

Talagante, seis de abril de dos mil veintitrés

**Visto y oídos los intervinientes:**

**PRIMERO:** Que, con fecha 22 de noviembre de 2022, ante este Tribunal comparece don **Michael Antonio Troncoso Abarca**, cédula nacional de identidad N° 17.682.813-7, operador y programador CNC en mecánica industrial, domiciliado en calle Ostolazar N°90, comuna de Melipilla, quien asistido por su abogado, deduce demanda por despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en procedimiento de aplicación general, en contra de **Fábrica y Maestranzas del Ejercito Famae**, RUT N° 61.105.000-3, del giro de su denominación, representada por don Rafael Mesa Feres, cédula nacional de identidad se ignora, ambos domiciliados en Manuel Rodríguez N°2 Talagante.

Señala que trabajó bajo vínculo de subordinación y dependencia por contrato indefinido para la demandada FAMAe, siendo contratado el día 4 de mayo de 2009, para desempeñar la labor correspondiente al cargo N° 6101 con el grado N, bajo la denominación de “Operador de Máquinas de Herramientas Nivel uno”.

Indica que el 2 de abril de 2022 tuvo una audiencia, en virtud de un procedimiento abreviado, del cual la demandada tenía cabal conocimiento, habiéndose dictado sentencia el día 6 de septiembre de 2022, lo que también era conocido por su ex empleador y luego de unas semanas le avisan que no lo pueden tener trabajando, que habían estado esperando su renuncia y como no la presentó lo despiden, por lo que el 29 de septiembre de 2022 dejó una constancia en la Inspección del trabajo de Melipilla y lo citaron para firmar finiquito el día 10 de octubre de 2022, oportunidad en que le pagaron vacaciones por \$773.080 y horas extraordinarias por \$103.075, realizando un descuento improcedente por \$93.893 correspondiente al aporte del empleador por AFC.

Argumenta que fue despedido de manera verbal e injustificada, sin aviso previo, sin invocar causal legal ni hechos constitutivos del mismo, infringiendo el artículo 162 del Código del Trabajo y el 10 de octubre de 2022 la demandada le solicitó que firmara finiquito, estableciendo en el mismo las causales de su despido, lo que no corresponde, ya que el finiquito es “la forma legal en que, a través de un documento, el trabajador y su empleador ponen fin a la relación laboral, por una renuncia o por un despido laboral”, pero no hace las veces de carta de aviso de término de contrato. Agrega que los hechos que en el finiquito se señalan, siempre fueron conocidos por su ex empleadora, con fecha 6 de septiembre de 2022, por lo que fue perdonada dicha causal por pasar semanas



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

Código: EXPZXEFJFVP

desde el acontecimiento, a la fecha del despido, por lo que debe ser considerado injustificado desde que no se cumplen con las formalidades legales.

Hace presente que al ser despedido verbal e injustificadamente niega la efectividad de la causal señalada por su ex empleador en el finiquito de trabajo, quien señalo que era por el artículo 160 N°7, esto es por incumplimiento del contrato de trabajo, indicando además que en los juicios de despido el empleador deberá acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación (hechos que se desconocen, ya que según señala el finiquito, esta parte alega que existe el perdón de la causal y a mayor abundamiento no es el documento idóneo para tales efectos) que digan relación específica con la causal de despido aplicada, bajo la sanción de no poder alegar hechos nuevos o distintos como justificación del cese de la relación laboral.

En cuanto al perdón de causal, señala que la institución denominada "perdón de la causal" o "condonación de la falta" es una construcción doctrinaria y jurisprudencial no establecida en la ley que, tiene aplicación cumpliendo con determinados requisitos, cuando el empleador -no se aplica esta institución al trabajador- ha optado por no amonestar o sancionar una conducta de incumplimiento del trabajador. Por lo que en cuanto al despido se tendría por perdonado el hecho en el cual podría basarse, pero "la causal de caducidad en que puede incurrir el trabajador debe hacerse efectiva de inmediato por el empleador y que, en todo caso, se entiende perdonada la causal o dicho, en otros términos, como el empleador optó por la mantención y vigencia del contrato, no le es posible, algún tiempo después hacer efectivo el despido por hechos acaecidos con antelación", siendo una institución ligada con el principio de la irrenunciabilidad de los derechos. Agrega jurisprudencia al respecto.

