

Antofagasta, a doce de agosto de dos mil veinticuatro.

**VISTOS:**

Que en esta causa **rol único 23-4-0482499-6, rol interno T-413-2023** del Juzgado del Trabajo de Antofagasta, **rol Corte 218-2024**, por sentencia definitiva de seis de mayo de dos mil veinticuatro se acogió la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por Mauricio Javier Areyuna Godoy en contra de Atacama Minerals Chile S.C.M., condenando a la demandada al pago de las prestaciones que señala, sin costas.

El fallo fue impugnado por la demandada mediante recurso de nulidad fundado, como motivo principal, en la causal del artículo 478 b), en conjunto con la del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción del artículo 177 del mismo cuerpo legal. En subsidio, instó por la invalidación del dictamen por haber incurrido en la causal del artículo 478 b) del mencionado texto legal.

El pasado veintitrés de julio se procedió a la vista del arbitrio, interviniendo las abogadas María José Arancibia Galdames y Dayan Naranjo Tapia, por y contra el recurso, respectivamente, quedando registrada la audiencia en el sistema de audio y la causa, en acuerdo.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, respecto de la primera causal interpuesta, se acusa que la sentencia recurrida infringe las normas de apreciación de la prueba conforme a la sana crítica, vicio manifestado en el hecho de que el sentenciador colige que en el finiquito no contiene una renuncia al ejercicio de una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

A su juicio, a tal equivocada conclusión se arriba con infracción de los principios lógicos de identidad, de no contradicción, tercero excluido y de razón suficiente, pues del texto del finiquito se aprecia que el trabajador, expresa e irrevocablemente, declara que en todo momento ha sido tratado con dignidad y respeto hacia su persona, no se ha sentido discriminado, hostigado ni afectado en sus derechos



fundamentales, y lo ejemplifica con el derecho a la vida y la integridad física y psíquica, respeto y protección de la vida privada, libertad de conciencia. Y es en razón de ello que otorga a la empresa "...el más completo, oportuno, total e irrevocable finiquito, renunciando desde ya al ejercicio de cualquier acción, derecho o pretensión que hubiere podido corresponderle o intentar en contra de la Empresa [...] renuncia que abarca incluso de aquellas acciones derivadas de la acción de despido injustificado, nulidad de despido, tutela por infracción de derechos fundamentales y las derivadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o comunes o de la presente declaración y finiquito."

**SEGÚNDO:** Que, particularizando sus reproches, aduce que la transgresión del principio de identidad se revela porque el tribunal no ha podido otorgar otro efecto al finiquito que no sea el de tener poder liberatorio, conteniendo cláusulas que dan cuenta de renuncia de derechos y acciones, entre ellas, la de tutela laboral, lo que no admite controversia. Además, se trata de un documento válido y el demandante no instó por su nulidad. Por ende, el finiquito cumple con todos los elementos legales y formales para constituirse como tal y no es una cosa distinta.

El mismo razonamiento desarrolla el recurso para explicar la infracción al principio de no contradicción. Plantea que si ambas partes están contestes en que el documento suscrito es un finiquito que contiene una renuncia del ejercicio de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, con la calificación jurídica que ello conlleva, el documento no puede ser una cosa distinta y considerarse que no se formuló esa dimisión. Lo contrario, en su concepto, inevitablemente genera que todo acuerdo del tráfico jurídico puede interpretarse de forma contraria a lo que las partes establecieron.

En similar sentido, arguye que se infringe el principio del tercero excluido ya que si el finiquito establece una



renuncia expresa a demandar de tutela por vulneración de derechos, es solo eso y no una cosa distinta, excluyendo cualquier otra interpretación posible.

Sobre el principio de razón suficiente, sostiene que el finiquito tiene su fundamento y razón de existir. Además de sustentar el pago de las indemnizaciones, crea y extingue derechos y obligaciones recíprocas. Si no existe otra razón de ser del mismo y no ha sido exhibida ninguna otra razón para considerar lo contrario, no corresponde otra interpretación que no sea la de esa naturaleza.

Tocante al quebrantamiento de las máximas de la experiencia, el recurso expresa que de ellas se debe concluir que la intención de las partes con la redacción de las cláusulas de un finiquito es justamente renunciar a las acciones judiciales. Pero el razonamiento del juzgador lleva al extremo de desnaturalizar la institución del finiquito, proponiendo un estándar de rigurosidad extremo imposible de cumplir.

