

PROCEDIMIENTO: Ordinario

MATERIA: Tutela laboral. Despido injustificado, indebido e improcedente.

DEMANDANTE: ALI MORGANA CASANOBA CHOQU

DEMANDADO: CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE

RIT: T-1534-2019

RUC: 19- 4-0217065-7

Santiago, trece de marzo de dos mil veinte.

VISTO, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Demanda: Que comparece doña ALI MORGANA CASANOBA CHOQUE, ingeniero ambiental, cédula nacional de identidad número 14.103.868-0, domiciliada en calle Huérfanos N° 669, oficina 505, comuna y ciudad de Santiago, deduciendo denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral en contra de CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE[en adelante CODELCO], sociedad del giro de su denominación, Rol Único Tributario 61.704.000-K, representada legalmente conforme a lo dispuesto en el artículo 4° del Código del Trabajo por doña MARÍA FRANCISCA DOMINGUEZ MEZA, abogado, cédula nacional de identidad 10.728.455-8, ambos con domicilio en AV. LIBERTADOR BERNARDO O HIGGINS N° 1449, EDIFICIO SANTIAGO DOWNTOWN, TORRE 2 PISO 9, comuna de Santiago.

Funda su pretensión señalando que ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada, CODELCO, a partir del 01 de marzo de 2011, como encargada de gestión en seguridad y salud ocupacional, tal

área se ocupa de administrar la cartera de proyectos de inversión de CODELCO, siendo responsable del desarrollo de la Ingeniería Conceptual (Pre factibilidad), Ingeniería Básica (Factibilidad), Ingeniería de Detalle, Construcción y Puesta en Marcha, asegurando el cumplimiento del alcance, costo, plazo, calidad y seguridad establecidos para cada fase de los proyectos estructurales, cumpliendo la Carta de Valores, el aumento de la Productividad y la disminución de Costos y las políticas, normas y procedimientos relacionados con Seguridad y Sustentabilidad, Diversidad de Género y Conciliación.

En cuanto al monto de su remuneración, ésta alcanzó la suma de \$ 3.610.120.-compuesta por un sueldo base de\$2.427.652.-, más \$ 792.325.-por asignación de desarraigo, más \$ 242.765.-por asignación de terreno, más la suma \$147.378.-por asignación de colación.

Indica que con fecha 17 de junio de 2019,se puso término al contrato de trabajo, por la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1^o del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa.

Agrega que no llegaron a acuerdo con la empresa, salvo el pago de feriado legal y proporcional, que se pagó con fecha 17 de julio del año 2019, reconociendo la demandada el valor de tales prestaciones, desde el 01 de marzo del año 2003 al 17 de junio del año 2019, por la suma de \$ 6.621.120.

En cuanto a los hechos del despido indican que el cargo, encargada de gestión en seguridad y salud ocupacional, conforme una decisión de carácter interna, se ajusta y se reformula, y estos cambios se asocian a nuevas competencias, requiriéndose funciones en el campo de la higiene industrial y ergonomía. Por lo tanto se ha indicado que se ha debido modificar íntegramente el perfil del cargo, y con esto reformularlo en su totalidad. Respecto al particular la demandante tiene la

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
profesión de Ingeniero Ambiental, de la Universidad Federico Santa María, egresada de la carrera de Ingeniería Civil en Minas en USACH.

Además cursó un pos título en la Pontificia Universidad Católica de Chile, y con ello obtuvo el título de EXPERTO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS con respectivo Registro SNS, el cual fue entregado a CODELCO previo a su contratación. Así, domina las técnicas tanto ambientales como biológicas, desde un punto de vista multidisciplinario, para promover y mantener el grado de salud del hombre considerado en el ambiente de trabajo, evitando riesgos que lo desmejoren o protegiendo a éste de sus efectos. Tiene conocimientos de la higiene industrial y ergonomía entregados por una casa de estudios superiores, como es la Pontificia Universidad Católica de Chile, y en consecuencia cumple con el conocimiento para desempeñar cualquiera de las funciones en el área de la Higiene Industrial y Ergonomía.

Por lo demás, indica que el supuesto de “falta de adecuación laboral o técnica del trabajador” como fundante de la causal necesidades de la empresa HOY NO EXISTE. No es posible aplicarlo. Sabemos que la misma se eliminó, desde la ley 19.759. Ello principalmente porque atenta contra la equidad, ya que permitía el despido de trabajadores que no eran aptos para su empleo debido a falta de capacitación, y ello es una obligación del empleador.

Seguidamente se indica que: “...se ha debido modificar íntegramente el perfil de este cargo y, con esto, reformularlo en su totalidad. Como consecuencia de lo anterior, su cargo desaparecerá en los términos hoy definidos, y sus funciones pasarán a ser absorbidas en el cargo a definir como solo parte de las competencias y funciones que serán desarrolladas por éste. En palabras más sencillas, CODELCO supuestamente ha modificado el perfil del cargo que desempeñaba. Hoy este cargo tendría más funciones. Cuando se indica que el cargo ha desaparecido se quiere crear tan solo una realidad con palabras, una posverdad, pues en los hechos el



cargo no desaparece se le suman más funciones en el marco de la higiene industrial y ergonomía, pero ello, si es efectivo, fue la forma para generar artificialmente argumentos para su despido. En concreto, una distorsión deliberada de una realidad, con el fin de crear y modelar la opinión e influir en las actitudes.

Dicho todo lo anterior, observemos otros antecedentes en este análisis. Las funciones durante 9 años fueron las de Encargada de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, del Proyecto Nuevo Nivel Mina de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco. En abril de este año, 2019, y solamente dos meses antes del despido y removida de mis funciones y ellas son traspasarlas a la Srta. ALEJANDRA ROJAS NUÑEZ, quien fue trasladada de otro proyecto de la Vicepresidencia, denominado Tranque de Relaves Talabre. Es decir se me cambia de un Proyecto “Y” a un Proyecto “Z” , para indicarme después de dos meses que el Proyecto “Z” termina mi contrato de trabajo. Señala lo evidente en la manipulación de mi despido. Transcurren tan sólo dos meses y el puesto al cual soy cambiada supuestamente es eliminado.

En conclusión, no existen antecedentes facticos ni jurídicos para haber puesto término a mi contrato de trabajo, conforme han sido expuestos en la carta de despido. Tenía las calificaciones y de no tener algunas que existieran en el imaginario de CODELCO, pues si las tengo, correspondía a ella capacitarme, y no modificar mi puesto de trabajo, únicamente para despedirme.

Expuesto lo referido, surge un análisis evidente. Si no existe antecedentes facticos ni jurídicos para haber puesto termino a mi contrato de trabajo, conforme han sido expuestos en la carta de despido ¿Cuál es la verdadera razón que se puso término a su relación laboral? ¿Dónde se encuentra la voluntad para poner término a mi despido?

La verdadera fundamentación del despido, señala que se ha basado en sus embarazos, se ha basado en la molestia que ha causado los estados depre y

postnatal que he debido ejercer, y la dedicación y división que desde esa fechas empecé a efectuar, respecto a mi actividades laborales, el respeto a mis obligaciones familiares y el reclamo por mi ejercicio

de feriado legal que necesitaba por mis hijas. Todo ello ha pesado de tal forma, que el acto de mi despido se ha fundado en mi calidad de madre, y con obligaciones familiares. Tuve a mi primera hija, EMILIA, en el año 2014, específicamente el día 19 Julio 2014. A esa fecha llevaba toda la información del Proyecto Nuevo Nivel Mina de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco y me dedicaba mucho más allá de mi jornada laboral a mis actividades y funciones de trabajo. Al comunicar que estaba embarazada se me informó por mi jefatura de la época, Alejandro Vicencio Alcaide, que era un problema mi embarazo por la cantidad de información que llevaba, y que debía buscar un reemplazo urgente. Ejercí por cierto mi derecho a postnatal y volví mis funciones el día 5 de Enero 2015. Informo que estoy nuevamente embarazada, a principios del año 2016, En el 2016, nace mi segunda hija, JOSEFA, específicamente el día 13 Octubre 2016. Después ejercí mi derecho a postnatal, y volví a mis funciones el día 4 de mayo 2017 y solicité el ejercicio de mi feriado legal, dado que tenía el derecho y la reserva para hacerlo efectivo, todo ello conforme al tiempo transcurrido. Mi jefatura Sr. Oscar Rivera Pizarro, no accedió ya que requería mi regreso ojalá en forma inmediata, pues necesitaba que yo cumpliera mis funciones en forma urgente. Solo se me otorgaron 15 días de feriado legal, teniendo derecho a 35 días. Desde mi último ingreso a mis funciones, 4 de mayo 2017, empecé un cambio gradual a mi disponibilidad horaria, y sólo prestaba funciones dentro de mi jornada laboral en forma estricta. Durante todo el tiempo que antes había transcurrido, trabajaba en horarios fuera de mi jornada, y tenía una dedicación exclusiva. Por esa conducta, fui despedida. Mi empleador requería tener una persona en mi cargo, a tiempo absoluto y con dedicación absoluta y mis obligaciones familiares me lo

impedían. Mis labores como madre me lo impedían. Mis hijas tenían el derecho a exigir tiempos conmigo.

