

PROCEDIMIENTO: Tutela de Derechos.

MATERIA: Tutela con ocasión del despido, nulidad de finiquito, reclamación del despido, cobro de prestaciones e indemnizaciones.

DEMANDANTE: YOHANNS BRANDON FLORES ACEITUNO.

DEMANDADA: COMPLEJO METALURGICO ALTONORTE S.A.

RIT: T-120-2020

RUC: 20- 4-0259556-7

Antofagasta, tres de junio de dos mil veintiuno.

PRIMERO: Que, se compareció en representación de **YOHANNS BRANDON FLORES ACEITUNO**, cedula nacional de identidad N° 19.690.853-6, con domicilio en Yervas Buenas n° 921, Antofagasta, interponiendo denuncia de Tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, cobro de prestaciones, nulidad de acta y finiquito, demanda por indemnización por daño moral y reclamación subsidiaria del despido, en contra de **COMPLEJO METALÚRGICO ALTONORTE S.A.**, Rut N° 88.325.800-2,; representada por Ana Isabel Fabres Muñoz, Rut N° 17.724.941-6, ambos con domicilio en Kilómetro 1.348 de la ruta Panamericana Norte, sector del Barrio Industrial La Negra, Antofagasta.

Sostiene que inició relación laboral con la demandada de en el mes de junio de 2015, en calidad de aprendiz de operador de planta, y pasé a contrato definitivo el 21 de septiembre de 2016. A contar de entonces, los servicios prestados lo hizo en calidad de MAESTRO REACTOR y su remuneración ascendía a la suma de \$2.236.218 pesos.

Sobre su despido, dice que el 9 de Enero del 2020, estaba de turno y a las 7:30 de la mañana le avisa su



jefe de turno que debía ir a la gerencia ya que don Milton Quintana quería hablar conmigo. Al ingresar a gerencia estaba todo el personal de recursos humanos organizando muchas carpetas, y al ingresar a la oficina donde estaba Milton Quintana, Superintendente, y Ana Fabres, gerente de recursos humanos, le sentaron y le dijeron que estaba despedido, sin darle ninguna otra explicación o motivo de su despido.

Se le indicó que tenía dos documentos con las opciones de desvinculación, señalando las dos hojas sobre el escritorio y le dicen que son las que tiene que firmar y que una es por necesidad de la empresa y la otra es por mutuo acuerdo, que las dos son idénticas, que son iguales, que no hay ninguna diferencia entre las dos, que las dos son la misma cantidad de dinero, lo que se recalcó y que las dos son lo mismo, que si quería las podía revisar y que la única gran diferencia negativa para él, es que si firma por necesidad de la empresa no va a encontrar trabajo, cuando salga y quiera volver a trabajar y que va a ser negativo porque las empresas: "saben que cuando es finiquito por necesidades de la empresa es porque es un mal trabajador," y que ese artículo le perjudica, por lo que se le sugiere y recomienda que firme por mutuo acuerdo porque para que no tenga problemas después afuera y no pueda encontrar trabajo, y que piense que tiene un futuro y que tengo que volver a trabajar.

Refiere lo siguiente "él va diciéndome todo esto yo, me sentí extremadamente presionado, entre en shock, se me secó la boca y sentí que me iba a desmayar. Comencé a desesperarme, ya que tengo familia que mantener y me urge seguir trabajando y no quiero que me cierren las puertas. De repente me insisten en que firme, y continúan diciendo que la causal de necesidades de la empresa me perjudica, que no le dé más vueltas, que yo ya estoy despedido que no puedo hacer nada al respecto solo asegurarse obtener



un nuevo trabajo a futuro y que eso solo lo consigo con el mutuo acuerdo, que es lo único que me va a permitir encontrar trabajo. Así las cosas, ante la desesperación, y sin poder pensar claramente y sin poder asesorarme, ante la presión ejercida y la desesperación de poder encontrar un trabajo, ya que necesito mantener a mi familia, y dado lo ocurrido con la contingencia social, firme un acta de mutuo acuerdo y finiquito de mutuo acuerdo”.

Luego le sacan rápidamente y le pasan a la oficina de al lado donde un notario, rápidamente le hace firmar un finiquito que no se le permite leer, y poner timbres y firmas rápidamente y le entregan un vale vista.

Luego le llevaron escoltado por varias personas de recursos humanos, y guardias para que no tuviera contacto con los otros trabajadores, hizo entrega del casillero y le sacan de la empresa. Todo el proceso dura menos de 15 minutos.

Dice que “con ello se sintió menoscabado, angustiado, con molestia y daño moral y muy desesperado, que sintió tanta presión en orden a que firmara sin saber, sin leer y sin entender, que nadie le dio una explicación correcta, que todos los diálogos fueron en tono burlón e irónico, con guardias cerca y vigilándolo todo el tiempo”.

Sobre el tiempo de antelación dentro del cual se aspira a comunicar el despido y el plazo de 10 días para la suscripción de finiquito, sostiene que ambos le permite al trabajador, en ese tiempo obtener la asesoría necesaria para calcular y establecer si le conviene o no lo que se le está ofreciendo, en que consiste y cuáles son mis derechos, los alcances de las casuales de despido, etc., lo que no pude hacer. Amas instituciones apuntan a lo mismo: otorgar el tiempo necesario para poder planificarse y pensar en lo que va a hacer y cuáles son sus derechos y en que consiste cada causal.



Sin embargo, el despido, firma de acta, firma de finiquito, todo firmado y autorizado ante notario, en la misma faena, dura menos de 15 minutos, sin darle tiempo al trabajador a pensar en lo que está sucediendo, no le permite asesorarse, ni preguntar a nadie, ni siquiera comunicarse con otros trabajadores ya que todo el tiempo esta escoltado por guardias.

Refiere que en tal sentido hay toda una puesta en marcha tendiente a obtener de manera confusa, apresurada y mediante errónea información la firma de un acta de termino de relación laboral y un finiquito que de otra forma no habrían obtenido, ya que incluso llevan al notario a faena, quien firma de inmediato todos los instrumentos, sin darte tiempo a pensar o a buscar alguna asesoría.

A su vez se le señala que se le pagara lo mismo ya sea que escoja mutuo acuerdo o necesidades de la empresa, lo que no es efectivo, ya que los montos a pagar son muy distintos entre una causal y otra, lo que evidencia que se les entrega información errónea lo que no le permite realizar un análisis de la situación ya que la información que se le entrega es errónea.

Por lo anterior, demanda la nulidad del acta de termino de relación laboral y del finiquito, ya que ninguno de ellos es válido, por no suscribirse con las formalidades legales y fuera de todo vicio, ya que en la especie el finiquito se encuentra evidentemente viciado, al ser firmado con fuerza y error.

La fuerza moral y económica se determina con la existencia de la presión del empleador en orden a firmar el documento, bajo el pretexto de ser la única forma de encontrar trabajo, lo que es muy necesario atendida la actual situación económica que se vive en el país, ya que de lo contrario no lo volverían a contratar las empresas, que las empresas: "saben que a los malos trabajadores los echan por necesidades de la empresa" y que le iba a



costar mucho encontrar trabajo lo que generó gran desesperación en mi persona de volver a encontrar trabajo. A ello se agrega que en el finiquito estaba su última remuneración, presionándole diciendo que iban a pasar meses antes de que viera un peso, lo cual le desesperó ante el hecho de que tiene una familia que mantener.

El error, se genera cuando el trabajador firma el acta y finiquito sin reserva y por mutuo acuerdo, bajo la convicción de ser la única forma de encontrar nuevamente trabajo y poder volver a trabajar rápidamente, bajo la convicción de que se le estaba haciendo un favor, diciéndole que es lo mismo un finiquito por necesidades de la empresa y un finiquito por mutuo acuerdo, y que se le paga lo mismo en ambos casos sin que se le informara en que consiste el mutuo acuerdo, y cuáles son sus alcances, y que el finiquito por necesidades de la empresa lleva a aparejado otras indemnizaciones, que evidentemente son más altos en dinero que en el caso del finiquito por mutuo acuerdo.

Así las cosas, tanto en el acta de término de relación laboral como el finiquito, se obtuvo la firma mediante información errónea ya que se le entrega al trabajador información errada y no fidedigna de los alcances de lo que significa el mutuo acuerdo y el despido por necesidades de la empresa.

Agrega que la intención del empleador siempre fue la del término del vínculo, sin pagar las indemnizaciones correspondientes, para lo cual realiza una puesta en marcha que incluye el hecho de trasladar al trabajador, siempre escoltado por su jefe y por guardias, para que no tenga comunicación con otras personas, para llevarlo a una sala donde está su supervisor y un notario que firma rápidamente todo y entrega un vale vista, para que saque sus pertenencias delante de ellos, y ver que retira, y para luego escoltarlo fuera de la faena en donde se le



sube a un taxi, también contratado por la empresa, para que lo baje a Antofagasta y que ello solo prueba que sus dichos son efectivos, en cuanto a que ejercieron una fuerza moral en su persona, a fin de obtener la renuncia de acciones, viciando el consentimiento prestado al efectuar dicha renuncia, mediante información errada.

En cuanto a los vicios de nulidad de los finiquitos de contrato de trabajo, el artículo 1451 del Código Civil señala que los vicios de que puede adolecer el consentimiento, son error, fuerza y dolo. En el caso de marras, en la parte sobre renuncia de acciones han operado dos vicios del consentimiento, esto es el error y la fuerza moral y económica que ejerce el empleador sobre el trabajador. El error, principalmente porque el empleador indicaba al trabajador que la suscripción de un acta de termino de relación laboral y finiquito de trabajo por mutuo acuerdo era la condición legal para pagar sus indemnizaciones y que el finiquito por mutuo acuerdo le permitiría encontrar trabajo ya que la causal de necesidades de la empresa lo perjudica ya que no le sería fácil encontrar trabajo ya que las empresas saben que esa causal es para los malos trabajadores, agregado a que se le señala que se paga el mismo monto en ambos casos, y que son lo mismo, cuando lo cierto es que no tiene las mismas acciones e indemnizaciones asociadas, ni los montos tampoco son los mismos. De esa manera el trabajador firma de buena fe, creyendo que se le hacía un favor al otorgar un finiquito por mutuo acuerdo, que se le están pagando los mismos montos que recibiría si firma un finiquito por necesidades de la empresa, y con la convicción de que así encontraría trabajo sin dificultades, es decir, existió intervención directa del empleador, para inducir a error al trabajador, entendiendo que el trabajador como la parte débil de la relación laboral, para efectos de mantener su fuente de subsistencia debe suscribir los instrumentos en la forma



que le obliga el empleador, y no otra, y si no existió reclamo, es precisamente por la confusión o error inducido por el empleador al momento de suscribir dichos instrumentos, los cuales fueron firmados de inmediato por quien se identifica como notario que da validez a lo alegado por el empleador, y que se encontraba presente en el acto, notario de la notaria Jorqueira, Guillermo Jiménez, notario suplente.

Por su parte, la fuerza moral está fundada en la circunstancia de que, bajo el particular contexto de la relación laboral, el empleador ejerció una constante amenaza de que no encontraría trabajo por la causal de necesidades de la empresa, que dicha causal lo perjudicaba, ya que las empresas sabrían que era un mal trabajador y no se le daría trabajo, se le dificultaría mucho encontrar trabajo y que por la causal de mutuo acuerdo se le estaba haciendo un favor y que fácilmente encontraría trabajo.

De esta manera tanto el acta como el finiquito como convención, adolecen de un vicio de nulidad por cuanto la voluntad del trabajador no era tal y en definitiva no se produce el consentimiento libre y espontáneo, ya que fue reiteradamente convencido de firmar por el mutuo acuerdo, sin darle tiempo de pensar, y con el fuerte impacto de ser despedido y que se firme finiquito en acto seguido y sin mediar ningún tiempo para poder pensar o consultar una asesoría.