Luego expone que el 10 de octubre de 2022 acudió a la Notaría a firmar finiquito con reserva de derechos, por lo que su ex empleador transgrede el artículo 5 del Código del Trabajo, en cuanto limita su ejercicio de las facultades que la ley reconoce, pasando por sobre las garantías constitucionales de los trabajadores.

Reclama indemnización por años de servicios por \$10.840.973, tomando en consideración su remuneración, por \$833.921.-y considerando que trabajo 13 años y en cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo, señala que equivale a la última remuneración mensual devengada.

Menciona la improcedencia de descuento por concepto de Seguro de Cesantía, aclarando que si bien es cierto, el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N°19.728, en relación a la indemnización por años de servicios que corresponda en caso de termino de



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

Código: EXPZXEFJFVP

contrato de trabajo por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, señala que: “Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”, para proceder válidamente a ese descuento o deducción, es esencial que la causal invocada haya sido procedente, es decir, ajustada a derecho, por lo que al no verificarse la existencia real de necesidades de la empresa, esto, al determinarse el uso improcedente de la causal, no podrá ser aplicado válidamente el artículo 13 de la Ley 19.728, no pudiendo entonces, descontarse de la indemnización a que tiene derecho su representada el saldo aporte del empleador al seguro de cesantía. Invoca al respecto jurisprudencia de nuestra Excelentísima Corte Suprema

Concluye que al determinarse que su despido fue injustificado, indebido e improcedente, la demandada deberá ser condenada al pago de las indemnizaciones correspondientes sin que exista deducción alguna del aporte que ha realizado al seguro de cesantía, pues, de otro modo, tal como lo ha señalado nuestro máximo Tribunal, se estaría incentivando y amparando el mal uso de una causal, lo que, escapa de los fines u objetivos de nuestra normativa laboral, señalando que no procede el descuento establecido en la oferta irrevocable de pago, por la cantidad de \$93.893.

Luego realiza consideraciones de derecho, respecto a la protección del trabajador, las formalidades del despido, del artículo 162 inciso 1º del Código del Trabajo, la declaración del despido injustificado, indebido o improcedente, del artículo 168 del Código del Trabajo, que faculta para solicitar el pago de las indemnizaciones por años de servicios y el recargo legal.

Como peticiones concretas, solicita se acoja la demanda, se declare el despido injustificado, indebido e improcedente y se le paguen las siguientes prestaciones:

1.- Mes sustitutivo del aviso previo, por la suma de \$833.921 o lo que el Tribunal estime en derecho corresponda.

2.- Indemnización por 13 años de servicio por la suma de \$10.840.973 o lo que el Tribunal estime en derecho corresponda.

3.- Que no se haga el descuento señalado en la oferta irrevocable de pago en relación al aporte del empleador en la AFC, por la cantidad de \$93.893.- toda vez que el despido es injustificado, indebido e improcedente, o lo que el Tribunal estime en derecho corresponda.



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

Código: EXPZXFJFVP

4.- Recargo legal del 50% por la suma de \$5.420.487 o lo que el Tribunal estime en derecho corresponda, en razón de ser injustificado, indebido e improcedente el despido.

5.- Que las sumas a que se condena a la demandada deben ser con reajustes e intereses.

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

**SEGUNDO:** Que la parte demandada asistida por su abogado, con fecha 18 de enero de 2023, **opone excepción de finiquito**, fundada en que el actor con fecha 10 de octubre de 2022 suscribió y ratificó ante doña Paulina Miranda Hiriart, Notario Interina de Talagante, el finiquito de contrato de trabajo, con una aparente reserva amplia y genérica de derechos, que se limitó a indicar literalmente lo siguiente: “Lo manuscrito vale, me reservo las acciones legales” (sic), la cual carece de la aptitud necesaria para constituir un acto unilateral de reserva que permita incoar la presente acción de despido injustificado y reclamo de indemnizaciones y prestaciones.

Añade que en ninguna parte de su genérica reserva de acciones legales, especifica que se reserva el derecho de impugnar la causal de despido, por lo que no se desprende que se haya impugnado la causal legal de término de contrato de trabajo.

Luego de transcribir la cláusula cuarta del finiquito señala que el actor declara reconocer expresamente que no se le adeuda ningún concepto remuneratorio, ni indemnizatorio derivado de la relación laboral que lo unió con la empresa FAMAE, ni ningún otro concepto legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de trabajo, o de la terminación del mismo. Añade a lo anterior, que no se tiene reclamo alguno que efectuar en contra de FAMAE, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vínculo.