Recrimina así que los fundamentos de la sentencia conducen a un cuestionamiento que no encuentra respuesta en el fallo, pues el pronunciamiento no aclara cómo tendría que ser, sino una renuncia específica, considerando que las partes naturalmente no pueden prever al momento de la suscripción de un finiquito, todos y cada uno de los momentos de la relación laboral, con la finalidad de renunciar a interponer una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales respecto de cada uno de ellos.

En opinión de la recurrente, basta que se renuncie a la interposición de la acción específica, en este caso, la de tutela por vulneración de derechos fundamentales, como se realizó, siendo esa renuncia una manifestación de voluntad de las partes en orden a no reclamar determinados derechos judicialmente, no siendo procedente extenderla, además, a determinados hechos, pues resulta contradictorio que una persona pueda renunciar a un hecho y no a ejercer un derecho.

En el caso, el trabajador declaró en el finiquito haber



sido tratado siempre con respeto y que no se le vulneró su integridad física y psíquica, renunciando, por ende, a interponer una denuncia por vulneración de derechos fundamentales, independiente de los hechos en que finalmente basa la denuncia interpuesta. Apreciar esa renuncia de otra forma constituye un error de la aplicación de las normas de la sana crítica y, por ende, no es lícito ni procedente considerar dicha renuncia como insuficiente.

**TERCERO:** Que la recurrente también cuestiona los fundamentos del fallo y el modo en que interpretó ampliamente la reserva de derechos que contiene el finiquito, apartándose del sentido y alcance de las palabras estampadas.

El dictamen colige, de esa reserva, que se evidencia el ánimo del trabajador de discutir su despido, conclusión de la que discrepa la recurrente, al tenor de la leyenda que el trabajador incorporó al instrumento ("Me reservo el derecho a una evaluación médica"), pues de ello no se puede colegir que exista ánimo para discutir su despido y que dado su falta de instrucción jurídica especializada no pudo realizar una reserva de derechos más precisa, como asevera la sentencia utilizando un argumento que excede con creces la debida interpretación de la reserva.

En ello, acusa, también hay vulneración de los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, en tanto bajo ninguno de esos elementos es posible conectar una solicitud de evaluación médica con el ánimo de interponer una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales. Menos, si el propio trabajador confesó en juicio haber suscrito anteriormente a lo menos cuatro o cinco finiquitos, de lo que se colige que el acto de firmar un finiquito y las consecuencias jurídicas de ello no le eran desconocidas.

Más confuso le parece a la impugnante que el fallo haya interpretado que la referida reserva incluye la reserva de la acción de tutela, pero no sobre la acción de despido injustificado, conteniendo, así, decisiones contradictorias.

**CUARTO:** Que, bajo la misma fórmula argumentativa que



propuso para referirse al finiquito, el libelo de nulidad precisa ahora, en lo relativo a la leyenda que plasmó el trabajador en ese instrumento, que el dictamen censurado vulnera el principio de la identidad -porque el sentido literal de la reserva es claro y no puede interpretarse extendiéndose a ámbitos que no se incluyen en la leyenda-; el principio de no contradicción -ya que la reserva realizada por el trabajador no puede significar una cosa distinta de su sentido literal, relativa únicamente al derecho a someterse a una evaluación médica; el principio del tercero excluido -ya que no puede entenderse que la expresión incluye la reserva de la acción de tutela mas no la acción de despido injustificado, siendo ilógico concluir que incluye ciertas acciones y no otras, pues la reserva es amplia o específica, pero no ambas a la vez; y, en fin, el principio de razón suficiente -puesto que no se evidencia razón que sustente la diferencia entre la reserva a la acción de tutela y la acción de despido injustificado, toda vez que la razón de ser de la reserva es únicamente el deseo del trabajador de someterse a una evaluación médica.

Sobre las máximas de la experiencia, refiere que estas indican que en todos los casos en que un trabajador esté disconforme con su despido estampará la reserva, haciendo alusión precisamente a ello con palabras que pueden no ser estrictamente certeras en lo jurídico, pero sí en el lenguaje cotidiano. Tratándose de un empleado que suscribió previamente al menos cuatro o cinco finiquitos, debe colegirse que conoce el documento que está suscribiendo y sus implicancias y que está lo suficientemente familiarizado con los términos que debe utilizar en caso quisiera demandar, luego, por una vulneración de derechos fundamentales.