Se empezó a sostener, en forma permanente, constante y uniforme, una actitud hostil en contra de mi persona por mi jefatura Jorge Contreras Cabezas, la cual se mantuvo presente hasta el término de mis funciones. Ya a fines Año 2018, la situación se tornó compleja. Se me obligó a trabajar en un día feriado interno. El 24 de diciembre 2018 se me obligó a mantenerme reportándole todo el día, teleconectada, a mi jefatura.

Pese a que insistía, no se me autorizaba a ejercer mi feriado legal, de hecho se puso término a mi relación laboral con días de feriado legal devengado entre el 1 de marzo del año 2016 al 17 de junio del año 2019, más de dos años de días acumulados. Ello fue expresamente reconocido por representante convencional en la Inspección del Trabajo. En las reuniones del área, celebradas frente a Jorge Contreras Cabezas durante todo el año 2019, se generaron acciones de menoscabo en contra de la suscrita, frente a mis compañeros. Las acciones se traducían en ignorarme completamente, no se me pedían reportes, informes, pareciera que yo no existía, se me pasaba absolutamente por alto, era como si yo no trabajase en la demandada.

Este año en forma excepcional me autorizaron mis vacaciones, desde el 11 de enero 2019 hasta el 23 de enero 2019 y un permiso para operar a mi hija.

Mi labor durante 9 años fue ser la Encargada de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del Proyecto Nuevo Nivel Mina de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco. En marzo del año 2019 me fueron cambiadas mis funciones. Al cambiar mis funciones, se me asignó el contrato de HIDROFRACTURAMIENTO HIDRÁULICO y MARCOS BARRIOS GUAJARDO ,



quién es "ESPECIALISTA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL", se encuentra cumpliendo las funciones que yo cumplía.

Señala que lo anterior ha afectado el derecho a la igualdad, señalando la existencia de los siguientes indicios:

PRIMER INDICIO: Carta de despido, donde los hechos que se indican, aún cuando llegaran a especificarse en forma ulterior, no dan cuenta de un hecho específico respecto a mi persona, sino de hechos genéricos, que podrían haberse aplicado a cualquier trabajador del equipo de la suscrita. NO existe ninguna, ni la menor referencia a hechos que permitan asociar específicamente a mi persona, los fundamentos del despido

SEGUNDO INDICIO: De mis compañeros de trabajo fue la única despedida. Fui la única despedida del área. Soy mujer, y dos madre de dos niñas menores de edad que me impiden cumplir obligaciones laborales sin límite. No existe diferencia alguna, en términos de calificaciones con ALVARO LARA ZAPATA, ERIC MONARDES ORDENES, MARCOS BARRIOS GUAJARDO y MARIO GOMEZ ARACENA. Todos ellos son Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional, al igual que lo era la suscrita, y yo fui despedida. Mis compañeros de trabajo no han tenido ausencias por ejercicio de postnatal parental, como lo ha hecho la suscrita.

TERCER INDICIO: Mi labor durante 9 años fue ser la Encargada de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del Proyecto Nuevo Nivel Mina de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco. En abril primero del año 2019 me fueron cambiadas mis funciones. Al cambiar mis funciones, se me asignó el contrato de HIDROFRACTURAMIENTO HIDRÁULICO y MARCOS BARRIOS GUAJARDO , quién es



"ESPECIALISTA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL", se encuentra cumpliendo las funciones que yo cumplía. Es decir después de 9 años ejerciendo una labor se me cambia de funciones, Y AL MES se me despide, pues se indica que en ese NUEVO PUESTO NO CUMPLO el perfil. Una manipulación evidente y clara. En palabras sencillas, se me cambió para despedirme, pues era más fácil hacerlo desde el otro cargo. Impresentable.

Agrega que no procede según contrato colectivo el descuento realizado a la AFC.

Solicita por tanto se declare lo siguiente:

1.-Que fui despedida en un acto de discriminación por mi sexo, por mi genero, y por las funciones familiares que estoy obligada a llevar adelante como mujer, resultando que en consecuencia mi despido lo ha sido afectando el artículo 2^o del Código del Trabajo, y en consecuencia es discriminatorio, en relación con los pares que prestaban servicios en el proyecto que lo hacía.

2.-Que así, la denunciada sea condenada a pagar Indemnización no inferior a seis meses, ni superior a once meses de mi última remuneración mensual, que ascendió a \$ 3.610.120.-esto es la suma mínima de \$21.660.720.-a la suma máxima de \$39.711.320.-o la suma que S.S. se sirva fijar de acuerdo con el merito del proceso. Para tales efectos solicito se declare que corresponde entender que mi ultima remuneración ascendió a la suma de \$ 3.610.120.-para los efectos del articulo 489 del Código del Trabajo.

3.-Que así, la denunciada sea condenada a pagar a mi persona, una indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$ 2.498.630.-a título sancionatorio, conforme al artículo 168, 169 a) y 489 del Código del Trabajo.

4.-Que así, la denunciada sea condenada a pagar a mi persona, una indemnización por años de servicios equivalente a la suma de \$ 19.989.040.-a título sancionatorio, conforme al artículo 168, 169 a) y 489 del Código del Trabajo.

5.-Condenar a la denunciada a pagar a mi persona, un recargo sobre la indemnización por años de servicio, a título sancionatorio, conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, a la suma de \$5.996.712.-

6.-Que una vez que se encuentre ejecutoriada la sentencia, el tribunal informe de ella a la Dirección de Presupuesto dependiente del Ministerio de Hacienda, para que se cumpla a lo previsto en el artículo 4º de la Ley N.º 19.886 de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios.

7.-Que la denunciada sea condenada a publicar, bajo su costo, un inserto de una plana por el lado anverso en el Diario El Mercurio de Santiago, del día domingo sección Reportajes (cuerpo D), y en el periódico The Clinic, en el día que este es publicado, en que se indique “CODELCO pide especiales disculpas a su ex trabajadora ALI MORGANA CASANOBA CHOQUE, por la forma y condiciones en la que fue despedida, discriminándola por su calidad de madre y mujer”, agregando el RIT de la causa y el Tribunal, y sin que la denunciada pueda agregar ningún otro antecedente. Lo expuesto en el plazo de 30 días de ejecutoriada la sentencia, debiendo acompañar al tribunal copia de las publicaciones, en el plazo indicado, bajo apercibimiento contemplado en el artículo 492 del Código del Trabajo, y 238 del Código del Procedimiento Civil, la que se repetirá hasta obtener el cumplimiento de la medida decretada;



8.-Declarar que no corresponde efectuar descuento por seguro de cesantía, conforme la ley 19.728, por encontrarnos frente a un despido discriminatorio, y ADEMÁS POR ASÍ ESTABLECERLO EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios, o la suma que S.S. se sirva decretar.