A continuación transcribe las cláusulas quinta y sexta indicando que el actor en virtud de dicho finiquito, además de haber declarado que no se le adeuda ningún concepto, indemnización o prestación que derive directa e indirectamente de la relación laboral que lo ligó con su representado, renunció en -forma explícita- a toda acción judicial o extrajudicial que pudiese corresponderle. Reiterando que el finiquito solo contiene una reserva genérica y omnicomprensiva de acciones legales por parte del actor, sin un contenido claro, expreso y concreto, respecto de cuál acción laboral en específico se pretende ejercer en contra de FAMAE, en la que se especifique cual acción -en concreto- se está reservando.



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

Código: EXPZXEFJFVP

Precisa que la reserva de derechos tiene como propósito reclamar sobre el o los derechos a que dicha reserva se refiera, esto es, que se trate de otros derechos que no hayan sido considerados en el finiquito, o bien acerca de los cuales se muestre desacuerdo, por lo que el trabajador, al reclamar mediante una actuación unilateral que constituye la reserva de derechos, obliga necesariamente a que deba especificarse los derechos o conceptos que se reservan, aunque sea muy someramente; lo cual para el caso en comento no existe de ninguna forma. Añade que nuestros Tribunales Superiores de Justicia reiteradamente han establecido la improcedencia de las reservas de derechos efectuadas en finiquitos, en términos amplios y genéricos, invocando jurisprudencia al respecto.

A continuación **opone excepción de transacción**, argumentando que todo finiquito que conste por escrito, sea firmado por el interesado y ratificado (como ocurre en el caso de marras) podía ser invocado por la demandada como documento válido que posee pleno y absoluto poder liberatorio, lo que sostiene ha sido ratificado por la Excm. Corte Suprema, disponiéndose que “el finiquito legalmente celebrado tiene el mismo mérito que una sentencia ejecutoriada, por lo que no le es lícito al tribunal entrar a conocer de las prestaciones que dimanen del contrato fenecido.” (C. Suprema. Casación, de 2 de mayo de 1994. .D.J., T.XCI, sección 3°, página 65). Reafirmando lo anterior la definición del término “finiquito” que contempla el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, señalando que éste consiste en el “remate de las cuentas, o certificación que se da para constancia de que están ajustadas y satisfecho el alcance que resulta de ellas”. Es decir, según la definición de la Real Academia de la Lengua Española, con el finiquito que el propio demandante celebró, manifestó su satisfacción con el término de su relación laboral.

Previene que habiéndose finiquitado la relación laboral respecto de determinados temas y no existiendo reserva efectuada de forma expresa, clara y concreta, no procede que el actor reclame o demande un despido injustificado, y que en virtud de ello reclame el pago de recargos legales, indemnizaciones por años de servicios y sustitutiva del mes de aviso previo. Por otra parte, la extensión del finiquito unido a su naturaleza transaccional, la que conforme el artículo 2460 del Código Civil, “produce el efecto de cosa juzgada de última instancia”. En relación con los efectos jurídicos del finiquito, transcribe una sentencia de casación que analiza su poder liberatorio (Corte Suprema, 8 de marzo de 2012, Rol de Ingreso 7314-2011).



Concluye solicitando tener por opuestas la excepción de finiquito y transacción respecto de las acciones de despido injustificado, y reclamo de pago de recargo legal, de indemnizaciones por años de servicios, de mes de aviso previo, y de devolución de por concepto de seguro de cesantía, atendidas las consideraciones expuestas en el presente escrito, acogiéndola y condenando en costas al actor.

Luego contestó derechamente la demanda de autos en los términos que a continuación se exponen:

Señala que el trabajador ingresó a prestar servicios para FAMAE con fecha 4 de mayo de 2009 hasta el día 28 de septiembre del año 2022, fecha en que terminó la relación laboral por la causal legal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es por incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo. Añade que es efectivo que la remuneración mensual percibida por el actor ascendía a \$833.921, siendo además efectivo lo sostenido por el actor en cuanto a la extensión de la jornada laboral.

Destaca que el demandante ingreso a la empresa FAMAE ejerciendo labores de “Operador de Máquinas Herramientas Nivel Uno”, en Gerencia Operaciones, Plata Armamento Menor y a partir de enero del 2022, cambio al cargo de Programador y controlador de producción”, cargo N° 6801, en el área de Gerencia Fabril.

