECIMO: Respecto a la declaración de único empleador, acorde al mérito de la prueba aportada por la demandante, en especial lo informado por la Inspección del Trabajo, se tendrá por probado el hecho que las demandadas, Maderas BSC y Forestal Perales, constituyen una sola empresa y serán considerados como un solo empleador para estos efectos, debiendo por ello responder solidariamente en el cumplimiento de las obligaciones laborales respecto de los actores, por cuanto, a juicio del Tribunal, concurren a su respecto los presupuestos del artículo 3 del Código del Trabajo, que en lo pertinente, señala que “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los



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

Código: BKFXYPXNXR

productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”

Que de este modo, no obstante las distintas denominaciones, nombres o razones y sociales y Roles Únicos Tributarios, las empresas referidas conforman una unidad económica ya que explotan y desarrollan un mismo giro comercial, al estar coordinadas para realizar actividades vinculadas a un aserradero (procesamiento de madera) y elaboración de la misma, las que además, se desarrollan en un mismo domicilio al que incluso se ingresa por un único acceso común, esto se deriva de las explicaciones relativas a las labores y cadenas de producción de cada empresa y la colaboración para el giro, que se realiza a través de actividades complementarias, expuestas tanto por los testigos, trabajadores y dirigentes sindicales de Maderas BSC y por el propio representante legal, que de acuerdo a lo que informa la Inspección del Trabajo, es común para ambas demandadas, Gunther Wolff Gopfert, quien además realiza acciones de dirección y mando, como empleador, en ambas demandadas.

Que a ello debe sumarse, la existencia de quien se indica como representante de las demandadas por el absolvente, su propio hermano -----, confundiéndose en aquellos las funciones principales de dirección y administración, lo que da cuenta de la existencia de un controlador común, mismas circunstancias que son corroboradas por el testigo. Que ello también se confirma, con las afirmaciones relativas a que existe personal común, en áreas como recursos humanos y contabilidad, así como también funciones de supervisión realizadas por trabajadores comunes, existiendo firma de documentos relevantes para el desarrollo de las funciones de los trabajadores como para efectos de su organización, como lo son los contratos, cartas de aviso de término de la relación laboral y contratos colectivos, los que son suscritos indistintamente, por estos funcionarios comunes y quienes representan al empleador, para ambas demandadas.

DECIMO SEGUNDO: Que de este modo, se concluye que las demandadas conforman una unidad económica o empresarial, cuestión que no ha sido probatoriamente desvirtuada por éstas, debiendo ser consideradas, en



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

Código: BKFYXPXNR

consecuencia, para efectos laborales como una sola empresa, es decir, como un solo empleador.-

DECIMO TERCERO: Que el resto de la prueba no analizada, en nada desvirtúa lo razonado y resuelto en el presente fallo.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 10, 63, 66 y siguientes, 161, 162, 168, 173, 420, 423, 425 y siguientes, 446 y siguientes, 454, 456, 457, 458, 459, 510 del Código del Trabajo; Ley N° 19.728, se resuelve:

I.- Que ha lugar a la demanda interpuesta, sólo en cuanto se declara que el despido del que fueron objeto el demandante, ya individualizado, con fecha 10 de junio de 2024, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, invocada por su ex empleador Maderas BSC Limitada, es improcedente y nulo.

II.- Que las demandadas Maderas BSC Limitada y Sociedad Forestal Perales Limitada, ya individualizadas, deberán considerarse como un solo empleador, al tenor del artículo 3 del Código del Trabajo.

III.- Que en consecuencia, las demandadas, Maderas BSC Limitada y Sociedad Forestal Perales Limitada, deberán pagar al demandante -----, de manera solidaria, las siguientes prestaciones:

1.- Indemnización sustitutiva del mes de aviso por \$802.567,

2.- Indemnización por años de servicios por la suma de \$8.828.237.

3.- \$2.648.387 por el recargo del 30% de los años de servicios.

4.- Vacaciones pendientes (legales, proporcionales y/o progresiva) por la suma de \$294.482.

IV. Que las demandadas deberán pagar al actor las remuneraciones y demás prestaciones de seguridad social desde la fecha el despido hasta la convalidación. mediante el pago de las cotizaciones adeudadas

V.- Las sumas antes señaladas deben pagarse con los intereses y reajustes de los artículos 63 y 173 del Código del ramo.



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

Código: BKFYXPXNR

VI.- Que no se condena en costas al demandado, por no haber resultado totalmente vencido.

RIT O-46-2024

RUC 24-4-0589369-6

Dictada por don(a) **IVAN SANTIBAÑEZ TORRES**, Juez Destinado del Juzgado de Letras y Garantía de Bulnes.



Iván Rodrigo Santibáñez Torres

JUEZ

Juzgado de Letras y Garantía de Bulnes

Veinticuatro de junio de dos mil veinticinco
15:14 UTC-4



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

Código: BKFXYPXNXR