De todo ello concluye la recurrente que en la reserva no existe reclamo alguno del acto del despido ni mucho menos que dicho acto hubiere vulnerado los derechos del operario.

**QUINTO:** Que conjuntamente a la causal que ya ha sido señalada, la recurrente invoca el motivo de nulidad del



artículo 477 del Código del Trabajo, estimando infringido el artículo 177 de ese cuerpo normativo, en sus incisos 6° y final.

Refiere que el finiquito de autos satisface los requisitos exigidos por la norma, lo que no fue objetado, correspondiendo reconocerle su poder liberatorio, como lo ha concluido la sentencia del Máximo Tribunal que parcialmente transcribe.

Además, insiste que la leyenda escrita por el trabajador en el documento no constituye una reserva de acciones judiciales, en los términos del mismo artículo 177 mencionado y que, al no declararlo así, la sentencia también vulnera la aludida disposición legal.

Explica al efecto que una reserva de derechos debe necesariamente contener alguna referencia a alguna prestación incumplida, o manifestar la intención de recurrir judicialmente respecto de algún hecho o derechos que se consideró infringido. En caso contrario, la leyenda no puede entenderse subsumida en lo dispuesto en el artículo 177 inciso sexto y final y no puede ser interpretada como tal ni justificar la interposición de una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, más todavía si, como se dijo, debe colegirse que el trabajador tenía pleno conocimiento de lo que estaba firmando, conforme el tenor de sus dichos al absolver posiciones.

En estas condiciones, la conclusión del fallo, en orden a entender que el trabajador realizó una reserva de derechos, contraviene expresamente lo dispuesto en el artículo 177, generando una infracción manifiesta a lo establecido en la ley, restando total relevancia al finiquito como convención extintiva de obligaciones, y contraviene por cierto, lo ya señalado por la Excelentísima Corte Suprema, respecto a los requisitos que debe tener el finiquito para que tenga fuerza obligatoria, sin perjuicio que la afirmación del fallo de que con esta leyenda "claramente se evidencia el ánimo de discutir su despido", carece de un ejercicio deductivo,



desnaturalizando la institución de la reserva de derechos y arribando a un absurdo que implica que cualquier leyenda reúne las características de ser una reserva de derechos.

**SEXTO:** Que, en una siguiente línea argumentativa, manifiesta la impugnante que en el improbable caso que se considere como una reserva de derechos, debe colegirse que es totalmente genérica y que no puede habilitar al trabajador a demandar de tutela por vulneración de derechos fundamentales por discriminación y vulneración a su integridad física y psíquica. De no ser así -asegura-, se atentaría gravemente contra la seguridad jurídica de los pactos celebrados entre las partes, restándole todo el valor a la suscripción del finiquito, desnaturalizando su aplicación únicamente a un comprobante de pago que no permite generar certezas del término de la relación laboral.

Cita jurisprudencia en apoyo de esas afirmaciones.

Además -insiste- aun cuando la leyenda escrita se considerase como una reserva de derechos, no tiene relación con el objeto del presente juicio. Estimar lo contrario, en su concepto, también desnaturaliza la institución del finiquito y su fuerza obligatoria, destruyendo la certeza jurídica que un acto jurídico debe de entregar, cuya finalidad, valor y certeza jurídica se encuentran respaldados en la legislación laboral, destacando en este punto, una vez más, la contradicción que resulta del hecho de considerar que la reserva incluía la acción de tutela pero no la acción de despido injustificado, de modo que el fallo contiene decisiones contradictorias, en tanto no declaró el despido como injustificado, rechazando la solicitud de restitución del aporte del empleador al seguro de cesantía.

**SÉPTIMO:** Que, en subsidio, la recurrente invoca la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haber sido pronunciada la sentencia con infracción manifiesta a las normas de la sana crítica.

Dando por reproducido el "marco teórico" que señaló en los precedentes motivos de nulidad, en este acápite el



recurso sostiene que no existen elementos probatorios ni principios lógicos que funden el razonamiento argumentativo que conduce al juez a declarar la vulneración de derechos fundamentales del actor.