En relación al término de la relación laboral, sostiene que el término del contrato de trabajo se ejerció en razón de la causal legal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es por incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, y en razón del incumplimiento de las normas del Código de Ética de la empresa FAMAE, en específico de los artículos 1, 2 y 53 de dicho cuerpo normativo, siendo falso que se haya citado al actor a la oficina de la empresa y se le haya señalado que se estaba esperando su renuncia, siendo además falso que el despido sea injustificado, o que se haya realizado verbalmente, sin invocar causal legal para ello.

**En cuanto al reclamo del recargo legal del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, y la indemnización por años de servicios, mes de aviso previo, reclamados por el actor,** indica que no es procedente por cuanto el término del contrato de trabajo es justificado.

Por otra parte argumenta que la afirmación del demandante en cuanto a que opero el perdón de la causal de despido por parte de FAMAE, es absolutamente falso, por cuanto el actor no fue objeto de amonestación u otro tipo de sanción de forma previa a su despido, ni de ninguna otra actitud que implicase el perdón de la causal de



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

Código: EXPZXEFJFVP

despido, además no desarrolla de forma clara su libelo la forma en que supuestamente habría operado este perdón.

**Respecto a la defensa sobre los hechos alegados por el demandante:**

Indica que el término del contrato de trabajo del actor, se efectuó con fecha 28 de septiembre de 2022, en virtud de la causal legal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y las razones para poner término al contrato dicen relación con hechos delictivos en los cuales se vio involucrado junto a otro sujeto, y a la condena penal a la cual fue finalmente sentenciado con fecha 6 de septiembre de 2022, por el Juzgado de Garantía de Melipilla en la causa RIT O-472-2022.

Precisa que el 1 de abril de 2022, el señor Troncoso fue objeto de un control de carabineros, siendo detenido y posteriormente formalizado por el Juzgado de Garantía de Melipilla, en razón de haber sido sorprendido portando cartuchos balísticos calibre 38, sin percutar, respecto de los cuales no contaba con autorización para su porte. En razón de los anterior, el actor fue imputado por infracción a la Ley de Control de Armas, y por los cuales –finalmente- fue sentenciado y condenado en procedimiento abreviado con fecha 6 de septiembre de 2022, al cumplimiento de una pena de pena de quinientos cuarenta y un días de presidio menor en su grado medio y a la suspensión de todo cargo u oficio público por el tiempo de la condena, como AUTOR del delito de PORTE ILEGAL DE MUNICIONES, en grado de consumado, ilícito previsto y sancionado en el 9 en relación al 2 letra b) de la Ley 19.798, ocurrido en la ciudad de Melipilla el día 1 de abril de 2022.

Argumenta que la sentencia fue puesta en conocimiento de la empresa, por lo que se procedió a investigar y analizar los antecedentes, se determinó que la naturaleza de los hechos por los cuales se condenó al actor, perjudicaban gravemente a la empresa FAMAE y constituye una infracción grave al contrato de trabajo, al Código de Ética que informa a los trabajadores de FAMAE, al reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, y al mismo contenido ético jurídico del contrato que lo ligaba con la empresa.

Añade que la naturaleza de los hechos por los cuales se imputó y condenó al señor Michael Troncoso, perjudicaba a la relación laboral, teniendo en consideración, la naturaleza y el giro económico de la empresa FAMAE, siendo una empresa del Estado cuyo giro es la fabricación, reparación y comercialización de armas o elementos bélicos, por lo que la gravedad de los hechos por los cuales se condenó al actor, constituía un



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

Código: EXPZXEFJFVP

incumplimiento grave de las obligaciones del Contrato de Trabajo, de su contenido ético jurídico, así como del Código de Ética de FAMAE, el cual rige la conducta de sus trabajadores, así como también constituyó una infracción al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, que también integra el contrato de trabajo.

