

Temuco, dieciséis de noviembre de dos mil dieciocho.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en estos autos, Rit O-688-2018, ha comparecido don MAXIMILIANO SEBASTIAN RIVERA RIVERA, croupier (operador de las mesas de juegos), domiciliado en la Avenida Alemania N°0666, de la ciudad de Temuco, interponiendo demanda laboral conforme al Procedimiento de aplicación general, por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de la empresa CASINO DE JUEGOS TEMUCO S.A, del giro de su denominación, cuyo representante legal es don Iván Córdova Moreno, ignora profesión u oficio, todos con domicilio para estos efectos en casa matriz en la Avenida Alemania N° 0945, de la ciudad de Temuco.

Señala que con fecha 01 de junio 2011, comenzó a prestar servicios bajo la dependencia y subordinación para la empresa demandada en calidad de croupier, en las dependencias del casino Dreams, ubicado en la Avenida Alemania N° 0945, de la ciudad de Temuco. Su contrato era de carácter indefinido. Su jornada laboral era completa y su remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo de \$545.724 pesos. –

Con fecha 25 de julio 2018, alrededor de las 01:20 de la madrugada su señora Alicia Saavedra quien también es Coupier fue objeto de amenaza por parte de un cliente quien le dijo que le quería pegar, ello acompañado de garabatos y además este le agarró bruscamente la mano apretándosela, ya que se encontraba enojado por las pérdidas de dinero que había tenido en su mesa adonde su mujer era la coupier, en ese momento y además a simple vista se notaba bajo la influencia del alcohol, el protocolo para estos casos es que el cliente que amenaza o lleva a cabo alguna acción física en contra de un trabajador no puede seguir jugando y se le pide que se retire del casino, sin embargo el casino no hizo nada, al tomar el descanso correspondiente su cónyuge estaba tiritando y muy nerviosa, y le pregunta qué le pasa y le cuenta el hecho ocurrido y cuando vuelve a trabajar a las mesas se acerca a un jefe que era don Matías, quien estaba a cargo de las mesas, y le solicita el cese del juego para el jugador que había agredido a su mujer (en las mesas de juego siempre debe haber un jefe de mesas (supervisor) casa dos mesas de juego que se encuentren en funcionamiento justamente para estar atento a hechos similares que pudieren ocurrir) y no le dijo nada, no dio respuesta haciéndose el desentendido por lo que se molestó y le llamó la atención al cliente señalándole que era a su mujer a quien había agredido. Después de este hecho alrededor de unos 40 minutos más tarde recién se activó el protocolo y sacaron del casino al jugador.



Su turno terminó dicho día las 04:30 hrs. Ese día en la tarde comenzaba a las 19:00 horas, sin embargo se le llamo vía telefónica don Roberto Birke (jefe de recursos humanos) a las 16:30 hrs aproximadamente y lo cita para revisar la situación ocurrida en la madrugada de ese mismo días, lo hizo esperar unos minutos mientras el buscaba unos papeles, luego lo lleva a la oficina del jefe de seguridad para comunicarle que estaba siendo desvinculado por la situación ocurrida, pero debido su buen desempeño por todo el tiempo trabajado se le pagaría una indemnización voluntaria, y me hacen firmar una carta rápidamente que no leyó, pero si vio que aparecía una indemnización voluntaria, por lo que asumió que era su indemnización por años de servicios y sustitutiva seria incluida en el finiquito, de dicha carta no le hacen entrega de una copia, y una vez que la firmó la tomaron inmediatamente y la guardaron, después lo llaman vía telefónica para señalar que había que firmar finiquito y les pregunta cuánto dinero se le pagaría y me señalaron que solo la indemnización voluntaria a lo que preguntó por la indemnización por años de servicios, ya que así siempre lo entendí y me señalaron que dicha indemnización no se me pagaría y que estaba despedido.

Por todo lo anterior es que considera su despido como injustificado. Por lo que concurrí ante la inspección del trabajo de la ciudad de Temuco, para interponer un reclamo administrativo.

Con fecha 26 de julio 2018, se interpuso reclamo administrativo (918/2018/2754) ante inspección del trabajo de la ciudad de Temuco, fijándose la audiencia de rigor con fecha 06 de agosto 2018.- Esa fechase llevó a cabo la audiencia ante la Inspección del trabajo de la ciudad de Temuco y el reclamado comparece, reconoce relación laboral y separación de la parte reclamante en calidad de croupier desde el 01 de junio 2011 hasta el 25 de julio 2018, fecha en que se puso término al contrato, por la siguiente causal legal; art.159 N°1 C del T. En declaración complementaria de la parte reclamada: "con el reclamante se convino poner término por Mutuo acuerdo de las partes".