9.-Declarar el derecho que tengo a que se me pague una suma proporcional, en su oportunidad, por la Gratificación Legal, conforme al tiempo prestado el año 2019, conforme lo dispuesto por el artículo 11 del Decreto Ley 2.759 y en la letra a) del artículo 5 del Decreto Ley 2959, por un tope máximo de 7,92 Ingresos Mínimos Mensuales, considerando la utilidad líquida que conste en los Estados Financieros de la Corporación al 31 de diciembre del año 2019.

10.-Declarar el derecho, en subsidio al pago de la Gratificación Legal, a que tengo a que se me pague una Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales, en forma proporcional al tiempo prestado el año 2019, en su oportunidad, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.

11.-Se declare el derecho al Bono Treceavo Sueldo, en forma proporcional al tiempo prestado, que debía ser pagado al término de mi contrato de trabajo, por la suma de \$ 1.110.734.-al haber prestado 167 días de los 365 del año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios, o la suma que S.S. se sirva decretar.

12.-Se declare el derecho que tengo a que se me pague la parte proporcional del Fondo de Compensaciones Anual, por la suma de \$ 9.710.608.- conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios, o la suma que S.S. se sirva decretar.

13.-Se declare el derecho que tengo para acceder a la portabilidad del mi seguro catastrófico, y el derecho a que la demandada pague la prima hasta el 17 de diciembre del año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.

14.-Se declare el derecho que tengo a que se me haga entrega del Fondo Disponible FLEX, respecto del fondo del año 2018 y del año 2019, por la sumas de \$ 7.265.520.-, para el año 2018, y \$ 1.378.289.-, para el año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, extensión de beneficios, y reconocimiento que hace la propia demandada de tal deuda con fecha 1 de julio del año 2019, por representante legal de la demandada, y se condene a la entrega de tales sumas a esta parte, o las sumas que S.S. se sirva decretar.

15.-Se declare el derecho que tengo a que se me pague la parte proporcional del Bono Convenio de Desempeño Único, en forma proporcional al tiempo prestado el año 2019, en su oportunidad, y que tiene sus parámetros en el producto de la focalización de esfuerzos, la unificación de focos estratégicos, el alineamiento organizacional y el trabajo en equipo, su fuente en el instrumento colectivo que se celebró entre la vicepresidencia de proyectos de la corporación nacional del cobre de Chile y sindicato de trabajadores profesionales y administrativos de la



vicepresidencia de proyectos de codelco chile, con fecha 29 de noviembre de 2018, como en los instrumentos pretéritos, y la extensión de beneficios que de ellos se me hizo.

16.-Reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

17.-Las Costas.

En subsidio demanda se declare su despido es injustificado, indebido e improcedente, solicitando lo siguiente:

1.-Que se declare que el despido de que fui objeto es improcedente.

2.-Que así, la demandada sea condenada a pagar a mi persona, una indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$ 2.498.630.- conforme al artículo 168 y 169 a) del Código del Trabajo, declarando que mi última remuneración para estos efectos, es la referida en el gobierno contractual entre las partes esto es \$ 2.498.630.- conforme extensión de beneficios de instrumento colectivo que las mismas acordaron, celebrado con fecha 29 de diciembre del año 2018.

3.-Que así, la demandada sea condenada a pagar a mi persona una indemnización por años de servicios por la suma de \$ 19.989.040.- conforme al artículo 168 y 169 a) del Código del Trabajo.

4.-Condenar a la demandada a pagar a mi persona, un recargo sobre la indemnización por años de servicio, conforme al artículo 168



y169 a) del Código del Trabajo, por la suma de \$ 5.996.712.-o la suma que S.S. se sirva fijar.

5.-Declarar que no corresponde efectuar descuento por seguro de cesantía, conforme la ley 19.728, por así establecerlo el contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.

6.-Declarar el derecho que tengo a que se me pague, en su oportunidad, una suma proporcional, por la Gratificación Legal, conforme al tiempo prestado el año 2019, conforme lo dispuesto por el artículo 11 del Decreto Ley 2.759 y en la letra a) del artículo 5 del Decreto Ley 2959, por un tope máximo de 7,92 Ingresos Mínimos Mensuales, considerando la utilidad líquida que conste en los Estados Financieros de la Corporación al 31 de diciembre del año 2019.

7.-Declarar el derecho, en subsidio al pago de la Gratificación Legal, a que tengo a que se me pague, en su oportunidad, una Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales, en forma proporcional al tiempo prestado el año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.

8.-Se declare el derecho al Bono Treceavo Sueldo, en forma proporcional al tiempo prestado, que debía ser pagado al término de mi contrato de trabajo, por la suma de \$ 1.110.734.-al haber prestado 167 días de los 365 del año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios, o la suma que S.S. se sirva decretar.

9.-Se declare el derecho que tengo a que se me pague la parte proporcional del Fondo de Compensaciones Anual, por la suma de \$ 9.710.608.-conforme



contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios, o la suma que S.S. se sirva decretar.

10.-Se declare el derecho que tengo para acceder a la portabilidad del mi seguro catastrófico, y el derecho a que la demandada pague la prima hasta el 17 de diciembre del año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.

11.-Se declare el derecho que tengo a que se me haga entrega del Fondo Disponible FLEX, respecto del fondo del año 2018 y del año 2019, por la sumas de \$ 7.265.520.-, para el año 2018, y \$ 1.378.289.-, para el año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, extensión de beneficios, y reconocimiento que hace la propia demandada de tal deuda con fecha 1 de julio del año 2019, por representante legal de la demandada, y se condene a la entrega de tales sumas a esta parte, o las sumas que S.S. se sirva decretar.

12.-Se declare el derecho que tengo a que se me pague la parte proporcional del Bono Convenio de Desempeño Único, en forma proporcional al tiempo prestado el año 2019, en su oportunidad, y que tiene sus parámetros en el producto de la focalización de esfuerzos, la unificación de focos estratégicos, el alineamiento organizacional y el trabajo en equipo, su fuente en el instrumento colectivo que se celebró entre la vicepresidencia de proyectos de la corporación nacional del cobre de Chile y sindicato de trabajadores profesionales y administrativos de la vicepresidencia de proyectos de Codelco Chile, con fecha 29 de

noviembre de 2018, como en los instrumentos pretéritos, y la extensión de beneficios que de ellos se me hizo.

13.-Reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

14.-Las Costas

SEGUNDO: Contestación: Que comparece la demandada CODELCO, solicitando se rechace la tutela y en definitiva:

1. Se declare que el despido de la Denunciante no fue un acto discriminatorio respecto de su sexo, género y condición de madre y, en consecuencia:

a. Se declare que Codelco VP no ha infringido el artículo 2º del Código del Trabajo; el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República; la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo de 1958 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación.

b. Se rechace lo demandado por concepto de indemnización adicional aplicable al procedimiento de tutela de derechos fundamentales conforme a lo establecidos en el artículo 489 del Código del Trabajo.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

- c. Se rechace lo demandado por concepto de recargo sobre la indemnización por años de servicios conforme a lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo.
- d. Se rechace lo demandado respecto de la solicitud de publicar en el diario El Mercurio y The Clinic un extracto solicitando perdón a la Denunciante por la presunta discriminación, por las razones que se exponen más adelante.

2. Se rechace lo demandado por concepto de seguro de cesantía en conformidad a la Ley N° 19.728 y al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

3. Se rechace lo demandado por concepto de Gratificación Legal en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

4. Se declare que se adeuda la suma de \$7.253.441 por concepto de Bono Treceavo Sueldo y Fondo Disponible Flex en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

5. Se rechace lo demandado por concepto de Fondo de Compensaciones Anual en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de



noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

6. Se rechace lo demandado por concepto de portabilidad del seguro catastrófico y el derecho al pago de prima en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

7. Se rechace lo demandado por concepto de Bono Convenio de Desempeño único en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

8. Se condene en costas a la Denunciante

Previo a contestar el fondo de la demanda interpuesta, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo (en adelante también como el “CT”), la presente parte ha de hacerse cargo de una serie de afirmaciones contenidas en ella, puesto que algunas son efectivas, otras son imprecisas, y otras son falsas.

1. Es efectivo que la relación laboral entre la Demandante y Codelco VP comenzó con fecha 1 de marzo de 2011 con el objeto de que la primera se desempeñará para la segunda como Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional.