Precisa que el actor infringió varias normas del Código de Ética, que rige la conducta y las obligaciones contractuales tanto de los civiles y militares que prestan funciones para Famae. Entre ellas las siguientes:

*“Artículo 1.- Todo trabajador de las Fábricas y Maestranzas del Ejército, en adelante FAMAE”, como todo aquel que preste funciones en cumplimiento de una destinación de esta empresa, es responsable individualmente por sus acciones.*

*Artículo 2.- Todo el personal referido en el párrafo anterior deberá acatar la legislación y la normativa emanada de las autoridades reguladoras legítimas y competentes, los manuales de procedimientos, los reglamentos, instrucciones, normas escritas y demás disposiciones internas de la Empresa, las que deben ser conocidas por todos, la normativa señalada, se cumplirá no sólo de buena fe respecto de su tenor literal, sino que además se atenderá al espíritu de la legislación, de los reglamentos y demás normativa vigente.*

*Artículo 53.- La Empresa llama a adherir los principios y valores que el presente Código hace explícitos, estimando que ellos también alcanzan la esfera de la vida privada del trabajador e involucrar su conciencia personal.*

*La pertenencia a la Empresa no se interrumpe al término de la jornada de trabajo, sino se extiende y funde con la vida en sociedad en cuanto ciudadanos, haciendo imposible una separación absoluta de ambas condiciones.*

*Ante esta inevitable superposición de ámbitos, la Empresa exhorta a sus trabajadores a la observancia de estos conceptos éticos en sus conductas privadas, y declara en todo caso, su propósito de no hacer cuestión de ello en relación al contrato de trabajo. Sin embargo, espera una adhesión constante por parte de los trabajadores a los valores más trascendentes del ser humano, velando así por el bien de todos sus integrantes de la Empresa y de su imagen, entendiendo que una conducta reñida con los valores sociales obviamente no es consecuente con los valores de esta empresa.”*

Manifiesta que las normas del Código de Ética de FAMAE, son parte del contenido ético jurídico que regía el contrato de trabajo del demandante Michael Troncoso, y en este sentido, se exige a los trabajadores civiles, un comportamiento adecuado y acorde a los valores de la sociedad, tanto dentro de la empresa, como fuera



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

Código: EXPZXEJFVP



de ella, lo que es lógico teniendo en consideración la naturaleza del giro empresarial de FAMAE (empresa de giro bélico o militar), lo que exige un comportamiento adecuado de sus trabajadores, acorde a los valores de la sociedad.

Menciona que la naturaleza y gravedad de la conducta por la cual se condenó al ex trabajador, truncó de forma irreparable las relaciones laborales y las confianzas con la empresa , ya que la naturaleza de los hechos por los cuales se le condenó es totalmente incompatible con las exigencias de una empresa pública, cuyo propósito es la fabricación y comercialización de armas o elementos bélicos, lo que generó un grave perjuicio, ya que los hechos por los cuales se imputó y condenó al ex trabajador, implican mancillar la imagen de la empresa y colocarla en la mira pública de una eventual investigación por los hechos en que se vio involucrado el demandante, atendido el giro empresarial al que se dedica la Institución.

Recalca que en atención a lo especial y riesgosa naturaleza del giro empresarial de la empresa, resulta del todo lógico y razonable que deba ser sumamente celosa por la observancia de las reglas de comportamiento por parte de sus funcionarios civiles y militares, por lo que el estándar de observancia de conducta por parte de trabajadores o funcionarios de FAMAE es mucho más elevado que el de cualquier otra empresa privada o pública, por las razones ya referidas.

Indica que las infracciones al contrato de trabajo que regía al ex trabajador, también implicaron una infracción al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad que integra el contrato del actor. Menciona los siguientes artículos de dicho reglamento:

*“Artículo 7º: Para que una persona sea contratada por FAMAE, debe cumplir con los siguientes requisitos personales:*

*1. No haber sido condenado, ni declarado reo por resolución judicial ejecutoriada en proceso por crimen o simple delito (es aquella conducta sancionada en el código penal con penas que duran sesenta y un días a cinco años) (...).*

*Artículo 67º: Todo trabajador está sujeto a las prohibiciones que particularmente determine su contrato de trabajo y a las que este Reglamento Interno establece, especialmente las que a continuación se detallan:*

*1. Ejecutar, por sí o a través de terceros, actividades o negocios en beneficio personal, que digan relación directa o indirecta con el giro de FAMAE o sean contrarias a los intereses de ésta.(...)*

*(...)11. Cometer actos de indisciplina o actuar en forma irresponsable, perjudicando los intereses de FAMAE. (...)*”



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

Código: EXPZXEJFVP

Previene que se infringieron las reglas que rigen la conducta de los trabajadores de FAMAE, entre ellas las de ejecutar actividades que tengan relación directa o indirecta con el giro de FAMAE, y la de actuar de forma irresponsable, perjudicando los intereses de esta empresa pública.