Respecto a la fuerza moral como vicio del consentimiento, dice que si bien ha existido una manifestación de voluntad, ésta no ha sido libre ni espontánea, sino que ha sido arrancada por efecto del temor que le generó a la víctima la amenaza explícita y actual de un mal futuro, de que se calificaría de mal trabajador por la causal de necesidades de la empresa, sin señalar en ningún momento los motivos de su despido los que solicitó reiteradamente, consistente en la



imposibilidad de subsistir al no facilitarse el encontrar trabajo por la causal de necesidades de la empresa, impacto que genera la desesperación de carecer de una fuente de trabajo, debiendo hacer frente a sus acreedores y responsabilidades como dueño de hogar.

Por lo tanto, el empleador aprovecha esta circunstancia en la que pone al trabajador para obtener una renuncia de acciones, de manera que hay una voluntad viciada, puesto que siempre existe la opción del rechazo, pero el miedo, el temor y el impacto es tan fuerte y tan grave, que decide aceptar la causal de mutuo acuerdo, bajo la presión de los males que le va a generar aceptar la causal de necesidades de la empresa, por lo que efectivamente ha operado la Fuerza moral como vicio del consentimiento. En el caso en cuestión, la fuerza de parte del empleador, ha sido grave, injusta o ilícita, y además determinante, por lo que los requisitos de la misma para que esta se configure concurren adecuadamente, considerando además que, sin perjuicio de no ser un requisito de este vicio, la fuerza provino del mismo empleador, a través de su superintendente y jefes directos.

Sobre la fuerza económica se caracteriza por el hecho que un contratante amenaza incumplir el contrato previamente convenido frente a lo cual, el co-contratante (contra sus deseos e intereses) para evitar los perjuicios del incumplimiento, accede a "modificar" el contrato originario - en este caso a suscribir un finiquito para ser recontratado. En este caso, el co-contratante tiene un dilema puesto que, por un lado, o acepta la modificación propuesta o bien demanda en un juicio los perjuicios irreparables o de difícil reparación. Esta capacidad de poder rechazar la propuesta, es lo que la diferencia de la fuerza física (estado de necesidad justificante y la bis absoluta). Dicha circunstancia provocaría que el acto sea anulable



al considerar la perspectiva y condiciones de la víctima. Ahora bien, la cuestión estriba en determinar cuándo nos encontramos con un accionar abusivo que derive en fuerza económica. El problema fue resuelto en el derecho americano recurriendo a la "consideration" -Consideración-, que es el gravamen que debe tener todo contrato para ser exigible ante el derecho, de modo que una modificación a un contrato ya existente no tendría consideración, motivo por el que dicha modificación no sería exigible. Esta posición ha sido morigerada en dicho derecho, ya que actualmente, en algunos contratos no es necesario el requisito de la consideración, por lo que se recurre a un elemento de oportunismo en la modificación, logrando beneficios inapropiados, injustos o contrarios al principio de la buena fe contractual.

Por lo anterior es que, en Chile, al no existir la doctrina de la fuerza económica, los problemas de este tipo han sido resueltos por el Tribunal de la Libre Competencia- TDLC- (Decreto Ley número 211), con la figura de abuso del poder dominante. La jurisprudencia al respecto, emanada por el Tribunal de Libre Competencia, ha señalado que el abuso de poder, sólo puede ser respecto a los pequeños proveedores y no respecto a los grandes, debido a que por ejemplo un supermercado no tendría poder dominante respecto a los grandes proveedores. Si bien esta normativa no dice relación con el ámbito laboral, no debemos desconocer que la posición dominante en la relación laboral la mantiene el empleador, en todo sentido, y que frecuentemente el trabajador es quien sufre de abusos a causa de ello.

Sobre la tutela de derechos con ocasión del despido, dice que el despido del cual fue objeto no sólo fue abusivo, sino que derechamente vulneratorio, por una parte, de la garantía de no discriminación y de otra, de la integridad física, síquica y honra del actor.



"La vulneración, represalia y maltrato ejercida con el despido se evidencia cuando se le escolta a la sala donde se efectuó el despido por parte de su jefatura directa, ante un notario y se le presiona y apura, a fin de que firme un acta y finiquito por mutuo acuerdo, entregándome información errada, sin que se le deje pensar, ni leer, ni asesorarse, y se le impone que decida en menos de 15 minutos y sin la información necesaria para tomar una decisión; cuando se le escolta por medio de guardias de seguridad a la salida, y a los casilleros para que retire sus cosas en presencia de ellos, y bajo su revisión; cuando no se le señala ninguna causal de despido, solo se limitan a decir que es una decisión ya tomada y que no insista y firme; cuando se le escolta todo el tiempo con guardias hacia la salida en presencia de todos los trabajadores; no se me permite leer el acta y finiquito; se le sube a un taxi para que le lleve a Antofagasta, sin permitírsele en todo el tiempo tener contacto con nadie, ni hablar con ningún otro trabajador.

Asimismo, indica ser discriminatorio, al momento de ejecutar un despido vulneratorio, donde se ha diferenciado de sus pares y se han irrespetado las condiciones de contratación pactadas, llevado a efecto en forma indigna. La percepción de ser tratado de manera igualitaria entre o respecto a sus pares, conforme a las condiciones contractuales, cuestión que no se hizo por la empresa cuando se desvincula escoltándole en todo momento como si hubiera cometido un delito, y en los términos expuestos en lo extenso de esta presentación.

Sobre las prestaciones reconocidas en el finiquito, indica que por concepto de indemnización por años de servicios se acordó por convenio colectivo el pago de los años de servicios sin tope y por convenio de sindicato se estableció que por cada 3 años de servicios se entrega otro año de servicio. Dado que entró a trabajar en el año 2015, tiene 4 años de servicio y en ese entendido se le



debe agregar a esos 4 años, un año más de servicio, lo que da en total 5 años de servicios a indemnizar que corresponde a la suma de \$11.181.090 pesos, además de la suma de \$2.236.218 pesos por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.

Demanda además el 50% sobre el monto de los años de servicios, en lo que equivale a la suma de \$5.590.545 pesos; más el feriado legal 2018-2019 por la suma de \$2.236.218 pesos que estaba programado para el mes de abril de 2019, no me las entregaron ni me las pagaron y feriado proporcional por la suma de \$1.118.109 pesos.

Sobre el beneficio que entrega la empresa para trabajadores que estudian consistente en el pago de parte del empleador del 50% del arancel y la devolución del 100% de la matrícula. Es del caso que se encuentra estudiando en INACAP, la carrera de Ingeniería en Minas, en un programa para trabajadores la carrera de Ingeniería Comercial. El monto de la matrícula que se le debe corresponde a la suma de \$73.332 pesos, y el arancel mensual asciende a la suma de \$963.000 pesos. En este caso se le deben las mensualidades de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre todas del 2019, lo que da un total de \$4.815.000 pesos y como se le devuelve el monto del 50% se le debe por parte del empleador la suma de \$2.407.500 pesos.

Pide que se acoja la demanda y se declare que el empleador ha incurrido en actos de discriminación y vulneración de derechos de carácter grave en contra de su persona con ocasión del despido; la nulidad del acta y finiquito suscritos por adolecer dicha manifestación de voluntad de vicios del consentimiento en particular error, fuerza moral y económica; que se condene a la denunciada al pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del código del trabajo esto es 11 remuneraciones mensuales, que asciende a la suma de \$24.598.398 pesos; que se condene a la demanda al pago de



una indemnización por daño moral de \$15.000.000.-; que se condene al pago del mes de aviso por la suma de \$2.236.218 pesos, 5 años de servicios, lo que equivale a la suma de \$11.181.090 pesos y recargo por 50% sobre los años de servicios en atención al carácter injustificado del despido, esto es la suma de, \$5.590.545 pesos; que condene al pago del feriado proporcional por la suma de \$1.118.109.- y feriado legal por la suma de \$2.236.218 pesos; y, que se condene a la demandada a pagar el monto de la matrícula por la suma de \$73.332 pesos y el 50% de los aranceles de agosto a diciembre 2019, ambos incluidos por la suma de \$ 2.407.500 pesos.

En subsidio, interpuso demanda por despido indebido, improcedente o injustificado, cobro de prestaciones, demanda por nulidad de acta y finiquito, y demanda de indemnización de perjuicios por daño moral, sobre la base de sostener en lo pertinente que la empresa COMPLEJO METALÚRGICO ALTONORTE S.A., no le dio ninguna causal de despido al momento de despedirme a pesar de haberlo solicitado reiteradamente, por lo que de acuerdo a lo establecido en el artículo 168 del Código del trabajo al no invocar causal alguna procede que se aplique el 50% sobre la indemnización por años de servicios, insistiendo en el despido a la salida del turno, contexto en el que se le urge a firmar finiquito rápidamente, sin poder consultar por alguna asesoría, ni poder pensar respecto a lo que estaba sucediendo. No se le entrega una carta de aviso, si no que se le hace firmar un acta de término de contrato de trabajo y seguidamente finiquito todo ello en menos de 15 minutos.

SEGUNDO: Que, contestando la demandada **Complejo Metalúrgico Altonorte S.A.**, pidió el rechazo de la demanda en todas sus partes, alegando una negativa general, expresa y concreta, de todos los hechos que harían procedente la responsabilidad de su representada, salvo aquellos expresamente reconocidos.



Sobre los reconocidos, indicó que es efectivo que el actor previo a su contratación se relacionó con su representada mediante contrato de aprendizaje; que se le ofreció firmar un acta de mutuo acuerdo para dar término a la relación laboral, y que se le indicó que se le pagaría una indemnización voluntaria equivalente a la que le correspondería recibir si fuera despedido por necesidades de la empresa; que en el finiquito se incluyó la remuneración por los días trabajados durante el mes de enero de 2020, siendo falso que se le haya indicado que si no firmaba pasarían meses antes de que viera un peso.

Opuso en primer término excepción de finiquito, sosteniendo que la relación laboral entre el actor y su representada se inició con fecha 21 de septiembre del año 2016 y se le puso término el 09 de enero de 2020, por la causal contemplada en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, es decir, por mutuo acuerdo de las partes. Para estos efectos, las partes suscribieron un acta de término de contrato de trabajo y un finiquito ante el Notario Público Suplente de la Quinta Notaria de Antofagasta, don Guillermo Jiménez Gutiérrez, dando estricto cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo, y que, como se demostrará a continuación, se encuentran dotados de pleno poder liberatorio en virtud de las cláusulas cuya redacción transcribe, por lo que además de haberse suscrito con todas las formalidades legales, señala concreta y expresamente los bienes jurídicos respecto de los que se dispone, sin que conste en el mismo, ninguna reserva de acciones estampada por el trabajador, cumpliendo de esta forma con lo exigido por nuestros tribunales de justicia para otorgarle poder liberatorio al mismo.

Hace presente en esta parte que el actor, estaría obrando manifiestamente en contra de sus propios actos y de la buena fe que debe imperar en toda relación laboral, al presentar la demanda de autos previa renuncia a toda



acción indemnizatoria o declarativa en su finiquito -en el que además no estampó reserva alguna de acciones, pretensiones y/o derechos-, y teniendo en consideración que la causal de término de la relación laboral es el mutuo acuerdo entre las partes.

De otra parte, sostiene la inexistencia de vicios que permitan anular el acta y finiquito, arguyendo que la demanda se funda en una "puesta en escena" tendiente a obtener de manera confusa, apresurada y mediante errónea información, la firma de un acta de término de relación laboral y un finiquito, que de otra forma no habrían obtenido, señalando además que no se ha suscrito con las formalidades legales, encontrándose evidentemente viciado y que los vicios de los que adolecería el documento serían la fuerza moral y económica, como asimismo el error de hecho, los que en la especie no se configuran.

Así, sostiene inexistencia de fuerza moral, indicando que lo indicado en la demanda para justificar esta parte no constituye fuerza moral que permita viciar el consentimiento, ya que no se reúnen en la especie los requisitos exigidos por nuestro ordenamiento jurídico para tal efecto, al no ser grave, pues en el caso de autos se trata de un hombre joven, que cursa una carrera profesional y que se encuentra inserto en el mundo laboral desde hace cinco años, primero como aprendiz, y después como trabajador sujeto a contrato de trabajo, por lo que no parece verosímil que el supuesto comentario recibido, esto es, que le sería difícil encontrar trabajo si era despedido por la causal de necesidades de la empresa, porque se entendería que era un mal trabajador, constituya una amenaza que le haya podido causar una impresión fuerte en los términos de la norma citada.