No está de acuerdo con la causal de término aplicada para su despido, ya que no corresponde, ya que el haber firmado la carta es solo una señal de recepción, y que toma conocimiento de su despido, no significa que esté de acuerdo con el contenido de la misma. Por otra parte, para que un "mutuo acuerdo de las partes", proceda o se dé lugar tanto el empleador como el trabajador, voluntariamente acuerdan poner término a la relación laboral, sin embargo, su ex empleador jamás le preguntó si estaba de acuerdo con esta decisión, por lo que esta solo fue una decisión unilateral de la empresa, y sin



perjuicio de lo expuesto, la carta de despido no cuenta con la formalidad para su validez, ya que esto no fue ratificado ante un ministro de fe.

En audiencia de conciliación, deja pactada una fecha (08 de agosto 2018) de pago del finiquito, el cual se firma con una reserva de derecho, por la causal del despido. Su ex empleador, le pagó unilateral y voluntariamente una indemnización voluntaria, por la suma de \$3.820.068 pesos, omitiendo la indemnización por falta de aviso previo, y la indemnización por años de servicios.

Solicita que se declare como injustificado su despido y se le haga pago de las siguientes prestaciones: 1. Indemnización por falta de aviso previo, por la suma de \$545.724 pesos o lo que US., determine; 2. Indemnización por 07 años de servicios, por la suma de \$3.820.068 pesos o lo US., determine; 3. Aumento legal del artículo 168 letra b) del código del trabajo por un 50% correspondiente a la suma de \$1.910.034 pesos o lo que US., determine; 4. Todo lo anterior más intereses, reajustes y costas desde el devengo hasta el día del pago efectivo según lo dispuesto en el Art. 173 del Código del Trabajo.

SEGUNDO: La demandada, en primer lugar, asume una defensa negativa por lo que niega expresa y categóricamente los hechos expuestos en la demanda, salvo aquellos que reconoce de manera expresa.

Reconoce relación laboral, funciones, antigüedad y última remuneración mensual.

En cuanto al término del contrato, señala que el 25 de julio de 2018 las partes deciden de común acuerdo poner término al contrato de trabajo que habían pactado. En ese acto se conviene entre las partes, que Casino de Juegos Temuco S.A. pagaría al demandante el feriado legal y proporcional que se le debía, y una indemnización voluntaria de \$3.820.068.- monto equivalente a 7 remuneraciones.

En conformidad al acuerdo a que se había llegado, y que se había suscrito por las partes el trabajador dejó de prestar servicios para la demandada. Sin embargo, sorpresivamente fueron citados a la Inspección Provincial del Trabajo para el día 6 de agosto de 2018.

En la audiencia ante el organismo administrativo, el demandante, pese al acuerdo al que libremente había llegado, y que firmó de su puño y letra, declara que había sido despedido de manera verbal, cuestión que no se condice con la realidad y que no es costumbre de la demandada.



Fiel al acuerdo al que se había llegado con el demandante, en la sede administrativa la demandada se compromete a pagar a aquel los montos acordados, más la remuneración del mes de julio, recibiendo un monto final de \$4.570.270.-, lo que en definitiva se hace el 9 de agosto fecha en que se firma el finiquito ante notario público.

Sostiene que la reserva de derechos es inválida en atención a la inexistencia de despido.

El demandante hizo una reserva de derechos que no tiene validez, toda vez que se reserva el derecho a reclamar causal de despido, la que jamás ha existido. El Código del Trabajo señala en forma taxativa las formas de terminar un contrato de trabajo. Éstas pueden clasificarse en aquellas imputables al trabajador, al empleador o a ninguno. Otra clasificación puede darse según quien toma la decisión. En este sentido tenemos: 1.- Aquellas en las cuales la decisión la toma el trabajador de manera unilateral: Renuncia y despido indirecto. 2.- Aquellas en que la decisión la toma el empleador de manera unilateral: Aquí encontramos las contenidas en los artículos 160 y 161 del Código del Trabajo. En este caso tenemos lo que entendemos por despido. 3.- Aquellas que dependen de la voluntad de ambas partes: Mutuo acuerdo. 4.- Aquellas que dependen de factores ajenos a la voluntad de las partes. En estos casos tenemos el plazo, término de faena, muerte del trabajador y caso fortuito o fuerza mayor.