2. Es efectivo que con fecha 17 de junio de 2019 se puso término al contrato de trabajo de la Demandante por la causal contenida en el inciso 1º del artículo 161 del CT, esto es, la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Sin embargo, es falso que la causal impetrada carezca de fundamento y mucho menos que Codelco VP haya desvinculado a la Actora por su sexo, género y su condición de mujer según lo que se señalará en el Capítulo III de la presente contestación.

En cuanto al despido que la actora señala como discriminatorio, lo niega toda vez que la empresa mantiene e implementa políticas de inclusión a la mujer en el trabajo en conformidad a la normativa. Siendo así, alega inexistencia de indicios de la discriminación.

Que, en primer lugar, la carta de despido no da cuenta de hechos genéricos, muy por el contrario, se refiere específicamente a la situación de la Denunciante donde se indica, expresamente, que el cargo que actualmente ostentaba la Actora debió reformularse a los nuevos requerimientos y políticas de la Empresa donde resultaba menester cambiar el enfoque del cargo, esto es, al ámbito de higiene industrial y ergonomía. En concreto, era necesario para la Empresa que el Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional realizaría ciertas labores relacionadas con temas de salud (información médica e información clínica), lo que tuvo como consecuencia, que se reestructuraría el área específica en que se desempeñaba la Actora. Conforme a lo anterior, se realizaron dos cosas. Por una parte, se redefinió completamente el descriptor de cargo de Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional y, por otra parte, parte de las funciones que realizaba, antiguamente, el Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional fueron absorbidas por otro cargo. Que, en segundo lugar, el



segundo indicio tampoco es efectivo pues la Actora no fue la única trabajadora desvinculada del Proyecto Nuevo Nivel Mina. Por el contrario, Codelco VP procedió al despido de otras 4 personas (entre ellos 2 hombres) en el proyecto en que se desempeñaba la Denunciante en la misma fecha en que se procedió a su desvinculación. A mayor abundamiento, con fecha 17 de junio de 2019, se desvinculó de Codelco VP a:

- a. Richard Antonio Tapia Picon: desvinculado por la causal de necesidades de la empresa.
- b. Cristian Alejandro Moller Bobadilla: desvinculado por la causal de necesidades de la empresa.
- c. María Josefina Hernández Rozas: que se desempeñaba en la Gerencia de Administración y Servicios por la causal de necesidades de la empresa.
- d. María Rosario Larenas Sanhueza: desvinculada por la causal de necesidades de la empresa.

Conforme a lo anterior, cabe preguntarse: ¿cómo podría existir una discriminación respecto del estado de maternidad de la Actora cuando otras 4 personas fueron desvinculados de la Empresa en la misma fecha en que se procedió al despido?; ¿en verdad existe una discriminación por parte de la compañía respecto de la maternidad de la Denunciante cuando 2 de esas 4 personas eran hombres? Pues bien evidentemente que las interrogantes deben ser respondidas de manera negativa pues da cuenta de la inexistente discriminación hecha a la Denunciante. Es más S.S., ello contraría todas las políticas y/o certificaciones que ha hecho Codelco VP en los últimos años sobre inclusión de la mujer en el mundo laboral. En tal sentido, resulta del todo ilógico las



afirmaciones vertidas por la Actora respecto de una Empresa que se ha caracterizado en proteger la maternidad de sus trabajadoras. Que, al igual que en los casos anteriores, y por último lugar, el tercer indicio tampoco es efectivo, toda vez que, si bien es cierto que existió un cambio de funciones que tuvo relación que la Denunciante realizará más labores en terreno (y no netamente operativas). Ello fue por expresa solicitud de ésta. En efecto, la Actora, y tal cual podrá comprobar en la oportunidad procesal correspondiente, advirtió a Codelco VP que le faltaban ciertos cocimientos relacionados con labor en terreno que era menester realizar. En tal sentido, no ha existido, en la especie, un cambio de funciones que hubiere tenido por objeto perjudicar a la Denunciante, todo lo contrario, fue producto de sus mismos requerimientos hechos a la compañía.

En razón de lo anterior, señala la improcedencia de las indemnizaciones correspondientes al presunto despido discriminatorio, así como la improcedencia de obligar a un tercero ajeno al juicio a publicar in extracto. Además, al ser el despido justificado corresponde aplicar el descuento a la AFC.

Que, a nivel contractual, el descuento por concepto de seguro de cesantía se encuentra regulado en el artículo 12 bis del contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 (en adelante también como el “Contrato Colectivo”) que se suscribió entre Codelco VP y el Sindicato de trabajadores, profesionales y administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco-Chile (en adelante también como el “Sindicato”).

Que, según la cláusula transcrita, se pagarán los siguientes beneficios: (i) no descontar el aporte de seguro de cesantía, (ii) pagar la indemnización de preaviso sin tope legal; y (iii) acceder a la portabilidad del seguro catastrófico por un espacio de tiempo determinado, siempre y cuando, se cumplan dos requisitos copulativos: (i) que el trabajador sea desvinculado por la causal



contenida en el inciso 1º del artículo 161 del CT y (ii) que se haya producido un término de proyecto, una ejecución de un plan de costoso una reestructuración general de la Empresa. Que, en lo particular, dicha cláusula se remonta a las desvinculaciones producidas en Codelco VP durante los años 2013 y 2015 donde se autorizó -excepcionalmente-a la Empresa que se otorgaran determinados beneficios para salidas masivas de trabajadores. Dichos beneficios fueron incorporados, con posterioridad, en el Convenio Colectivo VP 2016-2018, de fecha 22 de enero de 2016, donde lo pactado en el artículo 12 bis fue asociado a: (i) la reestructuración general de Codelco VP;(ii) el término de proyecto Ministro Hales en 2013 donde egresaron de la Empresa más de 100 trabajadores y; (iii) el plan de contención de costos de 2015 donde egresó un número similar de trabajadores. De esta manera, dicha cláusula tuvo por objeto paliar los efectos negativos de despidos masivos en Codelco VP relacionados con el término de determinados proyectos, reestructuración completa y/o ejecución de planes de contención de costos. En ese sentido, se estableció que respecto de los trabajadores desvinculados por la causal contenida en el inciso 1º del artículo 161 del CT y que cumplieran los requisitos del artículo 12 bis se les iba a: (i) no descontar el aporte de seguro de cesantía, (ii) pagar la indemnización de preaviso sin tope legal; y (iii) acceder a la portabilidad del seguro catastrófico por un espacio de tiempo determinado.

En efecto, queda claro que la carta de despido hace alusión a meramente a un ajuste de un área específica de la compañía, más no de la estructura total o general de la Vicepresidencia. En ese sentido, se deja constancia que Codelco VP se encuentra compuesto de 19 gerencias siendo solamente una de ellas la que se sometió a una reestructuración, esto es, aquella en que se desempeña el Demandante (Gerencia de Proyecto



Nuevo Nivel Mina). En concreto, las gerencias que componen a la Empresa son: (i) Gerencia de Gestión Procesos y Productividad; (ii) Gerencia Planta de Limpieza Gases Chuquicamata; (iii) Gerencia de Ingeniería y Constructibilidad; (iv) Gerencia de Sustentabilidad y Asuntos Externos; (v) Gerencia Cartera de Proyectos RT Fase II; (vi) Gerencia Cartera Proyecto Des Fundición Chuquicamata; (vii) Gerencia de Administración y Servicios a Proyectos; (viii) Gerencia de Cartera Proyectos Andina; (ix) Gerencia de Proyecto Chuquicamata Subterráneo; (x) Gerencia de Proyecto Nuevo Nivel Mina; (xi) Gerencia de Proyecto PSD Andina; (xii) Gerencia de Proyecto Rajo Inca; (xiii) Gerencia de Proyecto Traspaso Andina; (xiv) Gerencia de Proyectos Relaves; (xv) Gerencia de Recursos Humanos; (xvi) Gerencia de Riesgos y Control; (xvii) Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional; (xviii) Gerencia Ejecutiva de Proyectos; y (xix) Gerencia Proyecto Desarrollo Futuro Andina.