Tampoco es injusta ya que el procedimiento utilizado por su representada, consistente en haber convocado a varios trabajadores a las oficinas de Recursos Humanos, ofrecerles suscribir un acta de término



por mutuo acuerdo, y en caso contrario, aplicar la causal de necesidades de la empresa, se encuentra absolutamente amparado por el ordenamiento jurídico, no siendo contrario a derecho. Conforme a la legislación vigente, el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente. Así, el empleador es libre de buscar una alternativa de poner término a los contratos con sus trabajadores, de común acuerdo con ellos, así como también de aplicar las causales de despido que contempla nuestro ordenamiento jurídico.

Asimismo, no es determinante, por cuanto es necesario que quien ejerce la fuerza tenga la intención de producir un desequilibrio psicológico en la víctima, con el fin de que celebre un negocio determinado y en ese caso, su representada no ejerció amenaza alguna respecto del trabajador para obtener su consentimiento en la suscripción del acta de mutuo acuerdo o del finiquito, lo que se demuestra con el hecho de que varios de los 23 trabajadores que fueron parte del mismo proceso de terminación de contratos de trabajo llevado a cabo entre los días 09, 10 y 15 de enero de 2020, no suscribieron el acta de mutuo acuerdo, siendo despedidos por necesidades de la empresa. Algunos tampoco firmaron finiquito el mismo día, tomándose el tiempo para analizarlo y suscribirlo después. En este mismo sentido, tampoco les fue limitado de manera alguna su derecho a reservar acciones, las que fueron estampadas en varios de los finiquitos suscritos con este grupo de trabajadores, por lo que la decisión de firmar tanto el acta como el finiquito sin realizar reserva alguna, fue tomada libremente por el trabajador, sin que existiera amenaza alguna por parte de su representada que lo determinara a actuar en tal sentido.



Sobre la fuerza económica, dicha doctrina no tiene existencia en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que cabe rechazarla de plano como argumento para anular el acta y finiquito suscrito por el ex colaborador.

De igual forma, alega inexistencia de error, al haber firmado el acta y finiquito por la causal de mutuo acuerdo -y no por necesidades de la empresa-, sin reserva de derechos, bajo la convicción de que sería la única forma de encontrar trabajo, y que le sería pagado el mismo monto por ambas causales, pese a que éstas no incluyen las mismas indemnizaciones, lo que además de no ser efectivo, tanto la causal de despido por necesidades de la empresa como la causal de término por mutuo acuerdo de las partes, se encuentran expresamente reguladas en nuestro Código del Trabajo, fundándose la primera en circunstancias relativas al funcionamiento y organización de la empresa, que nada tiene que ver con el desempeño de sus trabajadores. Luego, considerar que la aplicación de esta causal le impediría encontrar trabajo, constituye más bien un error de derecho, que como sabemos, no vicia el consentimiento en nuestro ordenamiento jurídico, siendo considerado por la doctrina como un error inexcusable, fundado en la ficción de conocimiento de la ley, consagrada en el artículo 8 del Código Civil.

Ahora bien, es efectivo que su representada le indicó al actor que el monto que recibiría en caso de que se acordara la terminación por mutuo acuerdo sería el mismo que correspondería si se aplicaba la causal de necesidades de la empresa, y ello fue así porque, en efecto, al programar el proceso de terminación de contratos de trabajo de este grupo de trabajadores al que hemos hecho referencia, su representada decidió ofrecer a todos ellos la terminación por mutuo acuerdo sujeta al pago de una indemnización voluntaria equivalente al mismo monto que le correspondería percibir en el evento de que fuera despedido por la causal de necesidades de la



empresa y en este sentido, la decisión adoptada por el trabajador al suscribir el acta de terminación por mutuo acuerdo y el finiquito respectivo, no está inducida por error alguno.

Sobre la acción de tutela, por el hecho de haber sido supuestamente inducido a firmar un acta y finiquito por la causal de mutuo acuerdo, a través de información errada, sin darle tiempo de leer los documentos ni asesorarse acerca de su contenido, haber sido escoltado por guardias de seguridad a la salida en presencia de otros trabajadores, por no habersele señalado ninguna causal de despido y finalmente habersele trasladado inmediatamente a la ciudad de Antofagasta, sin permitirle contacto con otros trabajadores, lo niega, pues nunca su representada ejerció actos discriminatorios o vulneratorios en su contra, ciñéndose siempre tanto a las obligaciones que le impone nuestro ordenamiento jurídico como a los procedimientos establecidos respecto de todos sus colaboradores. No existió en la especie, acto alguno de discriminación en el despido del actor que pueda ser imputable a Altonorte, ni el despido pudo revestir tal carácter, más aún si la misma medida se adoptó respecto de otros trabajadores en idénticas condiciones y circunstancias, en virtud de un proceso de reorganización llevado a cabo por la empresa.

En efecto, el 9 de enero de los corrientes, su representada inició un proceso de desvinculación respecto de 23 trabajadores, a quienes se les ofreció dar término a la relación laboral que los unía con la compañía, por mutuo acuerdo de las partes, indicándoles que, de aceptar dicho ofrecimiento, se les haría pago de una indemnización voluntaria equivalente a lo que les correspondería percibir en el evento de ser despedidos, por la causal de necesidades de la empresa. El actor, luego de evaluar el ofrecimiento realizado por la empresa, en las mismas circunstancias y condiciones que



el resto de los trabajadores involucrados en el proceso, manifestó libremente su voluntad de terminar su relación laboral en virtud de lo dispuesto en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo.

En razón de lo anterior, recibió de parte de su representada un acta de término de contrato por mutuo acuerdo que señala "... se ha acordado, a partir de hoy, poner término al contrato de trabajo que les ligaba desde el día 9/21/2016, en conformidad a la causal contemplada en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, "Mutuo Acuerdo de las Partes", materializándose entonces el término de la relación laboral, según se señala en el presente instrumento". Conjuntamente recibió un finiquito, para ser revisado por el actor, decidiendo éste, libre y voluntariamente, suscribir ambos documentos en ese momento y, en el caso del finiquito, sin reserva alguna de derechos, ante un Notario Público, presente en el lugar.

En cuanto a la demanda de indemnización por los perjuicios morales sufridos con ocasión de su despido, alega la improcedencia e incompatibilidad de reclamarla en conjunto con la tutela de derechos, sin perjuicio que carecen de fundamentación en la demanda, en el sentido de que no se indica cuáles serían los argumentos que harían procedente dicho resarcimiento, por lo que debemos concluir forzosamente que los hechos en que se fundan los padecimientos extrapatrimoniales de la demandante, son exactamente los mismos que sirven de sustento a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, ejercida y precisamente esta coincidencia fáctica sirve de base para rechazar la procedencia de la indemnización por daño moral demandada, en circunstancias que se ha demandado también la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, que tiene por objeto precisamente indemnizar el daño moral causado al trabajador con ocasión de su



despido. En el evento de condenarse a su representada a ambos conceptos por una misma afectación, se le estaría sancionando dos veces por un mismo hecho, lo cual constituye un grave atentado al principio constitucional non bis in ídem.

Con relación al cobro de prestaciones, y la indemnización por años de servicio demandada, sostiene que la causal de término de la relación laboral fue la estipulada en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, por lo que en rigor el demandante no tiene derecho al pago de la indemnización por años de servicio. Sin perjuicio de lo anterior, su representada consideró el monto correspondiente a este concepto, en la indemnización voluntaria pagada al actor en su respectivo finiquito suma ascendente a \$5.205.468.- (cinco millones doscientos cinco mil cuatrocientos sesenta y ocho pesos), por cuatro años de servicio, tres efectivamente laborados y uno adicional, en virtud de un beneficio establecido en el convenio colectivo, siendo un yerro el que comete al actor al indicar que le correspondía el pago de una indemnización por cinco años de servicio, cuando en los hechos su contrato de trabajo es de fecha 21 de septiembre de 2016. En subsidio, al haberse controvertido el monto de la última remuneración y la cantidad de años de servicio a indemnizar, alegamos que este concepto debe concederse en una suma inferior a la demandada.

Asimismo alega improcedencia de demandar indemnización sustitutiva del aviso previo, sosteniendo que la causal de término de la relación laboral fue la estipulada en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, no le da derecho al pago. Sin perjuicio de ello, cabe hacer presente que su representada consideró el monto correspondiente a este concepto, ascendente a \$1.269.485.- (un millón doscientos sesenta y nueve mil cuatrocientos ochenta y cinco pesos), en la indemnización voluntaria pagada al actor en su respectivo finiquito.



Ídem sobre el recargo legal, por ser improcedente en razón del mutuo acuerdo de las partes, causal que resulta absolutamente justificada e implica una expresa manifestación de voluntad de parte del demandante, por lo que, la terminación del contrato de trabajo se ajusta a derecho y el referido incremento resulta absolutamente improcedente.

Respecto del feriado legal correspondiente al período 2018 - 2019, por una suma ascendente a \$2.236.218.- dice que el demandante hizo uso del período indicado, por lo que nada se adeuda por este concepto. En subsidio, controvierte el monto toda vez que excede con creces lo que le correspondería haber recibido si efectivamente se le adeudare el feriado legal. Sobre el feriado proporcional, ascendente a la suma de \$1.118.109., se controvirtió el monto toda vez que excede lo que le correspondería haber recibido si efectivamente se le adeudare el feriado legal. Hace presente que su representada consideró el monto correspondiente a este concepto, ascendente a \$876.942- en la indemnización voluntaria pagada al actor en su respectivo finiquito.

Por último, sobre el cobro de matrícula y 50% de arancel de estudios en virtud de convenio colectivo, niega adeudar los montos señalados para estas prestaciones, los que deberán acreditarse, ya que se pretende que se haga pago de una desproporcionada suma mensual de \$481.500, supuestamente consistente en el 50% de un arancel, que en total ascendería a \$963.000 mensuales a pagar a la institución educacional, sin que exista carrera universitaria tan costosa en nuestro país. Conforme a la información proporcionada a su representada para efectos del pago de esta prestación, la matrícula ascendería a \$67.332, y las mensualidades a \$192.600.-, correspondiendo el 50% a \$96.300, y no a \$481.500.- como se indica erróneamente en el libelo pretensor.



En subsidio opone excepción de compensación como modo de extinguir las obligaciones por la suma de \$6.801.921.-, que fue pagada al demandante en su respectivo finiquito, por lo que en el evento que se desconozca su validez y poder liberatorio, el trabajador necesariamente deberá restituir la suma pagada y, por la suma de \$2.333.324.- por concepto de saldo insoluto del "préstamo de término de negociación", y que al momento del término de la relación laboral adeudaba a Altonorte el saldo insoluto del préstamo especial contemplado en el numeral 41 del Contrato Colectivo celebrado el año 2019 entre el Sindicato de Trabajadores de Altonorte y su representada. En la referida cláusula, las partes pactaron un beneficio en razón del término del proceso de negociación colectiva y consistía en el otorgamiento de un préstamo de libre disposición ascendente a \$3.000.000 para cada trabajador. El monto total de este préstamo sería descontado, según lo estipularon de común acuerdo las partes, en 36 cuotas mensuales, iguales y sucesivas, sin reajustes ni intereses, venciendo la primera el último día hábil del mes siguiente a su otorgamiento, quedando la empresa facultada para descontar de la remuneración correspondiente el valor respectivo de cada cuota. Asimismo, las partes acordaron que en caso de término de la relación laboral antes del pago total del préstamo, la empresa descontaría y/o compensaría el saldo que reste de los valores que el finiquito determine a favor del trabajador. Pues bien, concluido el proceso de negociación colectiva y suscrito el contrato respectivo, el demandante de autos hizo uso de esta estipulación contractual y obtuvo el préstamo especial por la suma de \$3.000.000.-, comenzándose a descontar mensualmente y tal como consta de las liquidaciones de remuneraciones del actor, la suma de \$83.333 por el concepto "Ptmo. Nego. Abril 2019" y al concluir la relación laboral, el señor Flores, adeudaba por concepto de "préstamo de término de



negociación" la suma de \$2.333.324.-, saldo insoluto que corresponde a 28 cuotas pendientes.