Observa además que las mismas disposiciones del Reglamento Interno de la empresa determinan que uno de los requisitos esenciales para una persona que se encuentre sujeta a un contrato con la empresa FAMAE, es que no haya sido condenado por crimen o simple delito (aquella que implica una pena que dura 61 días a 5 años); por lo que se verifica que uno de los requisitos de esencia en los cuales se basaba el contrato de trabajo que unía a FAMAE con el trabajador, ya no existía, lo que implicaba poner término al contrato por incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato de trabajo.

Por otra parte, menciona que, sin perjuicio de que el ex trabajador se regía en su relación laboral y su término por el Código del Trabajo, igualmente los principios de derecho público se deben aplicar en las relaciones laborales que se producen en las empresas del Estado, desde el punto de vista de la empresa como empleadora y de sus trabajadores.

En este sentido, argumenta que no obstante que FAMAE se encuentra sujeta al Derecho del trabajo en sus relaciones laborales y en su término con los trabajadores civiles, igualmente se encuentra condicionada a principios públicos en sus relaciones laborales, lo cual produce, como consecuencia general, que las empresas del Estado no gocen de igual autonomía que un empleador privado, por el contrario, se encuentran sometidas a un especial modo de funcionamiento, caracterizado por la aplicación directa de principios constitucionales que rigen a la función pública; lo cual se justifica en el interés público y colectivo que envuelve a las empresas estatales, lo cual es mayormente ostensible en una empresa de giro bélico o militar como es FAMAE.

Razona que en aplicación de los principios de derecho público, al señor Michael Troncoso Abarca, también le son aplicables los principios del derecho público, entre ellos el principio de probidad contemplado en el artículo 8º de la Constitución Política de la República, y en el artículo 54 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, principio que fue abiertamente vulnerado por el actor en razón de los antecedentes ya expuestos.

Indica en definitiva, que los hechos que implicaron la condena penal del Michael Troncoso, y la condena penal misma de este, constituyeron un incumplimiento de tal



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

Código: EXPZXFJFVP

gravedad y magnitud del contrato de trabajo que lo ligaba con FAMAE, que ha provocado tal perjuicio a la imagen e intereses de FAMAE, considerando la naturaleza misma del giro empresarial de esta última, las cuales se tradujeron en el incumplimiento de varias obligaciones del contrato de trabajo, y de su contenido ético jurídico, así como de varios preceptos de cuerpos normativos que integraban la convención laboral que unía a FAMAE con el ex trabajador.

**En cuanto a las supuestas indemnizaciones y prestaciones, conceptos demandados y peticiones:**

Precisa que no corresponde el supuesto pago de indemnización por años de servicios y de indemnización del mes de aviso previo, al ser el despido acorde a la ley, por lo que tampoco corresponde el supuesto pago de un aumento y/o incremento legal del 50%:

El supuesto pago de reajustes, intereses y costas: no corresponde porque no ha existido incumplimiento grave de las obligaciones del contrato por su parte y porque el despido indirecto invocado es injustificado.

Finalmente pide tener por contestada la demanda de autos y en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas al demandante.

**TERCERO:** Que con fecha 25 de enero de 2023, se realizó la audiencia preparatoria respectiva con la presencia de ambas partes, llamadas las partes a conciliación no se produce.

Que se fijaron como hechos no controvertidos los siguientes: 1.- Existencia de la relación laboral, la cual inicia con fecha 04 de mayo de 2009, que el demandante se desempeña como Operador de Maquinas de Herramientas Nivel uno y posteriormente como Programador y controlador de producción, y que el contrato de trabajo era de carácter indefinido. 2. Fecha de término de la relación laboral entre las partes correspondiente al 28 de septiembre de 2022 y última remuneración mensual percibida por el trabajador por la suma de \$833.921.

Igualmente, que se fijaron como hechos pertinentes, substanciales y controvertidos los siguientes:

1.- Circunstancias del despido y efectividad de haber sido despedido el actor, cumpliendo todos los requisitos legales. En su caso cumplimiento de los requisitos y formalidades establecidas en el artículo 162 del Código del Trabajo. Hechos y antecedentes.