Que, conforme a lo señalado, queda en evidencia que no resulta aplicable el artículo 12 bis del Contrato Colectivo a la Actora por cuanto no se cumplen los requisitos establecidos exhaustivamente en la cláusula en cuestión según lo latamente detallado.

Agrega que No corresponde analizar el haber de Gratificación Legal enunciando por cuanto no ha finalizado el año calendario para dilucidar si existen efectivamente utilidades líquidas y, consecuentemente, analizar si corresponde (o no) pagar dicho haber.

Reconoce que se adeuda el bono treceavo sueldo y fondo disponible flex a la denunciante por \$7.253.441, y no la suma que ella señala.

No corresponde analizar el haber de Fondo de Compensaciones Anual solicitado por cuanto no ha finalizado el año calendario para



dilucidar efectivamente el monto de dicho concepto, y la improcedencia del pago del seguro catastrófico y bono convenio desempeño único.

Contesta a su vez la demanda en subsidio por despido injustificado, indebido e improcedente, y cobro de prestaciones adeudadas, solicitando que:

1. Se declare que el despido de la Demandante fue un despido injustificado y, en consecuencia, se rechace lo demandado por concepto del recargo legal del orden del 30%.

2. Se rechace lo demandado por concepto de seguro de cesantía en conformidad a la Ley N° 19.728 y el contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

3. Se rechace lo demandado por concepto de Gratificación Legal en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

4. Se declare que se adeuda la suma de \$7.253.441 por concepto de Bono Treceavo Sueldo y Fondo Disponible Flex en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

5. Se rechace lo demandado por concepto de Fondo de Compensaciones Anual en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de



noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

6. Se rechace lo demandado por concepto de portabilidad del seguro catastrófico y el derecho a pago de prima en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

7. Se rechace lo demandado por concepto de Bono Convenio de Desempeño único en conformidad al contrato colectivo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y el Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile.

8. Se condene en costas a la Demandante.

TERCERO: Llamado a conciliación: Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo.

CUARTO: Hechos no controvertidos: Que en mérito de lo expuesto por las partes, se fijaron los siguientes puntos no controvertidos:

1. Fecha de inicio de la relación laboral con fecha 01 de marzo del 2011 y fecha de término 17 de junio del 2019.
2. Que el cargo desempeñado por la acotara era Encargada en Gestión en Seguridad y en Salud Ocupacional.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

3. Que la causal invocada para invocar para proceder al despido de la trabajadora fue la causal de necesidades de la empresa
4. Que el monto de aporte la AFC del empleador es 4.815.008.

QUINTO: Hechos controvertidos: Que asimismo, se tuvieron los siguientes hechos, sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1. La efectividad de haber incurrido la denunciada en discriminación respecto de la actora conforme lo establecen los artículos 19 N° 6 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo.
2. La efectividad de concurrir en la especie la causal de necesidades de la empresa.
3. Circunstancias que rodearon el término de la relación laboral.
4. Prestaciones adeudadas, a saber, saldo de disponible flex 2018/2019, portabilidad del seguro catastrófico, bono de convenio de desempeño único y procedencia descuento de la AFC.

SEXTO: Prueba de la parte demandante: Que la parte demandante, incorporó la siguiente prueba documental: 1.Copia de carta de despido recibida por la actora, de fecha 17 de junio del año 2019. 2.Copia reclamo ante la Inspección Provincial del Trabajo Rancagua, por parte de la denunciante, de fecha 18 de junio del año 2019, bajo el número 601/2019/2413. 3.Copia de Acta de comparendo de conciliación, frente a la Inspección Provincial del Trabajo Rancagua, de fecha 3 de julio del año 2019, bajo el número 601/2019/2413. 4. Copia de acta de comparendo de conciliación, frente a la Inspección Provincial del Trabajo Rancagua, de fecha 17 de julio del año 2019, bajo el

número601/2019/2413.5.Certificado de nacimiento de Emilia Aurora González Casanoba.6.Certificado de nacimiento de Josefa Amparo González Casanoba.7.Organigrama del área de seguridad y salud ocupacional, de la Vicepresidencia de Proyectos de la denunciada.8.Copia de certificado de pos título en prevención de riesgos en el sector productivo, y malla curricular emitido por la Pontificia Universidad Católica de Chile.9.Copia de Resolución 072731, por medio del cual la Secretaria Regional Ministerial de Salud Metropolitana, le otorgó a la denunciante la calidad de experto en Prevención de Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. 10.Anexo al contrato de trabajo y acuerdo de extensión de beneficios, entre la Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, de fecha 30 de noviembre de 2018 y Ali Morgana Casanoba Choque.11.Contrato Colectivo de Trabajo entre la Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y el Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de La Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, de fecha 29 de noviembre de 2018. 12.Liquidación de remuneraciones del mes de mayo del año 2019 de la denunciada, emitida por la demandada.13.Impresión de cadena de correos electrónicos entre Claudia Villarroel Sagardía, quién refiere prestar servicios en Dirección de Personas y Bienestar GRH -Codelco VP, y la denunciada, de fecha 28 de junio de 2019 al 1 de julio del año2019, con el asunto Info Finiquito VP.14.Impresión de correo electrónico de fecha 24 de diciembre del año 2018, de la casilla "Casanoba Choque Ali \ (Codelco-VP)" para la casilla "Contreras Cabezas Jorge Ariel (Codelco-VP)" jcont055@codelco.cl y "Godoy Godoy Alejandra \ (Codelco-VP)" AGodo022@codelco.cl, con el asunto Inicio jornada. 15. Impresión de correo electrónico de fecha 24 de diciembre del año



2018, de la casilla "Casanova Choque Ali \((Codelco-VP)\)" para la casilla "Contreras Cabezas Jorge Ariel (Codelco-VP)" jcont055@codelco.cl y "Godoy Godoy Alejandra \((Codelco-VP)\)" AGodo022@codelco.cl, con el asunto Cierre de Teletrabajo.

Comparece absolviendo posiciones don ROBERTO ALFREDO NÚÑEZ RIVERA, quien señala que Conoce el contrato colectivo, se le exhibe cláusula, respecto al seguro de cesantía: dentro de las facultades de la cláusula 12, la lee, se compromete a no hacer uso de la facultad de descuento AFC; tendrá derecho además a varios beneficios que hace lectura.

Comparece y declara como testigo doña MARÍA ROSARIO LARENAS SANHUEZA, quien Conoce a Ali Casanova , trabajaron juntas, en el mismo proyecto desde 2012, hasta 2019 cuando fue despedida. Fue despedida en julio de 2019, lo sabe porque también fue despedida el mismo día. Funciones de Ali: la conoce por ser especialista en áreas similares en el mismo edificio, físicamente en las dependencias de coya localidad cercana en Rancagua, no en la división misma del proyecto.

Ella trabajó desde que ella llegó en 2012-2019, cuando fue trasladada, a terrero, en el mineral el teniente.

Esta Codelco y La vicepresidencia, y esta construye proyectos insertados en las divisiones de Codelco, para que las divisiones extraigan el cobre, y ahí está el contexto de la misma. El edificio donde se hace la ingeniería esta en coya, área de fuera de donde se hace la extracción del cobre.

En esta segunda etapa, tenía que hacer especialista en la obra de construcción con el contratista. Lo que ella vio fue que la trabajadora consolidaba toda la información de seguridad funcional, además confeccionaba la información

que le entregaba la gente de la construcción, entonces ella siempre estaba en la oficina en coya y consolidaba en toda esa información. Considera que ese puesto es clave, porque ordena la información.

Ella decía que la iban a llevar a terreno, hasta que ocurrió. Transcurrió desde el traslado hasta el despido, dos meses aproximado. Antes de eso era inamovible. La estructura jerárquica donde trabajaba Ali, no sabe cuánta gente, pero está un director, jefe directo de Ali, luego estaba ella, y la gestión de terreno, que estaban en aparte de construcción.

Siempre fue así, siempre estuvo apoyando al director, respecto al último director, sabe que llegó poco tiempo antes, un año y medio aproximado al despido, respecto a la fecha que Ali fue despedida.