TERCERO: Que, se fijó con las partes los siguientes **hechos pacíficos:** **1°** A la fecha del despido del trabajador, éste se desempeñaba como operador de planta. **2°** A contar del 09 de enero de 2020, la denunciada inició un proceso de despido de 23 trabajadores, en cuyo contexto se ofreció el término del contrato de trabajo, por la causal de mutuo acuerdo, y, en caso de ser desestimada, por la causal de necesidades de la empresa; para ambos casos, la empresa contrató los servicios del notario suplente Guillermo Jimenez, suplente de la Notaría Jorquiera de esta ciudad, el que se encontraba en dependencias de la demandada para entonces. Asimismo, una vez que los trabajadores manifestaban su inclinación por una de las dos opciones de término de contrato, éstos eran conducidos a una sala contigua donde se encontraba un funcionario de recursos humanos que les explicaba los cálculos efectuados en el proyecto de finiquito que ya estaba redactado, para acto seguido, en el mismo lugar, suscribir el finiquito respectivo. **3°** Que en el caso del actor, fue llamado el día 09 de enero de 2020 a reunión, en presencia de representante de recursos humanos en compañía del Superintendente de la empresa o jefe directo del trabajador, en cuyo contexto se le manifestaban las opciones respecto del término del contrato de trabajo. **4°** Que una vez suscrito el finiquito por el actor, fue directamente trasladado desde el lugar de la suscripción hasta el taxi que se encontraba en dependencias de la demandada para ser llevado a su domicilio en compañía de un funcionario de recursos humanos, pudiendo en el transcurso acceder a retirar sus pertenencias y sin perjuicio de los detalles que se determinarán en su oportunidad. **5°** Que la parte denunciante señaló que su representado se pagó y percibió efectivamente la suma de \$6.801.921.- por concepto de finiquito.



A continuación se recibió la causa a prueba estableciendo el tribunal los siguientes **hechos a probar**:

1° Hechos y circunstancias que permitan determinar que la denunciada vulneró las garantías fundamentales del actor con ocasión de su despido, al tenor de los hechos y alegaciones contendios en su libelo. **2°** Hechos y circunstancias que permiten determinar que respecto del acta de término de contrato por mutuo acuerdo, suscrito entre las partes, y del finiquito suscrito por el actor, ambos del 09 de enero de 2020, concurren los presupuestos legales para acceder a la nulidad de los mismos, en razón de los vicios del consentimiento indicados en la demanda. **3°** Hechos y circunstancias que permiten determinar que el actor experimentó consecuencias extra patrimoniales o daño moral con ocasión de su despido. **4°** Fecha de inicio de la relación laboral y remuneración percibida por el actor, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. **5°** Efectividad de adeudar la demandada montos por concepto de feriado legal y feriado proporcional. **6°** Procedencia de los montos cobrados a título de matrícula y mensualidad Inacap. **7°** Procedencia de los montos cobrados a título de excepción de compensación, por concepto de saldo insoluto, préstamo término de negociación colectiva.

CUARTO: Que, la **parte demandante** incorporó los siguientes medios de prueba:

I. Documental: **2.** Boletas de Inacap de fechas 17 y 26 de diciembre de 2019. **3.** Boletas y/o comprobante de pago de becas universitarias de fecha 30 de diciembre de 2019. **4.** Acta de término de contrato de trabajo de fecha 09 de enero de 2020. **5.** Finiquito de contrato de trabajo de fecha 09 de enero de 2020. **6.** Certificado de cotizaciones de AFP Plan Vital.

II.- Testimonial: Declararon ante el tribunal previamente juramentados o prometidos Cecilia Galleguillos Leiva y Daniela Paz Femenías Olivares, según



consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 2 de marzo de de 2021. Asimismo, consta la declaración del testigo Wilson Rodrigo Rivera Seura, al tenor de los dichos registrados en el sistema de audio de la audiencia de juicio de 5 de mayo de 2021.

III. Exhibición de documentos: 1. Contrato de trabajo del demandante. 2. Liquidaciones de remuneraciones, firmadas por el trabajador por todo el año 2019. 3. Comprobante de entrega de feriado legal y proporcional de todo el periodo trabajado. 4. Reglamento Interno de orden, higiene y seguridad de Altonorte. 5. Contrato colectivo de sindicato de trabajadores de Altonorte.

QUINTO: Que, la parte denunciada incorporó los siguientes medios de prueba:

I. Documental: 1. Contrato de trabajo del demandante. 2. Anexo de contrato de trabajo del demandante. 3. Liquidaciones de sueldo de la demandante, correspondiente al período comprendido entre mayo y diciembre de 2019 (ambos inclusive). 4. Acta de Término de Contrato de Trabajo, de fecha 09 de enero de 2020. 5. Comunicación de término de contrato de trabajo a la Inspección Provincial del trabajo, de fecha 09 de enero de 2020. 6. Finiquito suscrito con el demandante con fecha 09 de enero de 2020. 7. Copia cálculo de finiquito de don Yohanns Flores Aceituno. 8. Solicitudes de vacaciones de fecha 02 de mayo de 2018 y 07 de enero de 2019. 9. Boletas y/o comprobantes de pago beca universitaria. 10. Contrato colectivo sindicato trabajadores Altonorte, de fecha 01 de abril 2019. 11. Set de 22 finiquitos con sus respectivas actas y/o cartas de aviso, relativos a los trabajadores que fueron parte del mismo proceso de terminación de contratos de trabajo llevado a cabo por mi representada entre los , días 09, 10, 15 y 28 de enero de 2020. 12. Planilla con tablas referidas a las fechas de firma de los 22 finiquitos, con la causal de término



aplicada y la referencia a la existencia o no de reserva de derechos. **13.** Set de 5 fotografías de la planta de Altonorte, incluidas 3 obtenidas de la página Google Maps. **14.** Carta de despido del demandante por necesidades de la empresa, de fecha 09 de enero de 2020. **15.** Finiquito del trabajador por causal de Necesidades de la Empresa, de fecha 09 de enero de 2020.

II. Confesional: Declaró ante el tribunal previamente juramentado el demandante Yohanns Brandon Flores Aceituno, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 19 de agosto de 2020.

III.-Testimonial: Declararon ante el tribunal previamente juramentados o prometidos Andrés Bruna Ortiz y Guillermo Enrique Jiménez Gutiérrez, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 3 de noviembre de 2020 y los testigos Erika Godoy González y Francisco González Bascur, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 2 de marzo de 2021.

SEXTO: Que, como prueba del Tribunal se allegó las siguientes probanzas:

I.- Documental: de la prueba aportada por la demandada: **10.** Contrato colectivo sindicato trabajadores Altonorte, de fecha 01 de abril 2019. **11.** Set de 22 finiquitos con sus respectivas actas y/o cartas de aviso, relativos a los trabajadores que fueron parte del mismo proceso de terminación de contratos de trabajo llevado a cabo entre los días 09, 10, 15 y 28 de enero de 2020. **12.** Planilla con tablas referidas a las fechas de firma de los 22 finiquitos, con la causal de término aplicada y la referencia a la existencia o no de reserva de derechos. **13.** Set de 5 fotografías de la planta de Altonorte, incluidas 3 obtenidas de la página Google Maps. **14.** Carta de despido del demandante por necesidades de la empresa, de fecha 09 de enero de 2020



II. Declaración del demandante Yohanns Brandon Flores Aceituno, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 19 de agosto de 2020.

III.- Testimonial: Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados Guillermo Enrique Jiménez Gutiérrez, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 3 de noviembre de 2020 y, asimismo, Erika Godoy González y Francisco González Bascur, según consta del registro de audio de la audiencia de juicio de 2 de marzo de 2021.

SÉPTIMO: Que, a propósito de los hechos pacíficos fijados, documentación aportada por ambas partes y de las declaraciones prestadas en juicio, según se indicará en cada caso, es posible dar por establecidos los siguientes hechos que dan cuenta del contexto en el que se desarrolló la relación laboral habida entre las partes:

1° Que, conforme fuera reconocido por la demandada en su contestación y desde los dichos del propio actor interrogado por el tribunal, resultar dable establecer que ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de Aprendiz y hasta la fecha de su despido el 9 de enero de 2020, la demandada Complejo Metalúrgico Altonorte S.A., fue el único empleador que tuvo.

2° Que a la fecha del despido el actor se desempeñaba como Operador de Planta y su remuneración según se obtiene del promedio de los tres últimos meses íntegramente trabajados registrado en las liquidaciones de remuneraciones aportadas, analizados en conformidad con los criterios del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$1.267.842.-

Asimismo, se obtuvo de los dichos del actor; de su corroboración a través de los testimonios de oídas de sus propios testigos y de lo señalado por los testigos de la demandada Erika Daniela Godoy Gonzalez y Francisco Javier González Bascur, que el día de su despido, en la mañana del 9 de enero de 2020, venía saliendo de su último día



de turno, el que se había iniciado a las 20:00 horas del día anterior y terminado a las 8:00 horas del día 9 de enero, siendo el primer trabajador con el que se inició todo el proceso de despidos.

3° Que, el demandante formaba parte del Sindicato de Trabajadores de Altonorte, organización que suscribió el 1 de abril de 2019, contrato colectivo, en el que convino que en su cláusula 10.1. relativa a "Desvinculación" que *"en caso de desvinculación fundamentada en el artículo 161 del Código del Trabajo, la empresa pagará adicionalmente a la indemnización legal establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo, una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, por cada tres años de servicio, o proporción de estos, contados desde el inicio de la relación laboral..."*

4°.- Que a la fecha de su despido, se encontraba cursando estudios de Ingeniería en el Instituto Profesional INACAP, constando del documento ofrecido por la demandante de 30 de diciembre de 2019, denominado "Boleta y/o Comprobante Beca Universitaria", que estaba becado como trabajador con un beneficio del 50% y que para entonces, a través de dicho comprobante, se dio cuenta del recibo por parte de la empresa de documentación correspondiente a los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre. En el mismo sentido, acompañó boletas emitidas por INACAP, el 17 y 26 de diciembre, donde consta el pago de conceptos por "contrato colegiatura" y "contrato matrícula" por el monto total de \$1.044.712.-

5° Que, según se acordó como hecho pacífico y sin perjuicio de lo que se dirá en detalle más adelante, a partir de los dichos del actor y de los testimonios de la demandada, es posible asentar como hecho de la causa que a contar del día 9 de enero de 2020, la denunciada inició un proceso de despido de 23 trabajadores, en cuyo



contexto se ofreció el término del contrato de trabajo, por la causal de mutuo acuerdo, y, en caso de ser desestimada, por la causal de necesidades de la empresa.

En el caso del actor, fue avisado al terminar su turno de noche a las 08:00 horas que debía concurrir a reunión en gerencia, estuvo alrededor de 10 minutos reunido con la Gerenta de Recursos Humanos Ana Fabres y con Milton Quintana su jefatura, contexto en el que se le ofreció firmar Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo o carta de despido por necesidades de la empresa (ambos formatos incorporados como prueba de las partes y del tribunal, en el caso del segundo).

Sin perjuicio de lo que se señalará sobre lo acontecido en dicha reunión, el actor salió de la sala habiendo suscrito el Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo, siendo escoltado o acompañado por personal de recursos humanos hacia una sala contigua en la que se encontraba la trabajadora de Recursos Humanos Cecilia Noemí Galleguillos Leiva, que explicaba los cálculos efectuados en el proyecto de finiquito que ya estaba redactado, para acto seguido, en el mismo lugar, suscribir el finiquito respectivo, sin reserva, ante el Notario Suplente de la 5° Notaría de esta ciudad, Guillermo Jimenez.

En su caso todo el procedimiento descrito no duró más de 20 minutos.

6°.- Que, la demandante declaró expresamente haber recibido la suma de \$6.801.921.- con ocasión de la suscripción del finiquito de marras.