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

Código: EXPZXFJFVP

2.- En su caso, procedencia del pago por concepto indemnización por mes de aviso previo. Hechos y antecedentes.

3.- En su caso, procedencia del pago por concepto indemnización por años de servicio. Hechos y antecedentes.

4.- Procedencia del pago del recargo legal solicitado en la demanda. Hechos y antecedentes.

5.- Procedencia del descuento efectuado en relación al aporte del empleador en la AFC por la cantidad de \$93.893.

6.- Hechos y antecedentes que justifican la excepción de finiquito.

7. Hechos y antecedentes que justifican la excepción de transacción.

**CUARTO:** Que con fecha 7 de marzo de 2023, se celebró la audiencia de juicio con la comparecencia de la parte demandante, sin la comparecencia de la parte demandada ni de su apoderado.

**QUINTO:** Que el demandante rindió la siguiente prueba:

**Documental, consistente en:**

1) Contrato de Trabajo, de fecha 01 de enero de 2010, celebrado entre las partes.

2) Finiquito de fecha 10 de octubre de 2022.

3) Copia de constancia dejada por el ex trabajador Michael Antonio Troncoso Abarca, en IPT de Melipilla, con fecha 29/09/2029, Región 13, Inspección 04; año 2022; Constancia N 312 fue exhibido en la audiencia preparatoria de fecha 25 de enero de 2023.

**Testimonial, consistente en la declaración** de don Cristopher Manuel Peralta Contreras, cédula de identidad N°19.069.439-9, cuyo testimonio quedó íntegramente registrado en audio.

**SEXTO:** Que la parte demandada no rindió medios de prueba.

**SÉPTIMO:** Que luego de finalizar la rendición e incorporación de la prueba ofrecida, el demandante formuló sus observaciones a la prueba, a modo de alegato de clausura, reforzando y reafirmando sus posiciones.

**OCTAVO:** Que en primer término corresponde pronunciarse sobre las excepciones de finiquito y transacción promovidas.

El finiquito es el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, con motivo de la terminación de la relación laboral, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanada del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere



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

Código: EXPZXEFJFVP

suscrito, con conocimiento de la otra. En ese sentido, la misma se le ha considerado como una transacción y como tal resultan aplicables las disposiciones contenidas en el título XL del Libro IV del Código Civil, teniendo especial relevancia lo dispuesto en el artículo 2462 del Código Civil que señala: “Si la transacción recae sobre uno o más objetos específicos, la renuncia general de todo derecho, acción o pretensión deberá sólo entenderse de los derechos, acciones o pretensiones relativas al objeto u objetos sobre que se transige”. Del tenor de la norma señalada se desprende que para que el finiquito produzca el efecto liberatorio que se le pretende otorgar deben contemplarse especialmente las prestaciones, pretensiones o acciones sobre las cuales se transige y sólo cuando el finiquito reúna dichas condiciones resulta relevante dilucidar o determinar si en la reserva contenida en el mismo se encuentra también contemplada la prestación o acción objeto del juicio.

El párrafo primero de la cláusula cuarta del finiquito suscrito entre las partes señala: “Sr. MICHAEL ANTONIO TRONCOSO ABARCA deja constancia que durante el tiempo que prestó servicios a empresa Fabricas y Maestranzas del Ejercito, recibió oportunamente el total de las remuneraciones, beneficios 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 servicios, imposiciones previsionales, 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. En consecuencia, Señor (a) MICHAEL ANTONIO TRONCOSO ABARCA no tiene reclamo alguno que formular en contra de la empresa Fabricas y Maestranzas del Ejercito., renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó”.

De la lectura del documento se aprecia claramente que el finiquito no contempla una renuncia expresa de las acciones promovidas en autos –despido injustificado y cobro de prestaciones-, limitándose a efectuar una declaración genérica de estas –laborales, civiles-, sin precisar qué tipo de acciones laborales contempla el finiquito, dejando constancia expresa de que se reserva las acciones legales, lo que es suficiente para desestimar las excepciones promovidas.

**NOVENO:** Que la parte demandada sostuvo que el término del contrato de trabajo se ejerció en razón de la causal legal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es por incumplimiento grave de las obligaciones emanadas del contrato de



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

Código: EXPZXFJFVP

trabajo, y en razón del incumplimiento de las normas del Código de Ética de la empresa, en específico de los artículos 1, 2 y 53 de dicho cuerpo normativo.