En el área que trabajaba Ali era últimamente la única mujer de Codelco, externa había otra mujer. Le consta aquello, porque no vio más, y sabe que no hay más, luego en su reemplazo llegó a Alejandra, no estaba antes que se fuera Ali. Alejandra estuvo apoyando en una empresa contratista antes, luego se fue y volvió a reemplazar a Ali.

Se le exhibe organigrama de la demandante: aparecen Ali y Alejandra juntas: en algún segundo Ali fue la única, Alejandra llega posterior, en el último período, cuando ya estaba Jorge, ahí ascendió, hasta donde ella sabe que había un cupo, que ocupa Alejandra, luego se va Ali y Alejandra la reemplaza.

Hay más especialistas como del cargo de Ali: sí. En épocas de despido sabe si se despidieron a Ali, no sabe.

A su vez declara como testigo don NÉSTOR PEREIRA NOVOA, es cónyuge de ali, el juicio se trata de un despido injustificado, ella trabajaba nuevo nivel mina Codelco, ellos se conocieron en 2015, ella entró en 2012 a Codelco, y



en cuanto a la relación de la actora con su jefatura, ella tenía un jefe distinto cuando la conocí, se veía feliz con el antiguo jefe, no con el último, llegaba a la casa bien, y en el último tiempo que estuvo con su ultimo jefe, se vio menospreciada por su jefatura, en la cual debía trabajar hasta tarde, no así con su antiguo jefe.

Al inicio tenían una sola hija donde podía trabajar más libre, no así con su último jefe periodo donde nació la segunda hija y mermaron sus posibilidades de trabajar igual. Ella decía que antes se sentía feliz y podía hacer su trabajo tranquila, no como en el último periodo donde trabajaba hasta las 4-5 am, obligaban a llevarse trabajo a la casa. Él sabe esto porque estaba al lado de ella, mientras las niñas dormían la veía trabajar con el computador.

Él sabe esto por conversaciones con Ali.

Antes ella podía trabajar normal, en 2019 la relación de trabajo fue estresante, fue trasladada adentro de la mina, donde son otras las condiciones donde trabaja, más expuestos a agentes contaminantes, él sabe eso porque también trabaja ahí, el tiempo de traslado también es largo dejando la familia de lado. En diciembre de 2018, ella trabaja en coya, el recargo de trabajo

Se le exhiben los correos electrónicos, 24/12/2018, no recuerda cómo fue el trabajo de su esposa.

Respecto a la diferencia de trabajar en terreno, en cuanto a los horarios, son, muy temprano a la mañana los buses y muy tarde para poder salir, además se le encomienda trabajo para la casa.

Respecto a lo que declara es lo que él ve, él ingresaba a coya hasta la puerta de la oficina, nunca entró a las instalaciones. Y al nivel mina entró también, pero nunca con Ali.



Exhibición de documentos:

1. Contratos de Trabajo y Anexos de Contrato de Trabajo celebrados por la demandada con la denunciante, y debidamente suscritos por las partes.
2. Contrato de Trabajo, entre la denunciada y Marcos Barrios Guajardo.
3. Contrato de Trabajo, entre la denunciada y Álvaro Lara Zapata.
4. Contrato de Trabajo, entre la denunciada y Eric Monardes Ordenes.
5. Contrato de Trabajo, entre la denunciada y Mario Gómez Aracena.
6. Contratos de Trabajo, entre la denunciada y trabajadoras que prestan servicios en la Vicepresidencia de Proyectos de la denunciada, en el Área de Seguridad y Salud Ocupacional, en específico mujeres madres de hijos menores de 14 años, según conocimiento detalle e información que entrega en la página 5 de la contestación de la demanda.
7. Contrato de Trabajo, entre la denunciada y Richard Antonio Tapia Picón.
8. Contrato de Trabajo, entre la denunciada y Cristian Alejandro Moller Bobadilla.



9. Pago impuesto de segunda categoría, respecto al treceavo sueldo y flex, conforme declaración efectuada página 20 de contestación de la demanda.
10. Requerimiento de la denunciante para ser cambiada de funciones, como se señala página 7 de la contestación de la demanda.

No exhibe documento N° 2 Comprobantes de feriado legal de la actora, entre los años 2017 a 2019. En cuanto al documento N° 10 solicita se haga efectivo el apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo.

SÉPTIMO: Prueba de la parte demandada: Que por su parte, la demandada se valió de la siguiente prueba documental: 1. Acta de comparendo de conciliación de fecha 17 de julio de 2019. 2. AENOR. Certificado de Conformidad de Norma Chilena N° 3262 de fecha 28 de agosto de 2018. 3. Carta de despido de fecha 17 de junio de 2019 dirigida a Ali Morgana Casanova Choque. 4. Carta de término de contrato de trabajo dirigida a Cristian Alejandro Moller Bobadilla de fecha 17 de junio de 2019. 5. Carta de término de contrato de trabajo dirigida a María Josefina Hernández Rozas de fecha 17 de junio de 2019. 6. Carta de término de contrato de trabajo dirigida a Richard Antonio Tapia Picon de fecha 17 de junio de 2019. 7. Carta de término de contrato de trabajo dirigida a María Rosario Larenas Sanhueza de fecha 17 de junio de 2019. 8. Certificado de Conformidad que establece que Corporación Nacional del Cobre, Vicepresidencia de Proyectos, cumple la Norma Chilena N° 3262. 9. Comprobante de envío de carta de despido dirigida a Ali Morgana Casanova Choque de Dirección del Trabajo. 10. Contrato colectivo de trabajo de fecha 29 de noviembre de 2018 celebrado entre Codelco, Vicepresidencia de Proyectos y Sindicato de trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de la Empresa

Codelco-Chile.11.Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2011 celebrado entre Codelco, Vicepresidencia de Proyectos y Ali Morgana Casanoba Choque junto con anexos de contratos de trabajo en las fechas que se indican: (i) 30 de noviembre de 2018y (ii) 1 de diciembre de 2018.12.Correo electrónico de fecha 16 de octubre de 2019.13.Instructivo Protección a la Maternidad de Codelco, Vicepresidencia de Proyectos.14.Liquidaciones de remuneraciones de Ali Morgana Casanoba de los meses de mayo de 2018 a junio de 2019, ambos meses inclusive.15.Política Corporativa de Diversidad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.16.Proyecto de término de contrato de trabajo de 24 de junio de 2019 entre Codelco, Vicepresidencia de Proyectos y Ali Morgana Casanoba Choque.17.Solicitudes de Vacaciones de las fechas que se indican: (i) 20 de marzo de 2017;(ii) 12 de junio de 2017; (iii) 20 de septiembre de 2017; (iv) 27 de febrero de 2018;(v) 25 de septiembre de 2018; (vi) 21 de diciembre de 2018; (vii) 4 de febrero de2019; (viii) 8 de marzo de 2019; y (ix) 9 de agosto de 2018. 18.Término de contrato de trabajo de fecha 24 de junio de 2019 celebrado entre Codelco y María Rosario Larenas Sanhueza.19.Término de contrato de trabajo de fecha 24 de junio de 2019 celebrado entre Codelco y Cristián Alejandro Moller Bobadilla.20.Término de contrato de trabajo de fecha 24 de junio de 2019 celebrado entre Codelco y Richard Antonio Tapia Picon.21.Término de contrato de trabajo de fecha 6 de septiembre de 2019 celebrado entre Codelco y Natalie Ivonne Hernández Alarcón.22.Evaluación de desempeño de 2015 para Ali Morgana Casanoba Choque.23.Evaluación de desempeño de 2016 para Ali Morgana Casanoba Choque.24.Evaluación de desempeño de 2017 para Ali Morgana Casanoba Choque.25.Evaluación de desempeño de 2018 para Ali Morgana Casanoba Choque.

Comparece el testigo don JORGE CONTRERAS CABEZAS, quien señala que trabaja en proyecto andes norte en Codelco desde el 1 de febrero de 2012. Su cargo es actual director de salud ocupacional, desde el 1 de mayo, desde hace 2 años atrás.