OCTAVO: Que, no obstante enederezarse en autos denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del término de la relación laboral, cobro de prestaciones, demanda por indemnización por daño moral y reclamación subsidiaria del despido, resulta ser que tanto la denuncia de tutela con ocasión del despido, la de reclamación subsidiaria del despido y



en ambos casos la indemnizatoria por daño moral, dependen de un mismo supuesto fáctico, cual es, que se acceda en primer término a la declaración de nulidad del Acta de Terminación de Contrato por Mutuo Acuerdo y del finiquito suscrito a continuación por igual causal.

Respecto de ambos actos se alegó la concurrencia de los los vicios del consentimiento error, de fuerza moral y fuerza económica, sobre la base de sostenerse que tanto el acta como el finiquito como convención, adolecen de un vicio de nulidad por cuanto la voluntad del trabajador no era tal y en definitiva no se produce el consentimiento libre y espontaneo, al ser reiteradamente convencido de firmar por el mutuo acuerdo, sin darle tiempo de pensar y con el fuerte impacto de ser despedido y que además, se firme finiquito acto seguido y sin mediar ningún tiempo para poder pensar o consultar una asesoría.

Sobre el error, se sostiene que el empleador indicaba al trabajador que la suscripción de un acta de término de relación laboral y finiquito de trabajo por mutuo acuerdo era la condición legal para pagar sus indemnizaciones y que el finiquito por mutuo acuerdo le permitiría encontrar trabajo pues la causal de necesidades de la empresa lo perjudica ya que no le sería fácil encontrar trabajo ya que las empresas saben que esa causal es para los malos trabajadores, agregado a que se le señala que se paga el mismo monto en ambos casos, y que son lo mismo, cuando lo cierto es que no tiene las mismas acciones e indemnizaciones asociadas, ni los montos tampoco son los mismos, a partir de lo cual, el trabajador firmó de buena fe, creyendo que se le hacía un favor al otorgar un finiquito por mutuo acuerdo, que se le están pagando los mismos montos que recibiría si firma un finiquito por necesidades de la empresa y con la convicción de que así encontraría trabajo sin dificultades, es decir, existió intervención directa del empleador, para inducir a error al trabajador y si no



existió reclamo, es por la confusión o error inducido por el empleador al momento de suscribir dichos instrumentos, los cuales fueron firmados de inmediato por quien se identifica como notario que da validez a lo alegado por el empleador y que se encontraba presente en el acto.

Por su parte, la fuerza moral estaría fundada en la circunstancia de que bajo el particular contexto de la relación laboral, el empleador ejerció una constante amenaza de que no encontraría trabajo por la causal de necesidades de la empresa, que dicha causal lo perjudicaba, ya que las empresas sabrían que era un mal trabajador y no se le daría trabajo, se le dificultaría mucho encontrar trabajo y que por la causal de mutuo acuerdo se le estaba haciendo un favor y que fácilmente encontraría trabajo.

NOVENO: Que sobre la suscripción del Acta de Término de Contrato por Mutuo Acuerdo, se introdujo por una parte la declaración del actor Johanns Flores Aceituno, quien refirió en varias oportunidades, al ser consultado por el tribunal que ese día estaba saliendo de turno de noche y en su último día. Había entrado a las 8:00 de la tarde del día anterior y terminaba a las 8:00 de la mañana y le citaron. Dijo: "Me citaron a la reunión, me avisó mi jefe de turno, me dicen que tenía que ir a gerencia, que me esperaba Milton Quintana, pregunté por qué y no me dio detalles, tuve que pescar mis cosas e irme".

Llegué a la oficina, me hicieron sentar, me dan la noticia de que estaba despedido, primero habló Ana Fabres y dijo que ya no pertenecía a la empresa y Milton Quintana dijo lo mismo. Dijeron que yo ya no pertenecía a la empresa, que tenía que firmar rápido, que estaba despedido, lo primero que me dijeron es que estaba despedido".

Me presentaron la carta de mutuo acuerdo primero y la otra la tenían escondida bajo su brazo. "Me dijeron que era el mismo monto en ambos finiquitos. El finiquito



me lo entregó para firma Ana Fabres, los dos estaban sentados, no me indicaron ninguna información, yo hice las consultas y me dijeron: -esto tiene que ser rápido porque venía más gente y no me dijeron nada”

Luego, consultado por el tribunal del porqué habiendo manifestado su desacuerdo suscribió el documento, dijo “porque antes me dijeron que el mutuo acuerdo me daría la oportunidad de encontrar trabajo y que en necesidades de la empresa me iba a complicar mucho el tema de encontrar trabajo, no fue opción”.

Me entregaron esos documentos y los pude leer, pero bajo la presión en la que estaba, no me pude concentrar y no pude asesorarme con nadie, era mi primer trabajo y desconozco como se efectúan los despidos, no tenía claridad de ese tema. Me sentí bajo presión porque me estaban presionando, apurando, que necesitaba firmar para seguir con el proceso, que me estaba esperando en la otra sala.

Preguntado si alguna de las dos personas el ofrecer las dos alternativas explicó en qué consistían, respondió que solo el mutuo acuerdo, dijeron que si firmaba eso no tendría inconveniente para encontrar trabajo, me lo dijo Ana Fabres Gerenta de Recursos Humanos, fueron muy pocas palabras.

Yo estaba desesperado, casi me desmayo ese día, dadas las deudas, tenía que pagar mis estudios.

Este es el único trabajo que he tenido y era la primera vez que me despedían.

Yo decía porqué me están despidiendo y me respondían “no te podemos entregar la información” .

En esa reunión no estuve más de 10 minutos y en ese tiempo conversamos y lei los dos documentos.

Firmé el finiquito de mutuo acuerdo.

En ese momento yo no sabía qué es mutuo acuerdo, ni qué es necesidades de la empresa, pregunté que significaba, dije: “qué significan estos dos, porque hay



dos finiquitos, porque existen dos formas de despido y lo único que me dijeron fue que el mutuo acuerdo no me iba a perjudicar tanto como el otro y que me convenia mucho firmar eso, pregunté porque me convenia y no me dijeron".

Yo firmé el documento dentro de la sala donde estaban ellos dos, me decidí por firmar el de mutuo acuerdo porque ellos me convencieron que no me iba a ir mal despues de esto.

Yo necesito trabajo para sustentar a mi familia, yo estaba en shock en ese momento, sentía dolor de cabeza, sentía que me iba a desmayar, estaba saliendo de un turno en el que estuve 12 horas de nocherero y recibir una noticia asi es muy denigrante.

Es denigrante, recibir una noticia asi, en esas circunstancias estar saliendo de nocherero, lo que necesitaba era descansar y no estaba en mi 100% o preparado para un despido.

Pasé a la otra sala que estaba al frente, estaban lo del notario, eran como 4 personas, andaba con uniforme de notario, logré ver el logo de notario, se presentaron y dijeron que eran del notario. Ahí me estaban esperando, mas los dos escoltas de recursos humanos, eran escoltas porque ellos me hacían pasar sala por sala.

A la primera sala llegue solo, despues cuando salí de la primera, me estaban esperando de recursos humanos, fuera de la puerta, me hicieron pasar a la siguiente sala y despues a otra sala para recibir el vale vista.

En esa sala de al lado fue donde me timbraron el finiquito (refiriéndose al acta de termino de contrato por mutuo acuerdo previamente exhibida), no recuerdo haber firmado otro documento, si el del monto, el del vale vista. Firmé en total tres documentos.

En notaría recibí el segundo documento (en referencia al finiquito también exhibido), entré a esa sala y me presentaron el documento que tenia que firmar, dijeron "somos de la notaría tanto y necesito que me



firmen este documento y me entregó el que tiene timbrado el finiquito". En la parte donde estaban los de la notaria me entregaron un documento y por los nervios no pude leerlo, yo no sabia que hacer en ese momento, en ese momento no me dijeron nada.

Consultado si el notario le preguntó algo y si leyó el documento, respondió: me dijo que firmara solamente y yo firmé. Nunca habia firmado un finiquito.

Hubo alguien de la empresa que explicaba los montos de ese finiquito, pero nadie me indicó que me fijara en los montos, que decían lo mismo, ni nada.

Por último, consultado si sabe que es reserva de derechos, señaló: no lo se y el notario no me dijo nada. Estuve en esa sala 2 o 3 minutos.

DÉCIMO: Que a propósito de los dichos del actor, debe recordarse que se estableció como hecho pacífico en autos al existencia de un procedimiento llevado a cabo por la empresa Complejo Metalurgico Altonorte S.A., a contar del día 9 de enero de 2020, para proceder al despido de más de 20 trabajadores, en cuyo contexto se ofrecía término por mutuo acuerdo o necesidades de la empresa, con exhibición de un documento para cada alternativa.

Una vez firmado, eran conducidos a una sala contigua con la presencia de un notario y de una funcionaria de recursos humanos que explicaba los montos del finiquito - en caso de dudas-, documento que tambien estaba elaborado en las dos versiones propuestas.

Además, se dispuso el acompañamiento en todo momento y hasta su salida de las dependencias de la empresa de una persona de recursos humanos, por último, se contrató el servicio de taxis para que se retirarn de las dependencias.

Desde ahí y en relación con los dichos del demandante, debe además señalarse, que a partir de otras



probanzas aportadas se abonó antecedentes que permiten darle sustento a sus asertos, según se pasará a exponer.

UNDÉCIMO: Que, en primer término, sobre la circunstancia de ser el actor el primero en ese ciclo de despidos, el tiempo de duración de la reunión, el paso del actor de la sala inicial a una contigua con presencia del notario y de la encargada de recursos humanos que explicaba los montos del finiquito con el que salió el trabajador, declaró por una parte Andrés Bruna Ortiz.

Indicó haber participado en el diseño del mentado proceso, ejecutado a través de una programación para determinados días del mes de enero y, para facilitar y hacer el proceso más eficiente, se le pidió que contactara a un notario para que pudiera subir a la faena y cumplir con la formalidad de la suscripción de los finiquitos respectivos.

Según el día estaba programada la información al trabajador, se le informaba el motivo de su salida, montos de su finiquito y si estaba de acuerdo, tenía la oportunidad de poder ratificar el mismo ante el notario que estaba en el recinto, pero en otro lugar físico, distinto a aquel en que se hacía las notificaciones.

Para no perjudiciar a los trabajadores se le ofreció una alternativa entre mutuo acuerdo o necesidades de la empresa pero por los mismos montos, porque consideramos que el mutuo acuerdo era más favorable para ellos si querían buscar trabajo.

Luego, consultado sobre si se consideró algún beneficio para la empresa en caso que firmaran una u otra alternativa, refirií que desde el punto de vista económico, más que un beneficio es perjudicial, porque tributariamente es un costo mayor, porque la indemnización por años de servicios no constituye impuesto y sí las de mutuo acuerdo. "Me consta que las



indemnizaciones eran idénticas porque me tocó revisar previamente las causales y montos y me tocó corroborar que los cálculos eran correctos”.

Consultado por el tribunal, sobre el diseño del proceso, si se consideró que el actor venía saliendo de turno de noche, respondió que lo desconocía, no se discriminó si venía saliendo de turno de noche o llegando a su turno de día, solo se reparó que estuviera en la faena.

Agregó, además, que cuando se le ofrece la alternativa de mutuo acuerdo o necesidades de la empresa, “hicimos un análisis internamente y estimamos que la causal mutuo acuerdo era más cara por problemaas tributarios que necesidades de la empresa, pero no me consta que se le haya dicho al trabajador. A los trabajadores se le hizo presente la opción, no se si en el caso del demandante se indicó en concreto, sí me consta que se le expuso la alternativa a todos, pero yo no participé directamente en ese despido, por lo que no me consta si se verbalizó o no lo de las alternativas propuestas.

Sostuvo que los finiquitos en ambos casos incluían la remuneración del los días trabajados en el mes de enero, no estaban enfocados solo a las prestaciones del desido, ya incluian descuentos como deudas, cargos, anticipos, contempla haberes y descuentos y segun la situación particular se aplicaba el descuento correspondiente.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, sobre esto último, la presencia en la sala contigua de la mentada reunión de una representante de recursos humanos y un notario y de la suscripción del finiquito por mutuo acuerdo, declaró en primer término Erika Daniela Godoy Gonzalez, precisamente



la encargada del área de remuneraciones de Recursos Humanos, quien reconoció participar del proceso.