En el caso particular, hubo un acuerdo de las partes de poner término a la relación laboral, no fue una decisión unilateral de mi representada. En consecuencia, ¿Qué es lo que pretende reservarse el demandante?, ¿Reclamar de su propio acto voluntario?, en virtud del cual incrementó su patrimonio en circunstancias en que el empleador no estaba en obligación alguna de darle ninguna indemnización.

Este tipo de actitudes deben ser analizadas por nuestros tribunales de justicia muy atentamente, ya que, si bien la parte más débil de una relación laboral es el trabajador, esto no puede derivar en un abuso de derecho en contra del empleador.

En este sentido, y atendido el acuerdo en virtud del cual el trabajador recibió una cantidad de dinero equivalente a lo que demanda por años de servicio, está demandando un beneficio económico que en ningún caso recibiría por la vía de un despido injustificado, ya que obtendría más de un 100% del monto de la indemnización, para el caso improbable que la acción se acogiera, esto es mucho más de lo que otorgan las letras a) b) y c) del artículo 168 del Código del Trabajo como sanción del despido injustificado.



También debe tenerse presente la “BUENA FE CONTRACTUAL”, principio fundamental del Derecho. Se ha sostenido que “...el Principio de la Buena Fe, que ilustra la doctrina del Derecho Laboral, ha de conjugarse con el Principio de la Realidad y este indica que las pretensiones actuales de un demandante laboral no pueden contradecir flagrantemente su actuar y conducta anterior, ya que debe prevalecer el deber jurídico de respeto a la situación jurídica creada anteriormente por la conducta de la misma persona, a fin de consolidar la necesaria certeza jurídica y evitar la producción de daños a un tercero” (Corte de Apelaciones de Santiago, 18/11/2005, Rol N° 1823-05)

Alega también la TEORÍA DE LOS ACTOS PROPIOS, que señalada en materia civil ha sido aplicado en materia laboral por nuestra Excelentísima Corte Suprema (25 de octubre de 2006, causa rol N° 771-2005, 20 de diciembre de 2006, en causa ROL 2450-2005)

En este caso en particular los actos propios del demandante son absolutamente determinantes. 1. Pacta, por escrito terminar la relación laboral con mi representada. 2. Acepta y recibe una indemnización voluntaria equivalente a lo que ahora pretender demandar por años de servicio.

La buena fe del demandante es a lo mínimo cuestionable, ya que después de recibir la indemnización voluntaria plantea una demanda, exigiendo prestaciones que sumadas a la indemnización voluntaria exceden con creces lo que hubiere obtenido en un despido injustificado si este hubiere existido, enriqueciéndose sin causa.

No se puede demandar despido injustificado toda vez que no existió despido, sino mutuo acuerdo entre las partes. Todo lo relatado respecto de una supuesta agresión a la cónyuge del demandante no tiene relación alguna con el término del contrato, que como se ha dicho anteriormente ha sido de mutuo acuerdo. Por lo demás nada de lo en ese acápite señalado da motivo para que la demandada despida a un trabajador. Por el contrario, Casino de Juegos Temuco, tiene historial respecto a las buenas prácticas laborales, y de hacer las acciones necesarias para resolver cualquier inconveniente que aqueje a algún trabajador.

El trabajador reconoce haber firmado el acuerdo por el que se terminó la relación laboral. Se desprende de su relato que firmó voluntariamente, que nadie lo obligó. Trata de contextualizar los hechos de manera que pueda tener algún asidero su demanda. Pero insiste en que no es efectivo que haya sido despedido.



No puede el demandante pretender que firmar el documento de mutuo acuerdo es señal de recepción. El firmó voluntariamente con plena conciencia de lo que hacía. De no haber sido así no haría firmado, que es lo que suele ocurrir cuando los trabajadores efectivamente son desvinculados. Hay que agregar que él además recibió la indemnización voluntaria. Tampoco pude pretender cambiar el acto jurídico de mutuo acuerdo y calificarlo de carta de aviso de término. Y en consecuencia alegar que no cuenta con los requisitos de una carta de aviso, puesto que no lo es. Es un acuerdo entre las partes, acordado libremente.