Conoce Ali, hace ocho años, fueron compañeros de trabajo cuando llegó al proyecto, las labores de Ali, eran los primero cinco años pares ingenieros especialistas de seguridad, luego él hizo interinato como jefe de área y tomo rol de jefe de área de ali por 10 meses, hasta q postuló al cargo de director, y alcanzó a ser su jefe 1 y 10 meses aproximado.

Labores e Ali: en el cargo de especialista, hacía ejecución de trabajos de gestión y en el último periodo trabajo en control de terreno que indica, dice “nos ayudó” porque todos hacen labores de relacionadas y de gabinete. Esa decisión fue una necesidad del proyecto, que ha crecido mucho y demandó designar un profesional a cargo del área, Ali había tenido mucho tiempo trabajando en gestión y habían conversado antes que requería experiencia en terreno, y esa fue la opción.

Eso lo converso con doña Ali, sí. Como su jefatura ella dejó de pertenecer porque el proyecto decide generar una reestructuración y en base a eso la gerencia solicita lo mismo, para enfrentar el año, y tuvieron que replantearse qué profesionales continuaban y vieron la posibilidad de reestructurar un perfil nuevo. Se necesitaba un diplomado en higiene y seguridad industrial. El cargo de Ali, por qué se opta por Ali y no por otro especialista para despedirla. Esto fue a finales de mayo de ese año, contempló evaluaciones de desempeño del periodo, ella era la con el indicador más bajo. ¿Cuántas mujeres trabajan en su área? Tiene una Alejandra rojas, que trabaja en la dirección, actualmente y también trabajaba junto a Ali, actualmente se desempeña en la dirección de seguridad.

La comparación la hizo con todos los integrantes de la dirección, terminada la evaluación de 2018 llevó a Ali a terreno, desde enero de 2019, después de él, las evaluaciones se hacen en diciembre, cambiando a labores de terreno a Ali, debe ser en marzo de 2019.

No es correcto, fue una decisión mancomunada entre Ali y él para adquirir las habilidades de terreno.

El cargo se redefine: un cargo nuevo y está vacante tiene higiene industrial y ergonomía, se capacitan a los trabajadores en Codelco, sí en seguridad industrial.

También declara como testigo doña NATALIA HERNÁNDEZ GÓMEZ, Ella trabaja en la dirección de relaciones laborales y género de Codelco, es especialista avanzado. Funciones de relación con sindicato, y brechas de géneros detectables en la organización.

Respecto a brechas de género, comienza con que Codelco tiene una política de igualdad de género desde 2016, se certifica en norma chilena 3262, en la que comienza el proceso de certificación en 2017, y su área gestiona dicha certificación. Requisitos verifica todas las áreas y procesos de gestión de personas, cualquier tipo de brechas detectables.

La certificación dura 3 años comenzó en 2017 en la vicepresidencia de proyectos, que tiene dotación en muchos lugares de trabajo distinto, en 2017 en Santiago, luego Chuquicamata y el 2019 en todos los demás proyectos, se entregó esta última se recomendó la certificación el 1 de octubre de 2019.

Las mujeres que trabajan en la vicepresidencia 170 20% de la dotación, aproximado. Dentro de la minería es un número mucho más alto, de hecho la política de igualdad de género surge por el bajo número de mujeres.



De las 170 mujeres, mayoría son madres, no tiene dato exacto, sino cuántas tienen hijos menores de 2 años, porque se gestionan muchas medidas de conciliación, ahí son entre 14 y 13 personas. Medidas de conciliación: igualdad de género y conciliación familiar, laboral y personal. Mientras las empresas den más espacio para que las mujeres cumplan sus otros roles, siempre resguardando que estas medidas de conciliación saquen las construcciones sociales asociadas, para que los hombres tengan participación en la misma.

Tienen sala cuna universal para niños menores de 2 años, para hombres y mujeres, para corresponsabilidad, tienen flexibilidad horaria, posibilidad de asistir a actividades impostergables,

Han hecho campañas para cumplir un objetivo estratégico ético para incorporar a más mujeres y evitar brechas.

Las funciones y caso de Ali no lo conoce en particular, porque trabaja en RR.HH. funcional que queda en Santiago, ella sabe que trabaja Ali en Rancagua.

OCTAVO: Sobre la tutela de derechos: Que la acción de tutela establecida a través de la Ley 20.260, comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal; que a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios. En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de

aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tomando en cuenta lo razonado precedentemente, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad.

Qué asimismo, en un juicio de tutela, a la denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración que está pretendiendo, para así generar la “duda razonable” en el sentenciador, y la existencia de la misma; aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le aliviana la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, pues se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

A mayor abundamiento profesor Sergio Gamonal en su libro “El procedimiento de tutela de derechos laborales”, en cuanto identifica como origen de este procedimiento, la evolución que ha tenido el derecho laboral contemporáneo hacia la aplicabilidad directa de las normas constitucionales en las relaciones entre particulares, dejando constancia que en el derecho continental europeo se ha propagado la idea de la indispensable tutela de los derechos fundamentales del ciudadano/trabajador.



La doctrina antes indicada, ha sido denominada en el orden laboral como “ciudadanía en la empresa”, lo que significa que la aplicabilidad de los derechos fundamentales entre particulares debe entenderse como un escudo defensor del ciudadano frente al ejercicio del poder privado, propio de la relación de subordinación y dependencia. De esta manera, puede concluirse que las facultades empresariales tendrán como límite los derechos fundamentales laborales y no propiamente laborales de los trabajadores. Ello queda reflejado en la disposición contenida en el artículo 485 del Código del Trabajo, el que establece en su inciso primero que este procedimiento se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, mientras que el inciso tercero determina que se entender que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que, del análisis de dichas normas, puede colegirse que, la acción de tutela tiene exigencias copulativas, como son: 1) que los hechos ocurran en la relación laboral, 2) que se verifiquen por aplicación de las normas laborales, 3) que ello se refiera al ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, 4) que dicho ejercicio no tenga justificación suficiente, sea arbitrario o desproporcionado, o sin respeto a su contenido esencial, y, finalmente, 5) que tales hechos provoquen la afectación de derechos fundamentales.

DÉCIMO: De los indicios: Que para el análisis del primer requisito indicado en el considerando anterior, esto es “que los hechos ocurran en la relación

laboral,” , previo a ello se debe acreditar conforme lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, la existencia de indicios.

Al respecto el profesor Ugalde ha indicado “que no se trataría de un riguroso caso de inversión de la carga formal de la prueba (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 CC.: “incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta” . Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, podrá aprovecharse el trabajador de la regla prevista en el artículo 493 C.Trab., en virtud de la cual corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.”

El mismo autor, refiere que por indicio se entienden hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales” . Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.

Se trata, en rigor, de lo que técnicamente se denomina principio de prueba. El trabajador debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal –la conducta lesiva– sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido. Tal como lo ha señalado la jurisprudencia comparada en caso de una regla probatoria similar: “*un indicio razonable de que*

tal lesión se ha producido, vale decir, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto” .

Que la denunciante ha indicado la existencia de los siguientes indicios:

PRIMER INDICIO: Carta de despido, donde los hechos que se indican, aún cuando llegaran a especificarse en forma ulterior, no dan cuenta de un hecho específico respecto a mi persona, sino de hechos genéricos, que podrían haberse aplicado a cualquier trabajador del equipo de la suscrita. NO existe ninguna, ni la menor referencia a hechos que permitan asociar específicamente a mi persona, los fundamentos del despido

SEGUNDO INDICIO: De mis compañeros de trabajo fue la única despedida. Fui la única despedida del área. Soy mujer, y dos madre de dos niñas menores de edad que me impiden cumplir obligaciones laborales sin límite. No existe diferencia alguna, en términos de calificaciones con ALVARO LARA ZAPATA, ERIC MONARDES ORDENES, MARCOS BARRIOS GUAJARDO y MARIO GOMEZ ARACENA. Todos ellos son Especialista de Seguridad y Salud Ocupacional, al igual que lo era la suscrita, y yo fui despedida. Mis compañeros de trabajo no han tenido ausencias por ejercicio de postnatal parental, como lo ha hecho la suscrita.