Precisó que en el caso del demandante el proceso no duró más de 20 minutos, haciendo presente que no comentó nada, que por su parte no informó qué significa reserva de derechos, ni le informó al demandante que podía hacerla, agregando que no estaba tan cerca del notario presente en la sala para escuchar si se lo dijo por su parte.

Yo no estaba en la oficina donde fue despedido, no se qué le dijeron. Estuve cuando entró con la carta de aviso para ver el finiquito, se sentó, le ofrecí explicarle el acta, accedió, le expliqué los conceptos del finiquito, no me indicó ninguna, el proceso de él fue bien expedito, había trabajadores que se quedaban más tiempo, le pregunté a él y no manifestó ninguna duda, se fue directamente donde el Notario.

Consultado sobre cómo vio al demandante, dijo "ánimicamente lo vi sorprendido, impactado por el proceso, pero no más allá del de cualquier persona a la que se le informa que es despedida.

En el finiquito se incluía el pago si tenía días trabajados y se consideraba esos días. Yo informaba la base de cálculo, se consideraba todos los haberes de los últimos tres meses en los que trabajó.

Había finiquitos de mutuo acuerdo y de necesidades de la empresa, los montos incluidos para uno u otro eran los mismos, yo preparé los finiquitos. Incluía todos los beneficios del contrato colectivo.

También declaró Francisco Javier Gonzalez Bascur, del Área de Recursos Humanos, participante en el "proceso", refiriendo sobre el actor que "en la conversación que tuve con él, no recuerdo haberle dicho que podía hacer reserva de derechos". Conversé con él, estaba apenado, triste por su salida, lo noté sorprendido, por la expresión de su cara sorprendido. Mi



rol como sicólogo fue acompañarlo desde ahí, lo escuché, me preguntó en algún momento si serán más personas y le dije que no manejaba esa información y eso fue todo; me dijo que había algunas cosas en su casillero y se hizo gestiones para que lo pudieran acercar o lo acercan a garita.

Por último, en esta parte, declaró el Notario Suplente Guillermo Enrique Jiménez Gutierrez, señalando que no recordaba el caso del demandante y su firma.

Sobre el proceso de despido en general, indicó "nos otorgaron una oficina, había un turno, venían dos personas, una de Altnorte, la otra el trabajador, se acercan pasaban antecedentes con la carpeta completa con liquidaciones, cotizaciones pagadas, contrato de trabajo y las copias del finiquito, revisamos las cédulas, mi deber es preguntar si está de acuerdo, que puede hacer reserva de derechos y si alguien pregunta por dudas en el finiquito no podemos responderlo y se deriva a las personas de la empresa y ellos conversan con el. Nos fijamos quién es el que firma, que firme voluntariamente, se autoriza y algunas veces nos quedamos con las carpetas para autorizar.

Consultado sobre si recuerda que trabajadores hayan estampado reserva, dijo no recordarlo. En el caso concreto del actor, no obstante ser el primero, dijo que no recordaba si se lo indicó.

DÉCIMO TERCERO: Que, en relación con el Acta de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Acuerdo, consta del documento acompañado que se contiene lo siguiente: "... se ha acordado, a partir de hoy, poner término al contrato de trabajo que les ligaba desde el día 9/21/2016, en conformidad a la causal contemplada en el artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, "Mutuo Acuerdo de las Partes", materializándose entonces el término de la relación laboral, según se señala en el presente instrumento. Asimismo, las partes han acordado



que por cumplir 3,3 años de antigüedad al trabajador le será pagada una indemnización voluntaria equivalente a la suma bruta de \$8721.171.-".

Al respecto, cabe señalar que el Mutuo Acuerdo como causal de término del contrato de trabajo, está establecida en el artículo 159 n°1 del Código del Trabajo.

Dicha regulación legal se relaciona con la circunstancia de ser un Principio rector del Derecho del Trabajo el de la Estabilidad Laboral, lo que supone que las causales de término del contrato de trabajo están establecidas en la ley y deben cumplir con solemnidades o formalidades, tales como, constar por escrito (salvo excepciones como la muerte del trabajador) y en el caso de la causal en comento, debe expresar la voluntad de ambas partes y ser ratificado ante -entre otros- ministros de fe. De no cumplirse con tales condiciones no podrá ser invocado por el empleador.

Estos requisitos se explican considerando que el trabajador no tiene derecho a percibir una indemnización por años de servicio, por tanto, se busca evitar presiones del empleador para firmar el acuerdo¹.

DÉCIMO CUARTO: Que, sobre el finiquito por Mutuo Acuerdo de autos, de su lectura se aprecia el siguiente tenor:

"Primero: que el trabajador prestó servicios como Maestro Reactor , en el establecimiento de Complejo Metalúrgico Alto Norte S.A., desde el 21 de septiembre de 2016, hasta el 9 de enero del 2020, fecha esta última en que su contrato ha terminado por "Mutuo Acuerdo" conforme a lo establecido en el artículo 159 N°1 del Código del Trabajo. SEGUNDO: Se liquidan los haberes...en base a su remuneración bruta mensual de....SEPTIMO: El trabajador deja constancia que durante el tiempo que prestó servicios a la empresa, recibió oportunamente el total de

¹ Gamonal Contreras, Sergio y Guidi Moggia, Caterina, "Manual del Contrato de Trabajo"



las remuneraciones, beneficios legales y convencionales y demás prestaciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado y disposiciones legales pertinentes y que en tal virtud el empleador nada le adeuda por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemnización por años de servicio, cotizaciones previsionales, de salud y cesantía, indemnizaciones por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, así como por ningún otro concepto, ya sea legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo o de la terminación del mismo....OCTAVO: En consecuencia, el trabajador declara que no tiene reclamo alguno que formular en contra de Complejo Metalúrgico Altonorte S.A., declarando que, en todo caso y a todo evento renuncia expresamente a cualquier derecho, acción o reclamo, ya sea judicial o administrativo, que eventualmente tuviere o pudiere corresponderle en contra del empleador, que pudieran emanar del contrato que los vinculó, en relación directa o indirecta con este, con los servicios prestados, con la terminación del referido contrato o dichos serviciosEn efecto, en este acto el trabajador otorga a la empresa y a todas las personas naturales o jurídicas relacionadas o vinculadas directamente a ellas, el más amplio, completo, absoluto, total y definitivo finiquito por los servicios prestados o la terminación de ello, ya diga relación con las responsabilidades administrativas, reglamentarias, civiles, infraccionales, por derechos fundamentales, con ocasión del despido o durante la relación laboral, y criminales, respecto de los hechos referidos y materia del contrato de trabajo, declarando expresamente que renuncia a toda acción, derecho o reclamo de cualquier clase o naturaleza que tenga o eventualmente pudiera tener en contra de Complejo Metalúrgico Altonorte S.A., y también como respecto de



todas las personas naturales o jurídicas que se encuentren actualmente relacionadas o vinculadas a ella en forma directa, con ocasión de su relación laboral o con cualquier otro hecho ocurrido a esta fecha, como accidentes del trabajo o enfermedades profesionales ocurridas durante su relación laboral, puesto que la suma indicada en la cláusula QUINTA de este instrumento resarce íntegramente todos los daños patrimoniales, directos o indirectos, presentes, pasados o futuros, así como los daños o perjuicios de carácter moral o material que se pudieron ocasionar directa o indirectamente a consecuencia de su relación laboral y/o accidentes del trabajo o enfermedades profesionales... NOVENO: "El trabajador declara que, ya sea durante la relación laboral o con ocasión del despido no fueron vulnerados sus derechos a la vida, a la integridad física y psíquica; Al respeto y protección a su vida privada y a la honra de su persona y su familia; A la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; A la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opusieren a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; A la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; A la libertad de trabajo, su libre elección y en lo relativo a que ninguna clase de trabajo puede ser prohibido; A no sufrir actos discriminatorios del artículo 2° del Código del Trabajo o cualesquiera otro; o, a la Garantía de Indemnidad. En efecto, el trabajador declara que la empresa no tiene responsabilidad alguna por la infracción o vulneración de los derechos señalados en el párrafo anterior, ya sea durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión del despido...".



De su contenido, se advierte además que el actor declaró recibir a su entera satisfacción, de parte de la demandada, la suma de \$6.801.921.-

Sobre el finiquito, los incisos 1 y 2 del artículo 177 del Código del Trabajo, señalan que: *"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivo, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador (...)".*

Desde tal regulación, se sostiene en doctrina que su naturaleza es la de un instrumento emanado y suscrito por el trabajador y el empleador, es decir, es una convención celebrada en virtud del término de la relación de trabajo y en la que además de dejar constancia de la causal de término respectiva, dan cuenta del cabal cumplimiento de las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las excepciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra.

Precisamente, en tanto convención, tiene poder liberatorio, sobre aquello que las partes acuerdan y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó.

Asimismo, al ser una convención, es decir un acto jurídico voluntario que extingue derechos y obligaciones, es indispensable como todo acto jurídico, que la voluntad manifestada y que forma dicho consentimiento, no esté viciada por los vicios del consentimiento de los artículos 1451 y siguientes del Código Civil.

DÉCIMO QUINTO: Que, sobre los vicios del consentimiento el artículo 1451 del Código Civil,



establece que *"Los vicios de que puede adolecer el consentimiento, son error, fuerza y dolo"*.

A su turno, el artículo 1452, dispone que el error sobre un punto de derecho no valida el consentimiento y el artículo 1453, que *"El error de hecho vicia el consentimiento cuando recae sobre la especie de acto o contrato que se ejecuta o celebra, como si una de las partes entendiese empréstito y la otra donación; o sobre la identidad de la cosa específica de que se trata, como si en el contrato de venta el vendedor entendiese vender cierta cosa determinada y el comprador entendiese comprar otra"*.

Sobre el error, en la primera parte de la disposición citada, se sostiene que lo que se produce en ese caso es la falta de consentimiento, atento que una parte cree estar celebrando un contrato sobre un bien determinado y la otra, sobre otro distinto, de modo que sus voluntades son diversas, lo que obsta la formación del consentimiento. Como se trata de una situación de hecho determinada, para resolver acerca de su existencia o no, se está a la prueba que al efecto rindan las partes, teniendo en cuenta que la carga de la misma recae en quien la alega.²

A propósito de la premisa fáctica en comento, se sostiene como opinión generalizada en doctrina que la voluntad constituye uno de los requisitos de existencia del acto jurídico, de modo que si ella no concurre, el acto celebrado es inexistente jurídicamente.

Tal disposición, configura lo que se denomina como *error obstativo o error obstáculo o impidente*, llamado por los autores nacionales *error esencial*, existiendo a su respecto diversas posturas sobre su sanción, la primera considera que el error obstáculo impide que se produzca el acuerdo de voluntades necesario para que el

² Sentencia de la Corte de Apelaciones de Rancagua, ROL 1.775.2006, de 28 de agosto de 2007, citada en "Código Civil Doctrina y Jurisprudencia", Director Rodrigo Barcia Lehmann, Tomo II, pp. 1303.



contrato nazca a la vida del derecho...una tercera postura, sostiene que la sanción es la nulidad relativa, sustentada en el hecho de que el legislador en forma expresa ha señalado que ese tipo de error vicia el consentimiento y el artículo 1682, por su parte, dispone que aquellos vicios que no tienen señalada como sanción la nulidad absoluta, producen nulidad relativa³.

DÉCIMO SEXTO: Que, sobre la fuerza como vicio del consentimiento, el artículo 1456, establece que *"...no vicia el consentimiento, sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición. Se mira como una fuerza de este género todo acto que infunde a una persona un justo temor de verse expuesta ella, su consorte o alguno de sus ascendientes o descendientes a un mal irreparable y grave. El temor reverencial, esto es, el solo temor de desagradar a las personas a quienes se debe sumisión y respeto, no basta para viciar el consentimiento"*.

La doctrina ha dicho que la fuerza en realidad no vicia el consentimiento, sino el temor o intimidación, por lo que desde ahí, es conveniente hablar de temor en lugar de fuerza.