No existe omisión de sustitutiva de aviso previo por cuanto no procedía jurídicamente por lo anteriormente dicho.

Solicita rechazar la demanda en todas sus partes, salvo en aquello que esta parte ha reconocido expresamente; Declarar que la demandada nada debe al demandante. Declarar que no ha existido despido. Condenar al demandante al pago de las costas de la causa

TERCERO: Son hechos no discutidos:

La existencia de relación laboral entre las partes, las funciones del demandante, la remuneración que se indica, que se pagó en su momento en la Inspección del Trabajo una indemnización que se denominó voluntaria por \$ 3.820.068 y el feriado legal y proporcional .

CUARTO: en la audiencia preparatoria se finaron como hechos sustanciales y pertinentes controvertidos los siguientes:

1.- Causal de término de la relación laboral, esto es si las partes convinieron poner término a la relación de mutuo acuerdo y en este cumplimiento de las formalidades del art 177 del Código del Trabajo, o si por el contrario el actor fue despedido sin invocación de causa legal.

QUINTO: La demandada, para justificar la causal de término de la relación laboral, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Finiquito de contrato de trabajo de 25/07/2018 firmado el 9/08/2018, con reserva de reclamar causal de despido.



- 2.- Comprobante de giro de vale vista a nombre de Maximiliano Rivera Rivera.
- 3.- Mutuo acuerdo firmado por las partes. 25/5/2018, sin intervención de ministro de fe. Se indican las sumas a pagar, entre ellas una indemnización voluntaria.
- 4.- Contrato de trabajo de 1/06/2011.
- 5.- Acta de comparendo ante la Inspección Provincial del Trabajo de 06/08/2018. Transcribir lo pertinente.

TESTIMONIAL:

1.- Roberto Birke Birke, 15.654.323-3, jefe de RRHH Frigorífico Temuco, ex jefe de RRHH de Dreams Temuco, domiciliado en Javiera Carrera 0102, depto. 33, Torre 7, Temuco: conoce a Maximiliano Rivera como croupier del Casino donde trabajaba. El actor ya no sigue prestando servicios. El término de contrato fue por mutuo acuerdo, después de una situación de conflicto con un cliente. Se le dio la opción de una salida tranquila después de un altercado con un cliente. En ese momento fue aceptado. Se formalizó en una reunión con el jefe de seguridad, él y don Maximiliano. Se le presentó una carta y se firmó. El demandante tomó conocimiento de su contenido, por la misma carta que se le pasó para revisar y luego la firmó. Vio que el demandante leyó la carta. Luego se pudieron de acuerdo para juntarse en la notaría y cuando fueron para ratificar el demandante indicó que ni lo haría, porque ya no estaba de acuerdo con la causal acordada, se había arrepentido. En el mutuo acuerdo se le ofreció una indemnización voluntaria que era el mismo monto que debía ser pagado por los años de servicios y vacaciones. El dinero fue pagado junto con el finiquito. Se le entregó un vale vista.

Contrainterrogado señala el demandante trabajaba en la misma área de su esposa. Hay un procedimiento que indica que cuando hay conflicto con un cliente debe dar aviso al superior o apretar un botón de pánico. Así está regulado en un protocolo de seguridad para prevenir que algún compañero pueda tomar acciones si ve que algún cliente ataca a un compañero. En este caso no sucedió eso. La persona que tuvo el conflicto en primera instancia no activó el protocolo y entiende que cuando ella (su esposa) conversó con don Maximiliano, éste se alteró y sin hablar con la gente de seguridad fue a amenazar verbalmente al cliente. NO sabe qué le dijo, pero sí vio las imágenes de la situación y al otro día se juntaron a conversar la situación. Por los años que llevaba trabajando llegaron a esa salida. Cualquiera que adopta una actitud que



pueda traer conflictos graves, como una pelea, puede ser despedido. En situaciones similares se pudo haber despedido al trabajador. Las situaciones se revisan caso a caso.

SEXTO: El demandante, por su parte, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Acta de Conciliación N°918/2018/2754 de fecha 06 de agosto de 2018.
2. Finiquito con reserva de derechos ratificado ante Notario Público, con fecha 9 de agosto de 2018.