A su parecer, la circunstancia que permite al juez acoger la acción de tutela se funda únicamente en la circunstancia de no haberse acreditado la legalidad del despido, es decir, la falta de comprobación de la existencia de necesidades de la empresa. No obstante, no existe ningún elemento a partir del cual sea posible realizar un ejercicio deductivo que lleve, a su vez, a concluir que existió una vulneración de derechos fundamentales.

La sentencia, por esa razón, infringe de forma evidente los principios de la lógica y las máximas de la experiencia, puesto que la premisa no es una causa de la conclusión.

Además, acusa que el juzgador modifica los indicios ofrecidos por el demandante y tiene por acreditados hechos a partir de esa alteración.

Si bien el artículo 493 del Código del Trabajo no establece qué son los indicios que debe aportar el denunciante, asilándose la recurrente en lo que esta Corte ha resuelto en la causa que menciona -respecto al alcance de la disposición que no altera el *onus probandi* sino únicamente constituye un alivio de esa carga probatoria que recae en el denunciante-, manifiesta que no se aportó ninguna probanza que justifique los indicios ofrecidos en la especie y que el dictamen tuvo por acreditados otros, distintos a los indicios alegados, como es el hecho de que el trabajador solicitó licencias médicas meses antes de la ocurrencia del despido y que la carta de despido mantenía una "lacónica" justificación.

Se acusa, en consecuencia, que existe una infracción manifiesta a las normas de la sana crítica, desde que no se valoraron correctamente los indicios presentados por el demandante, siendo además modificados por el juzgador, relevando la obligación del trabajador de ofrecer indicios de





vulneración y reinterpretando aquellos que se expusieron en la denuncia, en búsqueda de una sentencia condenatoria.

**OCTAVO:** Que la mejor inteligencia de las cuestiones y fundamentos que sustentan la pretensión invalidatoria amerita precisar la sustancia y contornos de la discusión que ha sido resuelta en el fallo impugnado.

El debate, en lo esencial, ha exigido dilucidar si el demandante fue vulnerado en sus derechos fundamentales con ocasión del despido y si esa desvinculación fue justificada.

La demanda refirió que las malas relaciones que el actor mantenía con su empleador confluyeron para que el trabajador presentara licencia médica el 21 de enero de 2023 por estrés. Ese deficiente clima laboral se produce, según fue explicado, porque el demandante padece epicondilitis, lo que habría alterado su rutina y el ejercicio de su función como chofer operativo. La dolencia exigía que hiciera pausas en su trabajo para realizar ejercicio de elongación muscular, situación que derivó en los enfrentamientos con su jefatura, quien le exigía dar cumplimiento a sus funciones.

Las licencias médicas por estrés laboral se extendieron hasta el 23 de abril de 2023 y, al día siguiente, al término de su jornada laboral, es despedido por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, fundada en "un proceso de reestructuración interna que actualmente vive la empresa", postulando la demandada que el despido es injustificado, pues la razón que subyace en la decisión del empleador guarda relación con el estado de salud física del trabajador.

Se dedujo acción de tutela de derechos fundamentales, concretamente respecto a los derechos a la integridad física y psíquica y a no ser discriminado, alegando que al momento del término de su relación laboral el trabajador se vio humillado, menoscabado y discriminado, lo que debía concluirse del hecho haber sufrido, por parte del empleador, malos tratos, segregación y humillaciones por su delicado estado de salud físico y psicológico; por la negativa



injustificada para autorizar y llevar al trabajador a la mutual de seguridad, como también para realizar las pausas requeridas por su tratamiento particular, por el hecho de habersele extendido licencias médicas por estrés laboral tomadas meses previos al despido, siendo diagnosticado con trastorno mixto de ansiedad y depresión con síntomas reactivos en modo crisis de pánico y angustia flotante y por el hecho del despido, injustificado, posterior a sus licencias médicas y al término de su turno, de forma abrupta y sin previo aviso, indicios relativos a hechos que se desarrollaron en una proximidad temporal.

Refirió haber suscrito el finiquito laboral por la imperiosa necesidad de contar con dinero para solventar sus propios gastos y los de su familia, reservándose el derecho a demandar en los siguientes términos: "Me reservo el derecho a una evaluación médica".