Se la clasifica en fuerza o violencia física y miedo o violencia moral, y se ha definido a esta última como "la presión ejercida sobre la voluntad de un individuo por medios intelectuales, de tal forma que inspira un temor en éste que lo induce a celebrar el acto o contrato"⁴.

Los requisitos que se exige para que opere la fuerza como vicio del consentimiento, son que la fuerza sea determinante, es decir, debe ejercerse con el objeto de arrancar el consentimiento, y grave, es decir, capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano

³ Op. Cit. pp. 1304-1305.

⁴ Op. Cit. PP. 58-59.



juicio. Además de ser actual o inminente, es decir coetánea al acto jurídico.

DÉCIMO SEPTIMO: Que, a propósito de encontrar fuente de regulación la formación del consentimiento en sede civil y de ser el contrato de trabajo una convención creadora de derechos y obligaciones, respecto de cuya génesis es menester la manifestación de voluntad; en cuanto a su término, sea que se trata de manifestaciones unilaterales de voluntad o de acuerdos consensuados, en todos los casos el legislador ha exigido no solo la concurrencia de solemnidades, sino que también, en casos como el de autos, cual es, la causal de mutuo acuerdo, ha exigido la concurrencia de solemnidades que buscan perfeccionar la manifestación de voluntad que debe operar respecto de ambas partes del contrato de trabajo, trabajador y empleador.

Tal acuerdo mutuo, en tanto convención que extingue los derechos y obligaciones originados en virtud del contrato de trabajo al que se pone término, requiere la formación del consentimiento a través de voluntades exentas de vicio y manifestadas por escrito.

A su turno, reclama la ratificación de dicha voluntad ante una de las alternativas de ministro de fe que la norma del artículo 177 del Código del Trabajo dispone, en este caso, fue la del mentado Notario Suplente y por último, se otorga un plazo de 10 días para la suscripción del finiquito, en cuyo contexto se reitera la causal de termino y otras cláusulas ad hoc a dicho cese.

Desde ahí, como se ha sostenido en la jurisprudencia *"no debe olvidarse que el contrato de trabajo no es asimilable a cualquier negocio jurídico civil, pues presenta un rasgo característico que lo constituye, la subordinación y dependencia en que se desempeña el trabajador, quien es la parte más débil de la relación laboral y, en consecuencia, el derecho del*



trabajo -con el afán de equilibrar los intereses contrapuestos- se construye sobre la base de principios que le son propios, tales como el de protección y el de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Entonces, no podemos suponer que el derecho común se aplique sin mitigación alguna a las causas laborales, sino por el contrario, respetando las normas y principios del derecho del trabajo. En especial cuando se trata de analizar las circunstancias de un despido, en que se despliega la mayor facultad sancionatoria del empleador que sea reconocida por la ley...De tal manera que no debe llamar la atención que en materia laboral se tienda a cuestionar la validez de un acto jurídico en que los contratantes no han obrado en igualdad de condiciones, lo que de acuerdo a las circunstancias del caso podría significar contratar sin plena libertad, pues esa resulta ser la manera adecuada de dar protección al contratante más débil, en especial cuando nos encontramos en el ámbito del derecho individual del trabajo, como en la especie, a diferencia del mayor equilibrio que se podría suponer en una negociación entre empleador y un colectivo de trabajadores..."⁵.

DÉCIMO OCTAVO: Que, respecto de la fuerza como vicio del consentimiento y su gravedad, es decir, que debe ser capaz de producir "una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición", se sigue que en el análisis de los hechos de los que se ha dado cuenta, se debe atender a las condiciones personales del trabajador.

En su caso, se trataba de un trabajador que ingresó como aprendiz a la empresa, es decir, con menos de 21 años, declarando al efecto que la demandada fue el único

⁵ Sentencia dictada en causa RIT 0-38-2019.- del Juzgado de Letras con competencia en Laboral de Coronel, de 1 de octubre de 2019.



empleador que tuvo, por ende, que se trató de su primer despido.

A la fecha de su despido se encontraba cursando estudios universitarios y estaba beneficiado por su empleador con el beneficio del 50% sobre los gastos asociados.

Asimismo, que en circunstancias que se encontraba realizando el último turno de noche de su ciclo, de 12 horas, el que había comenzado a las 20:00 horas del día 8 de enero de 2020 y concluido a las 08:00 horas del día 9, una vez terminado se le indicó por su jefatura que lo estaban esperando en la gerencia para una reunión respecto de cuyo contenido no se le informó.

Al inicio de la reunión se le informó que "estaba despedido" -según refirió-.

Sobre las dos alternativas propuestas, su término por Mutuo Acuerdo o Necesidades de la empresa, debe recordarse que fue expresamente reconocido por la demandada en su contestación, al punto que se fijó como hecho pacífico de la causa, no obstante alegar en su defensa que tal procedimiento "se encuentra amparado por el ordenamiento jurídico, no siendo contrario a derecho, en virtud de que el empleador cuenta con atribuciones y facultades privativas para administrar su empresa, prerrogativas que emanan del derecho de dominio correspondiente, por lo que es libre de buscar una alternativa de poner término a los contratos con sus trabajadores, de común acuerdo con ellos, así como también de aplicar las causales de despido que contempla nuestro ordenamiento jurídico".

Sobre la fuerza, recalcó la demandada que en la especie no se ejerció amenaza alguna, sin embargo, el actor refirió que en todo momento se le dijo que la alternativa de mutuo acuerdo era más favorable porque tendría menos dificultades para encontrar trabajo, lo que a su turno fue corroborado por el testimonio de Andrés



Bruna, al responder al tribunal sobre el diseño del proceso de despido, la decisión de ofrecer dos alternativas y la estimación de ser la señalada "más conveniente para el trabajador".

Respecto de tales alternativas, sobre la impresión del actor, éste dijo que se sentía en shock, que pensó en sus deudas, su familia, sus estudios.

Asentado lo anterior, si se considera que en el caso del actor las circunstancias narradas dan cuenta de que desde el punto de vista físico, venía saliendo de un turno de 12 horas seguidas durante la noche; que al finalizar el mismo, fue citado a la reunión en la que se le comunicó el despido, sin mediar explicación alguna, lo que importó una sorpresa para él; que no obstante preguntar a quienes le comunicaron por medio de dos opciones, nada se aportó para ilustrarle sobre sus alcances, sino sólo sobre la conveniencia de una, resulta razonable estimar que se vio a lo menos inhibido de conducirse informadamente.

A lo anterior debe añadirse que, aun cuando el legislador establece expresamente que la causal de mutuo acuerdo debe ser ratificada ante Ministro de fe, de lo que resulta dable considerar que se abre la posibilidad de que transcurra un periodo de tiempo entre lo acordado y ratificado y, que para asegurar que el consentimiento se está prestando libre e informadamente, tal ratificación debe realizarse ante Ministro de fe o suscrita con un representante sindical, cuyo no fue el caso, pues no obstante estar sindicalizado el actor, la demandada no dio cuenta de haber informado al sindicato sobre tal proceso de despido.

Asimismo, sobre la ratificación del mutuo acuerdo y para los efectos de la suscripción del finiquito, ni siquiera se dio la posibilidad del plazo de 10 días establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo, sino que por el contrario, se optó por asegurar la



comparecencia de un Notario Suplente y personal de su notaria, en la misma faena y en la sala inmediatamente contigua a aquella en la que se informaba el despido, sala en la que existían dos finiquitos, en referencia a las dos alternativas de termino que se ofrecía y, respecto del cual, en el caso del actor tanto la encargada de recursos humanos que debía explicarle -en caso de dudas- los cálculos de su finiquito indicó "ánimicamente lo vi sorprendido, impactado por el proceso..." y no obstante no concurrir un tiempo prudente que permitiera le permitiera reaccionar, debía acto seguido firmar su finiquito, respecto de cuya rubrica y su autorización el propio notario suplente en estrados no dio cuenta directamente de que se le haya comentado que podía realizar reserva de derechos.

Partiendo además, de la base que todo lo anterior se extendió por un periodo de 20 minutos, es posible estimar que en el caso de la suscripción del acta de despido y del finiquito de marras su suscripción se produjo en condiciones adversas por la rapidez de los hechos, su condición física y mental por el turno que venía de realizar y la inesperada reunión en la que se comunicó su despido, lo que se estima constitutivo de una fuerza moral suficientemente grave como para viciar el consentimiento prestado, acciones desplegadas que se considera están al margen de la facultad legal de la demandada para despedir, motivos por los que se dará por concurrido el vicio del consentimiento en comento.

DÉCIMO NOVENO: Que, sobre el error alegado, baste para su configuración, recordar la primera parte de la redacción del Acta de Término de Contrato por Mutuo Acuerdo acompañada, en cuyo contenido consta "... se ha acordado, *Mutuo Acuerdo como causal de término del contrato de trabajo..*".

De otra parte, pensar que sobre dicha causal y la circunstancia de ser un Principio rector del Derecho del



Trabajo el de la Estabilidad Laboral, ello supone que las causales de término del contrato de trabajo están establecidas en la ley y deben cumplir con solemnidades o formalidades que para tal caso importa que se expresar la voluntad de ambas partes y ser ratificado.

A propósito de tal acuerdo o específica convención, expresamente la demandada reconoció en su contestación que antes siquiera del inicio del proceso de despidos, la empresa decidió dar dos opciones, una de ellas la de Mutuo Acuerdo, sólo desde ahí cabe preguntarse si hay acuerdo mutuo o consensuado, cuando sólo una de las dos partes lo decidió, cuando en dicho contexto da dos alternativas (recuérdese que se allegó las copias de la carta y finiquito de la otra opción, la de necesidades de la empresa) y cuando para que se opte en particular por una, se representa las consecuencias negativas.

Si se suma a lo anterior, que no obstante la restricción del artículo 1453 del Código Civil sobre los puntos de derecho, el actor dijo no saber qué era mutuo acuerdo o qué era necesidades de la empresa y que lo que aconteció en su caso puede ser subsumible en la hipótesis del *error esencial*, es decir, en concreto, sobre el acto jurídico Acta de Término de Contrato por Mutuo Acuerdo y que produjo en el caso del actor que su voluntad se manifestara de forma viciada, respecto de cuya consecuencia se estará el tribunal a la hipótesis que postula que la sanción es la nulidad relativa, sustentada en el hecho de que el legislador en forma expresa ha señalado que ese tipo de error vicia el consentimiento y el artículo 1682, por su parte, dispone que aquellos vicios que no tienen señalada como sanción la nulidad absoluta, producen nulidad.

Por todo lo que se viene diciendo, se accederá en esa parte a la demanda, declarándose la nulidad relativa del Acta de Término por Mutuo Acuerdo y del finiquito respectivo, pues en el caso del error que se dio por



configurado, al estar viciada el acta, ello redundaba en el finiquito y porque, en el caso de la fuerza moral, se estimó que la misma afectó la voluntad prestada en ambos actos jurídicos.

Sin perjuicio de lo dicho, siendo el contrato de trabajo un contrato personal, del que dependen el que las partes perseveren en la relación laboral y respecto de la cual, una de ellas ya manifestó su voluntad de no perseverar; considerando el tiempo transcurrido y sin perjuicio de lo que se dirá sobre el despido, no se retrotraerá a las partes al estado anterior a su celebración, subsistiendo lo relacionado con el monto que el actor declaró en juicio recibir como pago por el finiquito y las prestaciones laborales reconocidas en su favor, siendo desde acá improcedente emitir pronunciamiento sobre la excepción de finiquito opuesta por ser contradictorio con lo decidido.

VIGÉSIMO: Que, respecto de la acción de tutela con ocasión del despido, se alegó como afectadas a propósito de los hechos reseñados la integridad síquica, libertad de trabajo y la garantía de no discriminación, estos dos últimas, sin desarrollo fáctico o jurídico que permita identificarlas o subjetivarlas respecto de la situación que en concreto afectó al actor y de sus particularidades, por lo que el análisis de su procedencia se centrará en la de integridad síquica.