CONFESIONAL: declarando doña **Edita Veloso Sepúlveda**, CNI 15.651.050-5, asistente de recursos humanos, reemplazando interinamente al jefe de RRHH, quien exhortada a decir verdad señala que la relación terminó por mutuo acuerdo, lo que quedó estipulado y escrito. En ese momento ella físicamente no estaba. No existe firma de dirigente sindical o delegado, tampoco de notario, solo en el finiquito.

SEPTIMO: La situación que plantea el actor en esta causa es que producto de un altercado que tuvo en lugar de trabajo, al día siguiente se le llamó a la oficina del jefe de seguridad para comunicarse que estaba siendo desvinculado, pero que debido a su buen desempeño se le pagaría una indemnización voluntaria haciéndosele firmar rápidamente una carta que no leyó, pero que vio que aparecía una indemnización voluntaria asumiendo que era su indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo, las que serían incluidas en el finiquito.

Posteriormente, cuando lo llamaron para suscribir finiquito preguntó cuánto se le pagaría y le señalaron que sólo una indemnización voluntaria, y el preguntar por sus años de servicio le dijeron que no se le pagaría ya que estaba despedido. Considera que su despido es injustificado y que no corresponde la causal de “mutuo acuerdo de las partes” desde que la carta en que se comunicó esta situación no la leyó y su firma sólo es señal de haber recibido dicha misiva.

OCTAVO: La situación planteada por el actor es, por lo menos, curiosa, puesto que sostiene que habría sido despedido sin invocación de causal. Sin embargo, reconoce haber firmado una carta que indicaba como causal la de mutuo acuerdo (aún cuando no cumple con los requisitos del artículo 177 del código del trabajo) y que luego suscribió un finiquito en virtud del cual percibió una indemnización voluntaria equivalente a siete años de servicios más el feriado devengado, dejando una reserva del siguiente tenor: “me



reservo el derecho de reclamar causal de despido y en este acto sólo recibo conforme la indemnización voluntaria”.

NOVENO: Es curioso porque, en primer lugar, no hay ninguna causal de despido invocada por el empleador, toda vez que el mutuo acuerdo en ningún caso constituye una decisión unilateral del empleador para poner término al vínculo contractual (concepto técnico de despido), sino que precisamente lo contrario, una convención para dicha finalidad.

En segundo lugar, el actor reconoce haber percibido una indemnización voluntaria, que equivale precisamente y tal como consta del acta de comparecencia ante la inspección del trabajo, al monto que debió haber percibido por el feriado más una indemnización por siete años de servicios calculada sobre el monto de la última remuneración mensual. Sin embargo, en el finiquito firmado pretende recibir esta indemnización a título de mera liberalidad, porque eventualmente se estaría reservando el derecho para discutir la causal de despido y, conforme a lo anterior, en la demanda pretende que se le pague la indemnización sustitutiva por falta aviso previo, la indemnización por años de servicio más el incremento legal, haciendo caso omiso a cualquier referencia respecto de una eventual imputación de la indemnización voluntaria.

DECIMO: Que conforme a la prueba aportada por la demandada, declaración de Roberto Birke, efectivamente existió un altercado el día 25 de julio de 2018 que involucró al demandante, por lo que el día siguiente fue llamado ante el jefe de personal y luego de una conversación se habría acordado poner término al contrato por mutuo acuerdo, pagándosele una indemnización voluntaria de \$3,820,068 más el feriado proporcional por \$664,925, como se indica en una carta que se denomina “mutuo acuerdo” y que el demandante firmó.

Es efectivo que este documento no está suscrito ante un ministro de fe, en los términos que establece el artículo 177 del código del trabajo, por lo que no vale como documento que dé cuenta fehaciente del término de la relación laboral. Sin embargo, con posterioridad a éste se suscribió un finiquito, que mantiene como causal la de mutuo acuerdo, que contiene el pago de las mismas prestaciones que se indican en la carta ante referida y que el actor recibió a través de un vale vista, cuya copia fue aportada a esta causa.

En este contexto, la conducta del actor es irregular, porque si estimaba que no correspondía aplicar la causal, no debió suscribir el finiquito ni debió haber percibido una



XKXHHXCYZX

indemnización, que si bien se domina voluntaria, correspondía a la compensación por los años de servicio que el actor había prestado.

¿Cómo puede el demandante recibir esa indemnización cuya única fuente es la voluntad de las partes, para luego desentenderse de esa misma voluntad a través una reserva que contradice completamente el espíritu y el contenido de finiquito suscrito?.