En subsidio, interpuso demanda laboral por despido injustificado, indebido o improcedente, cuestionando la procedencia de la causal invocada por la empresa para poner término a sus funciones.

Oportunamente la demandada contestó el libelo instando por su íntegro rechazo. Opuso excepción de transacción fundada en el tenor literal del finiquito, que contiene una renuncia expresa a deducir acciones judiciales y declaraciones del trabajador relativas a no haber sufrido vulneraciones a su integridad física y psíquica ni haber sido discriminado. Además, explicó que el finiquito no contiene una reserva de derechos, porque el tenor de la leyenda incorporada de puño y letra por el actor no dice relación con las acciones deducidas.

En cuanto al fondo, cuestionó la existencia y suficiencia de los indicios ofrecidos para articular la acción de tutela laboral, negó haber vulnerado los derechos y garantías esgrimidas de contrario afirmó y aseveró que la causal de despido está justificada.

**NOVENO:** Que, como se anunció en el exordio, la sentencia



desestimó la excepción de finiquito, acogió la denuncia de tutela laboral, ordenando el pago de las indemnizaciones vinculadas a esa decisión y rechazó la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones.

En lo que toca a las materias sobre las cuales se desarrolla el recurso de nulidad en su primer capítulo, para desestimar la excepción de finiquito el fallo expresa, en su considerando octavo, que el finiquito no contiene *"mención alguna a una vulneración de derechos fundamentales concreta y específica alguna a una vulneración de derechos fundamentales concreta y específica (de suponer como parece creerlo la demandada principal que aquello pueda ser acordado en un finiquito conforme a las reglas del tráfico jurídico de las demás prestaciones laborales)"*, coligiendo de ello que *"no se entiende cual es el poder liberatorio que sobre tal materia tendría el finiquito existente, por lo que no cabe sino desestimar tal argumento por carecer de fundamento"*.

En seguida, respecto de la reserva estampada en el documento por el actor, que *"claramente se evidencia el ánimo de discutir su despido, siendo conforme a su falta instrucción jurídica especializada y la imposibilidad de acceder a consejo legal oportuno"*, aserto que se funda en el hecho asentado que entre la comunicación del despido y la firma del finiquito concurrieron unas pocas horas, resultando entonces suficiente *"la reserva dejada en el instrumento en lo que toca a la tutela laboral que precisamente hace referencia a su estado de salud al señalar como motivo de discriminación "enfermedad", lo que además está íntimamente ligado a una vulneración a la integridad psíquica o física que también fue señalado. Tampoco se observa en la convención referida pago alguno a propósito de una posible lesión de derechos fundamentales, por lo que difícilmente puede estimarse que a ese respecto el finiquito celebrado tenga carácter transaccional"*.

Sin embargo, teniendo en consideración la extensión limitada de la reserva de derechos referida, el juez reconoce



pleno efecto transaccional del finiquito en lo que toca a la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones.

**DÉCIMO:** Que, ahora, sobre el motivo principal de nulidad que ha sido esgrimido, ha de señalarse que la causal contenida en el artículo 478 b) del Código del ramo el legislador la ha previsto para examinar la manera en que la sentencia establece el presupuesto fáctico de la causa. La pretensión anulatoria resultará exitosa en tanto el sentenciador haya vulnerado las reglas previstas para la apreciación y valoración del material probatorio.

Sin embargo, corresponderá a esta Corte abocarse a estudiar cómo el juez ha efectuado tal razonamiento y ha ponderado el mérito de los antecedentes que destaca la recurrente solo si la manera de proponerse el arbitrio se lo permita, esto es, indicando con exactitud cuáles reglas de la sana crítica han sido inobservadas, especificando la manera en que se han conculcado y demostrando el correcto modo de aplicarlas.

Tocante a la exigencia antes señalada, el recurso aduce, como ya fue enunciado, la vulneración de los principios lógicos de identidad, no contradicción, tercero excluido y razón suficiente, a lo que se suma una transgresión de las máximas de la experiencia.

**UNDÉCIMO:** Que, sin embargo, en este punto el esfuerzo argumentativo que despliega quien recurre es del todo inconducente para los fines que pretende.

Desde luego, resulta inverosímil justificar los principios lógicos que se dice vulnerados sobre la base de una misma consideración, cual es, en lo esencial, que tanto el finiquito como la reserva de derechos son lo que son y no otra cosa.