Por lo anterior habrá que dilucidar si existió carta de despido entregada al demandante y si se dio cumplimiento a los requisitos contemplados en el Código del Trabajo.

**DÉCIMO:** Que correspondía al demandado acreditar haber cumplido con los requisitos que exige la ley para proceder al despido del actor, lo que no ocurrió en la especie dada su rebeldía en la audiencia de juicio, por lo que la documental rendida por la demandante sólo ratifica los hechos expuestos en la demanda, esto es que el actor fue despedido verbalmente sin cumplirse las formalidades legales del artículo 162 del Código del Trabajo.

Asimismo, al no haberse rendido prueba alguna por la parte demandada para acreditar la existencia de un despido justificado, conforme a los antecedentes fundantes de la demanda se tiene por cierto que el despido fue verbal, no cumpliéndose con las formalidades que el artículo 162 del Código del Trabajo establece para su materialización, por consiguiente, no existe causa legal que autorice el despido del demandante de conformidad a las normas de orden público que regulan esta relación laboral, razón jurídica concluyente para declarar que el despido del trabajador fue injustificado de conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, lo que conlleva a que la empresa demandada habrá de hacerse cargo de las indemnizaciones que contempla la ley laboral.

**UNDÉCIMO:** Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, y en consideración a que no se acreditó la existencia de carta de despido respecto del actor, corresponde calificar su despido como injustificado y, en consecuencia, ordenar el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo y por años de servicio, aumentada en un cincuenta por ciento, con el límite de trescientos treinta días que establece el inciso segundo del artículo 163 del código del ramo.

**DUODÉCIMO:** Que, en cuanto a la procedencia del descuento del aporte patronal al Fondo de cesantía, la Excma. Corte Suprema ha fallado, en reiteradas oportunidades, que el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo, y tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una



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

Código: EXPZXEFJFVP

excepción, por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva. Ello lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado autorizándosele para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía. Debe agregarse a lo anterior, que si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. Entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia. En el caso, ha de estimarse entonces que la improcedencia del descuento resulta una consecuencia de la declaración de despido injustificado. Así las cosas, tratándose en el caso de un despido injustificado, y haciendo suyos esta sentenciadora, los fundamentos de nuestro máximo Tribunal, se ordenará el pago de lo que en forma improcedente se descontó al trabajador de sus indemnizaciones, por las sumas pedidas en la demanda y que no fueron controvertidas.

**DÉCIMO TERCERO:** Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y los demás antecedentes probatorios, no obstante haber sido debidamente examinados, ponderados y analizados por esta sentenciadora, en nada alteran o modifican la convicción que se ha formado el Tribunal.

Por estas consideraciones y visto, además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 54, 55, 63, 63 bis, 73, 161, 163, 168, 172, 173, 176, 446, 453, 454, todos del Código del Trabajo y demás leyes laborales complementarias y artículos 144 y 170 del Código de Procedimiento Civil, se declara:

**I.-** Que se **ACOGUE** la demanda por despido injustificado interpuesta por **Michael Antonio Troncoso Abarca** en contra de su ex empleador **FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO – FAMAE**, en todas sus partes, declarando que el despido es injustificado.

**II.-** Que empleador **FÁBRICAS Y MAESTRANZAS DEL EJÉRCITO – FAMAE**, debe pagar las siguientes prestaciones:



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

Código: EXPZXFJFVP

- a) Indemnización sustitutiva de aviso previo por \$833.921.-
- b) Indemnización por 13 años de servicio por \$10.840.973.-
- c) Recargo legal del 50% artículo 168 del Código del Trabajo por \$5.420.487.-
- d) Devolución del aporte realizado en la Administradora de Fondos de Cesantía por \$93.893.-

**III.-** Que las sumas ordenadas pagar lo serán reajustadas y devengarán intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**IV.-** Que se condena en costas a la parte demandada.

**V.-** Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día y, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes la unidad de Cobranza Laboral y Previsional de este Tribunal, para el cumplimiento forzoso de ella y devuélvanse los documentos incorporados por las partes.

**Regístrese y notifíquese a las partes de la presente sentencia por correo electrónico.**

**RIT O-69-2022**

**RUC 22-4-0441877-0**

**Dictada por doña Andrea Román Bravo, Juez Subrogante del Segundo Juzgado de Letras de Talagante.**

En Talagante a seis de abril de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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

Código: EXPZXEFJFVP