Esta situación no puede estar amparada por el derecho laboral, pues es injusta. Acá no puede invocarse la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador por cuanto ella sólo se aplica mientras está vigente la relación laboral, (artículo 5 del código del trabajo) para justificar la percepción de una indemnización sin causa más que la voluntad de ambas partes de poner término al contrato de trabajo.

Tampoco es plausible la alegación del demandante, en orden a que sólo habría firmado el mutuo acuerdo en calidad de recepción o comunicación de la carta sin haber leído su contenido, porque a continuación reconoce en su demanda que se indicaba una indemnización voluntaria y que él entendía comprensiva de los años de servicio. Luego, si entendía que esa indemnización era comprensiva de los años de servicio ¿por qué pretende ahora volver a demandarlas haciendo caso omiso a lo convenido y lo efectivamente pagado por la empresa?.

DECIMO PRIMERO: Existe mala fe por parte del trabajador, por cuanto con una mano suscribe un finiquito y recibe una indemnización por una causal que legalmente no la contempla, y con la otra hace una reserva en el finiquito permitiéndose reclamar la causal de despido y sosteniendo que solamente recibe conforme una indemnización voluntaria, como si correspondiera a una mera liberalidad por parte del empleador.

El finiquito tiene poder liberatorio, así lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia, y en el caso de autos fue suscrito ante ministro de fe, específicamente la notario público Esmirna Vidal Moraga, por lo que sí se cumplió con los requisitos del artículo 177 del código del trabajo.

Ahora bien, las reservas en el finiquito también son aceptadas por la jurisprudencia, pero ellas tienen que ser entendidas como el legítimo derecho del trabajador para dejar a salvo aquello que estima no corresponde.

En el caso de autos, el finiquito luego de identificar a las partes, indica en su cláusula primera que el actor prestó servicios hasta el 25 de julio de 2018, fecha en que su contrato trabajo ha terminado por mutuo acuerdo. Luego declaró recibir a su entera



satisfacción por parte del casino la suma de \$4,570,219 y la cláusula sexta se renuncia expresamente a cualquier reclamo, acción o derecho que pudiere corresponder.

Como se puede leer, en el finiquito no existe causal de despido, sino que una causal de terminación de contrato que requiere la voluntad de ambas partes, las que en este caso han concurrido al haberse suscrito el finiquito en cuestión. Así, la reserva es improcedente en este caso, desde que supone una voluntad unilateral del empleador que no ha sido referida en el instrumento.

Distinta hubiera sido la situación, por ejemplo, si se hubiere invocado una causal unilateral de terminación de contrato y el trabajador manifiesta en su reserva no estar de acuerdo con ella, porque en este caso la voluntad del trabajador no es un requisito para su configuración.

DECIMO SEGUNDO: En las observaciones a la prueba el demandante sostuvo que el artículo 168 del Código del Trabajo permite impugnar la terminación del contrato por las causales del artículo 159, 160 y 161.

Sin embargo, la referencia al artículo 159 debe entenderse vinculada solo a aquellas causales de terminación de contrato en donde la voluntad del trabajador no tiene cabida, como ocurre con el vencimiento del plazo, la conclusión del trabajo o servicio, el caso fortuito o fuerza mayor.

No pueden, ergo, impugnarse causales que importen invalidar la voluntad del propio trabajador, a menos que se alegue la nulidad del finiquito por algún vicio del consentimiento, cuyo no es el caso de autos.

También se hizo alusión a la causa rol corte 74-2018, en que supuestamente se habría resuelto una situación similar. Sin embargo, en dicha causa la situación era diferente, pues solo se había entregado una carta de término por mutuo acuerdo, pero no se suscribió finiquito que cumpliera con los requisitos del artículo 177 del Código del Trabajo como ocurrió en la presente causa.

Y visto además lo previsto en los artículos 7, 159 N° 1, 168, 177, 456 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la demanda deducida en esta causa por don MAXIMILIANO SEBASTIAN RIVERA RIVERA, en contra de la empresa CASINO DE JUEGOS TEMUCO S.A.-



II.- Que se condena en costas al actor, regulándose prudencialmente su cuantía en la suma de **\$250.000.-**

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese.

RIT O-688-2018
RUC 18- 4-0128493-8

Proveyó don(a) ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT,
Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.

En Temuco a dieciséis de noviembre de dos mil dieciocho, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



XKXHHXCYZ

A contar del 12 de agosto de 2018, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>