Cada uno de los principios lógico-formales que menciona el arbitrio se ocupa de reglas específicas y particulares que han de ser observadas en el razonamiento probatorio de una sentencia, a fin de que el dictamen ofrezca un estándar



mínimo de suficiencia argumentativa. El tenor del recurso sugiere que su promotora advierte esa diferenciación, pero denota que no la comprende, pues, aunque trata separadamente cada uno de aquellos principios, la razón que invoca para reprimir su desacato reconduce siempre a una misma circunstancia.

Sucede además que la crítica que plantea no está referida al presupuesto fáctico del proceso.

La sentencia no ha desconocido la existencia del finiquito ni el tenor de la leyenda que el demandante le incorporó al momento de suscribirlo. Y, además, advierte que el finiquito acompañado no contiene mención a una vulneración de derechos fundamentales "concreta y específica".

Esos son los elementos materiales sobre los cuales el fallo en este punto discurre y el recurso, nuevamente, parece no advertir que la causal esgrimida solo puede vincularse a ellos y al modo en que han sido asentados y no a las conclusiones o calificaciones jurídicas que una sentencia pueda desarrollar sobre la base de los hechos, como acontece en el caso, en tanto el fundamento que sostiene la pretensión anulatoria dice relación con los efectos jurídicos que, en opinión de la impugnante, debe o no asignarse a cada uno de esos actos.

Ciertamente, los equivocados planteamientos del recurso también alcanzan al capítulo impugnatorio relativo a las máximas de la experiencia, acápite el que además se construye sobre la base de hechos no asentados en el juicio -como la circunstancia de que el trabajador hubiese suscrito cuatro o cinco finiquitos con anterioridad- y que se explican sobre la base de un postulado material que obedece únicamente a la particular apreciación de quien recurre.

El arbitrio, en fin, alude a la existencia de decisiones contradictorias. Empero, el preciso análisis al que ha sido convocada esta Corte mediante la particular causal de nulidad que fue propuesta no permite examinar la pretendida inobservancia y, de existir, enmendarla, sin perjuicio de no



advertirse, de los propios dichos de quien recurre, la influencia sustancial que podría tener en lo resolutivo del fallo.

Como es dable colegir de lo explicado, en este punto la recurrente no puede ser oída.

**DUODÉCIMO:** Que sobre la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, articulada en la infracción de los incisos sexto y final del artículo 177 del mismo texto legal, tercero y que la recurrente conjuntamente invocó en este primer segmento de su libelo, lleva la razón dicha parte al sostener, sobre la base de la jurisprudencia que menciona, respecto al poder liberatorio que tradicionalmente se ha reconocido al finiquito laboral.

Sobre ello, la sentencia precisa que ese poder liberatorio del finiquito sólo se extiende a los conceptos que se contienen en el mismo, en tanto sólo de aquello que se ofrece es posible reservarse acción para demandar, añadiendo: *"Luego, no visualizándose en el finiquito acompañado mención alguna a una vulneración de derechos fundamentales concreta y específica (de suponer como parece creerlo la demandada principal que aquello pueda ser acordado en un finiquito conforme a las reglas del tráfico jurídico de las demás prestaciones laborales), no se entiende cual es el poder liberatorio que sobre tal materia tendría el finiquito existente, por lo que no cabe sino desestimar tal argumento por carecer de fundamento"*.

**DÉCIMO TERCERO:** Que conforme la revisión que propone el libelo anulatorio, lo que debe definirse es si el poder liberatorio del finiquito suscrito con las formalidades establecidas por el legislador alcanza a la acción de tutela laboral por infracción de derechos con ocasión del despido y si los hechos sobre las cuales se configura aquella han podido ser materia de una transacción.

Debe considerarse, en este escrutinio, que la cláusula séptima del finiquito en cuestión contiene una renuncia del trabajador del ejercicio de cualquier acción, derecho o



pretensión que hubiere podido corresponderle o intentar en contra de la empresa *"...renuncia que abarca incluso aquellas acciones derivadas de la acción de despido injustificado, nulidad del despido, tutela por infracción de derechos fundamentales..."*. Antes, en la cláusula sexta, se lee una declaración del siguiente tenor: *"Dejo constancia además que en todo momento fue tratado con dignidad y respeto hacia su persona por la empresa, sus superiores, compañeros, ejecutivos, dueños y los funcionarios de sus sociedades relacionadas y, asimismo, declara que en ningún momento se ha sentido hostigado ni afectado en el ejercicio de sus derechos fundamentales"* (sic), declaración que a continuación se vincula a cada una de los derechos susceptibles de invocarse en una acción de tutela laboral.