Desde ahí y como fundamento de hechos posteriores a la mentada reunión que tuvo el actor en la mañana del día 9 de enero con las referidas jefaturas, se alegó que la circunstancia de haberse sentido y estado todo el tiempo escoltado una vez finalizada dicha reunión, mientras fue dirigido a la sala contigua a firmar el finiquito, al dirigirse a retirar sus efectos personales y finalmente para su salida del recinto de la demandada.

Tales hechos desde ya se dirá que no se aprecian con la entidad tal para entender la afectación que denuncia,



al haber dado justificación razonable la demandada sobre dicha medida. Por una parte, para "ordenar el procedimiento de despido" y que "se cumpliera dentro de los tiempos proyectados por cada trabajador" y de otra, en lo que resulta más importante, por motivos de seguridad, por las características de las obras que se ejecutan en sus faenas, de lo que se sigue la legitimidad, necesidad y proporcionalidad de la medida.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, distinto es el escenario de lo ocurrido mientras se llevó a cabo la mentada reunión, cuyo contexto fue latamente desarrollando en los considerandos precedentes a partir de la única versión directa aportada, es decir, la declaración del demandante, ya que la demandada pudiendo aportar la versión de las otras dos personas participantes, no lo hizo.

Respecto de tales circunstancias se pasará a continuación a su valoración, pero de cara a las reglas sobre la tutela de derechos establecidas en el Código del Trabajo.

En ese contexto el artículo 493 dispone que: *"Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"* y por su parte, el artículo 485 del Código del Trabajo, dispone en su inciso 2° expresamente que *"Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial..."* lo que supone una relación directa entre la lesión a la garantía y el ejercicio de las facultades del empleador, pues específicamente en lo



tocante a dicha garantía se establece en el inciso primero del mismo artículo "...entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero (integridad física y síquica) , siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral...".

De tal regulación, dable resulta sostener que sobre la conducta lesiva denunciada, esta debe decir relación con la restricción desproporcionada de alguno de los derechos fundamentales indicados, es decir, con la producción o pretensión de producción de un estado de cosas que restrinja el ejercicio de un derecho fundamental, pudiendo derivar el mismo de una facultad reconocida por ley.

Al efecto, siendo extrapolables para los efectos de este análisis los hechos de los que se dio cuenta en el capítulo sobre la fuerza y error que afectaron la manifestación de voluntad del trabajador y que ellos desde una interpretación armónica de los bienes jurídicos que protege la legislación laboral y de los del ex trabajador en tanto ciudadano, no puede sino estimarse que los mismos importaron una afectación a su integridad síquica, al verse expuesto a un escenario como el narrado y que el mismo describió que le mantuvo en estado de shock, sin poder decir palabras y que los propios testigos de la demanda que participaron en el "proceso de acompañamiento" corroboraron, al decir que era evidente que estaba sorprendido, que no emitió palabras, se sigue la aportación de antecedentes que superan la carga de prueba indiciaria respecto de la afectación de su integridad síquica.

Desde ahí, no avizorando esta magistrada que respecto de los actos desplegados por la demandada exista legitimidad, pues si bien está dentro de sus facultades el despido, ello no importa condicionar al trabajador a



las alternativas que ex ante la empresa se propuso ofrecer, una de ellas en abierta contracción con su naturaleza, como lo es el mutuo acuerdo, suponiendo con anterioridad e intentando suplir la voluntad del trabajador, lo que para él sería conveniente, si se recuerda en esta parte los dichos del testigo Andrés Bruna al referir sobre el proceso de despidos, que el ofrecimiento de dos alternativas se hizo "para no perjudicar a los trabajadores, porque consideramos que el mutuo acuerdo era mas favorable para ellos si querían buscar trabajo", lo que incluso da cuenta de una proyección paternalista sobre el querer del actor, al suponer en su lugar cuál sería la alternativa más conveniente, todo lo cual se aprecia como desproporcionado.

Ello, por cuanto, teniendo desde el inicio la demandada la alternativa de despido por la causal necesidades de la empresa, optó sin embargo por instar porque se suscribiera la de mutuo acuerdo, so pretexto que era más conveniente, pues no obstante ambas alternativas contenían el reconocimiento de los mismos montos por indemnización voluntaria por un lado o años de servicio y desahucio de otro, fueron todos esos montos previamente calculados por la empresa y sobre su propia base de cálculo estimada, incluida la remuneración de los días trabajados del mes del despido; y considerando además, que desde el punto de vista proyectivo de su reclamación, una de ellas a todo evento le exime y es precisamente la de mutuo acuerdo, se advierte la concurrencia de acciones injustificadas y desproporcionadas que afectaron la integridad síquica del actor, razones por las que se acogerá la denuncia.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en virtud de la anunciado y de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo; considerado esta magistrada para los efectos de



esta causa que, el día 9 de enero de 2020, no obstante el vicio advertido sobre la manifestación de voluntad del actor en relación del acta de termino del contrato de trabajo por mutuo acuerdo y del finiquito respectivo, inequívocamente la relación laboral concluyó.

Que en tal contexto, según lo expresado por el propio demandante al ser interrogado, quedó a todo evento noticiado de la decisión unilateral de la empresa de despedirlo por la causal de necesidades de la empresa, se tendrá igualmente tal acto como aquel en que se produjo y comunicó su despido y para efectos de los recargos que proceden, se accederá a regularlo en el 30% sobre la indemnización por años de servicio que corresponda.

De igual forma la indemnización establecida en el artículo 489 respecto de la acción de tutela con ocasión del despido, la que, en razón de las circunstancias establecidas en autos que dan cuenta de la afectación de la integridad síquica del actor y de los padecimientos de los que dio cuenta de forma coetánea e inmediatamente posterior a la reunión en la que se le comunicó su despido, respecto de la aflicción que le produjo la incerteza sobre su situación económica, familiar y académica, se regulará dicha indemnización en el rango mínimo establecido, es decir, en la suma equivalente a seis remuneraciones.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en cuanto a la demanda de daño moral interpuesta en el contexto de la denuncia sobre vulneración de garantías, con ocasión del despido y subsidiaria de reclamación del despido, será rechazada, ante la ausencia de prueba idónea en tal sentido, que dijera relación con la afectación sicológica del actor y que en el caso de la institución en comento contiene elementos de procedencia específicos en virtud de su regulación dentro de la responsabilidad civil, sin que en este contexto sea factible extrapolar lo dicho a propósito de la afectación a la integridad síquica del



actor, por decir relación con calificaciones y condiciones de procedencia distintas, pues tratándose del daño moral, debe a todo evento acreditarse el daño como consecuencia negativa en la psiquis del actor, quedando tal elemento al margen de la discreción del tribunal, en la medida que la misma sólo está permitido en su justipreciación.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, en cuanto al cobro de prestaciones, considerando el tribunal que el actor trabajó tres años, que estaba beneficiado por la cláusula del contrato colectivo indicada en los hechos establecidos en el Considerando Séptimo con un año adicional; que no se reconoció en su favor montos por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, corresponde acoger en esa parte la demanda, desde la base de cálculo remuneracional establecida en el mentado Considerando, cual es, la suma de \$1.267.842.-

Apropósito de los feriados demandados, constando de la documental aportada por la demandada que el actor hizo uso de los periodos señalados y respecto de los pendientes a la fecha de su despido fueron estos incluidos en los haberes del finiquito de marras y se incluyeron dentro de la suma pagada, sobre la cual el demandante reconoció su pago, se desestimará en esa parte la demanda, debiendo tenerse presente que, no obstante la declaración de nulidad del finiquito que se indicará en la parte resolutive de esta sentencia, teniendo dichas prestaciones fuente legal y el carácter de irrenunciables, su reconocimiento y pago sobrevivirá a dicha rescisión.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, en relación con los montos cobrados a título de beneficio que entrega la empresa para trabajadores que estudian consistente en el pago 50% del arancel y la devolución del 100% del monto de la matrícula, habiéndose allegado como único antecedente



pertinente para conducir a la existencia de dicho beneficio el documento de 30 de diciembre de 2019, denominado "Boleta y/o Comprobante Beca Universitaria", del que se desprende que el actor estaba becado como trabajador con un beneficio del 50% y que para entonces, a través de dicho comprobante, se dio cuenta del recibo por parte de la empresa de documentación correspondiente a pagos por ambos conceptos en los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2019, según se estableció en el Considerando Séptimo por el monto total de \$1.044.712.-, sin que a su respecto la demandada haya dado cuenta del pago del 50% de dicho monto, se acogerá en esa parte la demanda por la suma de \$522.356.-

VIGÉSIMO SEXTO: Que, sobre la excepción de compensación opuesta por la demandada, en cuanto al primer monto indicado y habida consideración de lo señalado en la etapa de preparación de juicio sobre los montos efectivamente percibidos por el demandante con ocasión del finiquito suscrito, se acogerá en esa parte la excepción, por el monto de \$6.801.921.-

De igual forma, respecto de la excepción relativa al saldo insoluto del préstamo de término de negociación por \$2.333.324.- por contar del contrato colectivo exhibido, en el numeral 41 que las partes pactaron un beneficio en razón del término del proceso de negociación colectiva, consistente en el otorgamiento de un préstamo de libre disposición por \$3.000.000.- para cada trabajador, descontado en 36 cuotas mensuales, iguales y sucesivas y, que en caso de término de la relación laboral antes del pago total, la empresa descontaría y/o compensaría el saldo que reste de los valores que el finiquito determine en favor del trabajador.

Constando en las liquidaciones de remuneraciones aportadas que al mes de diciembre de 2019, el número de cuotas descontadas era de 8 de 36 y que en el finiquito de marras procedió la empresa a considerar el monto



alegado por el monto de \$2.333.324.-, se acogerá también en esa parte la excepción.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, la restante prueba no valorado de forma pormenorizada en nada altera lo razonado, al decir relación en el caso del Reglamento Interno y documentación que da cuenta de los detalles sobre los demás despidos que fueron objeto del procedimiento del mes de enero de 2020, con circunstancias de contexto que no habrían conducido a conclusiones diversas a las consignadas, al verse las probanzas respecto de todas las acciones intentadas desde el punto de vista de los hechos que en concreto afectaron al actor y, porque en el caso de las restantes declaraciones de los testigos de la demandante, se trataba de antecedentes aportados de oídas y obtenidos con posterioridad a su despido.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, no habiendo resultado plenamente vencida la demandada, cada parte asumirá sus costas.

Por las consideraciones antes señaladas y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 161, 168, 425 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo y artículos 1451, 1452, 1453, 1456 y demás pertinentes del Código Civil, se declara, que:

I.- Se acoge la demanda sobre declaración de nulidad del Acta de Término de Contrato de Trabajo por Mutuo Acuerdo y Finiquito, ambos de 9 de enero de 2020, suscritas por el demandante **YOHANNS BRANDON FLORES ACEITUNO** y la demandada **COMPLEJO METALÚRGICO ALTONORTE S.A.**, declarándose en consecuencia nulos en los términos dispuestos en el Considerando Décimo Noveno.

II.- Se acoge la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta en representación de **YOHANNS BRANDON FLORES ACEITUNO**, y la demandada **COMPLEJO METALÚRGICO ALTONORTE S.A.**, y en consecuencia, se declara que en el contexto del despido



producido el día 9 de enero de 2020 la demandada afectó la integridad síquica del actor, motivo por el cual, se condena a pagar en su favor:

1.- \$1.267.842.- a título de indemnización sustitutiva del aviso previo.

2.- \$5.071.368.- por años de servicio y adicional en virtud el convenio colectivo vigente a la época del despido.

3.- \$1.041.057.- por recargo legal del 30% sobre tres años de servicio.

4.- \$522.356.- por beneficio de estudios respecto de gastos rendidos y no reembolsados.

5.- \$7.607.052.- por indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a 6 remuneraciones.

III.- Que se acoge la excepción de compensación opuesta por la demandada **COMPLEJO METALÚRGICO ALTONORTE S.A.** por la suma total de \$9.135.245.- monto que deberá imputarse en su favor, en la etapa procesal que corresponda.

IV.- Se rechaza en todo lo demás la demanda.

V.- Cada parte pagara sus costas.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-120-2020

RUC 20- 4-0259556-7

Dictada por ELENA DEL PILAR PEREZ CASTRO, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a tres de junio de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución



precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.