Como fundamentos de su acción de tutela laboral y para justificar la infracción de sus derechos fundamentales referidos a su integridad física y psíquica y a no ser discriminado, el actor mencionó una serie de hechos verificados al término durante su relación laboral y que culminan con un despido que le causa humillación, menoscabo y es discriminatorio, relativos, entre otros a su delicado estado de salud físico y psicológico y al hecho de ser desvinculado injustamente, de forma abrupta y sin previo aviso.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, evidentemente, esas circunstancias no han podido ser comprendidas en la declaración contenida en el finiquito que, en este ámbito, sólo se refiere a la relación laboral y no a su término. Pero, más importante aún, es considerar el desajuste que en la especie se observa entre los hechos y las formalidades o apariencias que devienen del documento en el que se asila la recurrente, aspecto que debe analizarse conforme al principio de primacía de la realidad, uno de los principios rectores del ordenamiento laboral, conforme al cual debe darse preferencia a lo que ocurre en la práctica frente a lo que surge de los documentos, en caso de discrepancia.



Si la sentencia ha declarado la procedencia de la acción de tutela al asentar, en su considerando duodécimo que analiza los indicios del acto vulneratorio, que el denunciante padecía de problemas salud que generaban ausencias no programadas en sus labores por causa sanitarias, que en el mes de enero del año 2023, esto es, cerca de 4 meses antes del despido, que inició un tratamiento psiquiátrico por episodios de angustia, crisis de pánico, anhedonia y otros malestares psíquicos, que correspondían a un cuadro reactivo por haber abandonado tratamiento mental previo; que esos malestares psíquicos se venían padeciendo hacen varios años y tenían como una de sus causas el trabajo desempeñado; que la carta de despido entregada al trabajador carecía de una motivación suficiente, puesto que su único fundamento era una lacónica frase referida a “un proceso de reestructuración interna que actualmente vive la empresa” y que, en fin, la existencia de ese proceso de reestructuración no logró ser acreditado por la demandada en juicio, solo puede concluirse que las declaraciones contenidas en el finiquito que invoca la recurrente son genéricas y no relativas a una vulneración de derechos fundamentales concreta y específica, ocasionada con motivo del despido, como concluye el fallo en revisión.

Por lo demás, si un finiquito ajusta entre las partes la situación jurídica al término de la relación laboral, su carácter transaccional debe analizarse en relación con las materias en las cuales puede existir un acuerdo y la posibilidad de disposición de los bienes a que se refiere.

Evidentemente, en la especie el trabajador carecía de capacidad para cuestionar la decisión del empleador de terminar el vínculo laboral, pues es la ley la que reconoce esa atribución a este último. Tampoco pudo negociar las condiciones de la desvinculación, lo que se colige de las prestaciones que contiene el finiquito, ninguna adicional a aquellas que el empleador legalmente debe solucionar.

Empero, fue alegado y demostrado que fue en el acto del





despido donde se transgredieron los derechos fundamentales del trabajador, lo que da pábulo a una acción que no ha podido ser renunciada anticipadamente y menos, sobre la base de una declaración de satisfacción formulada genéricamente.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, en estas condiciones, aun si se estimara que la leyenda inserta en el finiquito es inespecífica e indeterminada, como arguye la demandada, esa constatación resultaría intrascendente pues, en definitiva, del tenor de las declaraciones que constan en el formulario no ha podido colegirse que el trabajador pudiera renunciar a denunciar la infracción de sus derechos fundamentales con ocasión del despido mediante la acción de tutela laboral.

Valga advertir, con todo, que ante la premura de la suscripción del finiquito y la falta de instrucción del trabajador -hechos ambos asentados inamoviblemente en el fallo- la circunstancia de reservarse el actor "el derecho a una evaluación médica" sí se vincula con los indicios que esgrimió para alegar la improcedencia de su despido y la afectación de sus derechos fundamentales, por lo que bien podrían haber sido suficientes para calificarlos del modo que lo hace la sentencia.

**DÉCIMO SEXTO:** Que, en consecuencia, en la decisión del asunto el sentenciador no ha infringido las normas que la recurrente esgrimió como motivo principal para instar por la invalidación del fallo.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, sobre la causal de nulidad subsidiaria, prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, se acusa que la acción de tutela laboral fue acogida con infracción manifiesta a las normas de la sana crítica.

Primeramente, no se aprecia la relevancia de dar reproducido en este punto el "marco teórico" que antes había sido ensayado en el motivo de nulidad principal, como señala el recurso pues, como ya se dijo, la causal que ahora invoca solo podría prosperar si se indicara con exactitud cuáles reglas de la sana crítica han sido inobservadas,



especificando la manera en que se han conculcado y demostrando el correcto modo de aplicarlas. Solo de esta manera la Corte quedaría autorizada a examinar la manera en que se estableció el presupuesto fáctico.

En seguida, basta para desestimar el recurso la constatación de que no se alude a ningún parámetro de la sana crítica para fundar la aspiración anulatoria.

Con todo y aun soslayando esa notoria deficiencia, las argumentaciones que se esgrimen son inexactas o derechamente equivocadas.

Así, la crítica que se formula en primer término, relativa a que el razonamiento probatorio carece de sustento en las pruebas aportadas al juicio, no es efectiva. Los indicios que el juzgador da por concurrente han sido establecidos de acuerdo a la prueba que en cada caso y detalladamente se mencionan en el fundamento duodécimo.

A su vez, el reclamo consistente en que la acción de tutela laboral fue acogida únicamente porque la recurrente no acreditó la legalidad del despido tampoco se aviene al mérito del proceso. El considerando décimo séptimo explica que la decisión de acoger la acción obedece *"a que la denunciada no pudo sostener la legalidad de su despido y conforme a los indicios ya referidos, que no pudo demostrar la necesidad y justificación de su actuar o que no ha habido vulneración del principio de la igualdad de trato en los términos que ordena el artículo 493 del Código del Trabajo"*.

Además, la alegación de existir discrepancia entre los indicios ofrecidos y aquellos establecidos en el fallo apunta a un defecto que debió ser reclamado mediante una causal distinta a la deducida, sin perjuicio de que aquellos establecidos en el fallo sí se relacionan con los denunciados por el actor, en lo relativo a su estado de salud y la discriminación sufrida por un despido fundado en una causal cuyo hecho fundamental no se logró acreditar.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, en consecuencia, del modo en que fue formulado, en este capítulo subsidiario el recurso tampoco



prosperará.

Por estas consideraciones, normas citadas y lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Camilo Arraiza Mora, en representación de la denunciada, en contra de la sentencia definitiva dictada el seis de mayo de dos mil veinticuatro en causa RUC 23-4-0482499-6, RIT T-413-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, la que, en consecuencia, no es nula.

Acordada la decisión de desestimar el recurso con el voto en contra del ministro Franulic Cetinic, quien fue del parecer de acogerlo en lo relativo a la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 177 del mismo texto legal.

En su opinión, del mérito de autos y, en especial, del tenor del finiquito suscrito voluntariamente por el actor se colige el poder liberatorio que emana de un instrumento cuya formalidad no ha sido discutida y en el que se deja expresamente establecida la renuncia al ejercicio de la acción de tutela laboral por infracción de garantías fundamentales, siendo del todo insuficiente, para desvirtuar ese efecto legal, la pretendida reserva que la sentencia reconoce a la leyenda genérica estampada de puño y letra por el trabajador.

De este modo, sin compartir los razonamientos desarrollados en los fundamentos 14°, 15° y 16° de la sentencia de nulidad, estuvo por acoger el arbitrio en ese único capítulo, invalidar el dictamen recurrido y dictar el subsecuente fallo de reemplazo que desestime también la denuncia formulada de manera principal por el actor.

Regístrese y comuníquese.

**Rol 218-2024.**

Redactó el ministro Cárdenas.





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

Código: XUUBXPHNZLX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministro Presidente Dinko Franulic C., Ministro Hernan Rodrigo Cardenas S. y Abogado Integrante Fernando Orellana T. Antofagasta, doce de agosto de dos mil veinticuatro.

En Antofagasta, a doce de agosto de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: XUUBXPHNZLX