TERCER INDICIO: Mi labor durante 9 años fue ser la Encargada de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional del Proyecto Nuevo Nivel Mina de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco. En abril primero del año 2019 me fueron cambiadas mis funciones. Al cambiar mis funciones, se me asignó el contrato de HIDROFRACTURAMIENTO HIDRÁULICO y MARCOS BARRIOS GUAJARDO , quién es "ESPECIALISTA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL", se encuentra



cumpliendo las funciones que yo cumplía. Es decir después de 9 años ejerciendo una labor se me cambia de funciones, Y AL MES se me despide, pues se indica que en ese NUEVO PUESTO NO CUMPLO el perfil. Una manipulación evidente y clara. En palabras sencillas, se me cambió para despedirme, pues era más fácil hacerlo desde el otro cargo. Impresentable.

Así las cosas, se analizan las probanzas incorporadas por la denunciante, específicamente:

- a) Respecto al primer indicio que dice relación con los fundamentos del despido: la carta de aviso de término de contrato de fecha 17 de junio de 2019 indica que el fundamento radica en la reformulación del cargo, incluyendo nuevas competencias y requiriéndose funciones que hasta hoy la descripción no posee, decidiendo modificar completamente el cargo, siendo absorbidas sus funciones en el cargo a definir.
- b) Sumado a ello en el comparendo de conciliación Ali Casanoba señala que si bien no tiene una especialización sus compañeros tampoco, respondiendo la empresa en los mismos términos de la carta de despido.
- c) Incorpora una serie de documentos académicos y resoluciones que la señalan como experto en prevención de riesgos y otros.
- d) A denunciada incorpora al respecto otras cartas de termino de contrato, adicionales a la de doña Ali, todas por la misma causal invocada y misma fecha.
- e) Asimismo las declaraciones de los testigos, que refieren específicamente de este punto está doña MARIA LARENAS, señala



respecto a Ali que Ella decía que la iban a llevar a terreno, hasta que ocurrió. Transcurrió desde el traslado hasta el despido, dos meses aproximado. Antes de eso era inamovible. La estructura jerárquica donde trabajaba Ali, no sabe cuánta gente, pero está un director, jefe directo de Ali, luego estaba ella, y la gestión de terreno, que estaban en aparte de construcción. Por su parte don JORGE CONTRERAS, Como su jefatura ella dejó de pertenecer porque el proyecto decide generar una reestructuración y en base a eso la gerencia solicita lo mismo, para enfrentar el año, y tuvieron que replantearse qué profesionales continuaban y vieron la posibilidad de reestructurar un perfil nuevo. Se necesitaba un diplomado en higiene y seguridad industrial. El cargo de Ali, por qué se opta por Ali y no por otro especialista para despedirla. Esto fue a finales de mayo de ese año, contempló evaluaciones de desempeño del periodo, ella era la con el indicador más bajo. ¿Cuántas mujeres trabajan en su área? Tiene una Alejandra rojas, que trabaja en la dirección, actualmente y también trabajaba junto a Ali, actualmente se desempeña en la dirección de seguridad.

- f) Que de las probanzas analizadas, conforme a principios de la lógica no se vislumbra una vinculación directa entre la decisión de desvinculación, la justificación planteada por el empleador, y la existencia de indicios vulneratorios. Ello, por cuanto si bien estos hechos pueden o no constituir una eventual probanza de despido injustificado, no revisten el valor necesario a efectos de configurar un indicio de tutela de derechos, toda vez que únicamente refiere sobre la eventual vaguedad de los términos del despido, y la indefensión de la trabajadora en aras de plantear la demanda subsidiaria. Y que



asimismo las declaraciones son precisamente para justificar o no la causal invocada, pero no respecto a la vulneración que esta pudo haber provocado en la denunciante en los términos del 493 del cuerpo legal pertinente. Es por ello que la prueba no demuestra un motivo oculto de desvinculación, sino únicamente la mayor o menor vaguedad para efectos del 162, razón por la cual se rechaza la existencia de este indicio.

- g) Que en cuanto al segundo indicio, de una eventual discriminación por género en razón del despido, analizadas las probanzas indicadas tampoco es posible vislumbrar una causal de género en la decisión de término de contrato de la denunciante, toda vez que la prueba de ambas partes únicamente hace referencia al despido de doña Ali, y a la existencia de otros trabajadores de género masculino aún contratados por CODELCO. No obstante, no existe prueba tendiente a generar al menos un indicio razonable al respecto para vislumbrar que aquello fuera un motivo oculto en la desvinculación. Más bien, la prueba indica razones de reformulación de cargo, no existen declaraciones o testimonios de hechos vulneratorios contra la denunciante en razón de su condición de mujer, como podría ser una comunicación de un hecho que demostrara la discriminación por aquello, y que tuviera directa relación con el despido. Considerando por tanto, una falacia en términos de lenguaje y de los hechos de este juicio, señalar que por la única razón de ser ella mujer, y desvinculada existan razones de discriminación hacia su condición de mujer para tomar dicha decisión. Y en mérito de lo anterior se rechaza la existencia de este indicio.



h) En cuanto al tercer indicio, que dice relación con cambiarla de funciones para luego un mes después justificar el despido, la documental incorporada da cuenta del cambio de funciones indicado, y sumado a las demás probanzas ya expresadas en esta sentencia, no se vislumbra que dichos antecedentes revistan la entidad suficiente para constituir un indicio de vulneración, sino que dicen mayor vinculación con la eventual justificación del despido de doña Ali, en cuanto a la existencia de perfil de cargo, y sus competencias para el mismo. No siendo por tanto probanzas para indicar que el motivo oculto de la desvinculación sea una maniobra como la que señala la denunciante, razón por la cual se rechaza la existencia de este indicio. A mayor abundamiento y de la solicitud de hacer efectivo apercibimiento de la solicitud de cambio de funciones, el tribunal desestima dicha pretensión, atendiendo además al hecho que incluso de acreditarse la existencia y contenido no constituyen un medio idóneo para demostrar el indicio que el cambio de funciones fue para desvincularla.

Que del análisis efectuado, se da cuenta que no se ha podido acreditar por la denunciante la existencia de indicios en los términos señalados en el Código del trabajo, previamente analizados, razón por la cual no se cumple el presupuesto fáctico para efectos de acreditar requisitos de la tutela laboral, motivo por el cual se rechaza la denuncia efectuada.

DÉCIMO PRIMERO: De la demanda subsidiaria: Que habiendo rechazado la denuncia principal, corresponde efectuar el análisis a la demanda subsidiaria de Despido injustificado, indebido e improcedente. Al respecto es pertinente señalar que es un hecho no controvertido la causal de término de contrato invocada:



Que así las cosas, se ha de tener presente lo que la doctrina y jurisprudencia analizan respecto a la causal del artículo 161 inciso 1 del código del trabajo:

- a) Que la causal en estudio es de carácter objetivo, de manera tal que su aplicación no depende de la mera voluntad del empleador, sino de la concurrencia de las situaciones mencionadas en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo u otras análogas o similares, con un trasfondo de carácter técnico o de orden económico, tal como se ha pronunciado la Excma. Corte Suprema en numerosas oportunidades señalando “El despido por necesidad de la empresa debe estar asociada por regla general, a una causa que no sea la mera voluntad unilateral y discrecional del empleador, por lo tanto, debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores. El artículo 161 del Código del Trabajo señala casos ilustrativos, que pueden englobarse en aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los aspectos de orden económico que autorizan a invocar la causal de término, se refieren a que debe existir un detrimento en la situación financiera de la empresa que haga insegura su marcha, lo que, debe necesariamente ser acreditado. Más aún, los casos contemplados en él no son de carácter taxativo, es decir, la disposición puede alcanzar situaciones análogas semejantes, todas ellas siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de la instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, ellos importan en general, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que hagan inseguro su funcionamiento. De esta manera, sea que se trate de situaciones que fueren procesos de modernización o



racionalización derivados ambos de la empresa o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación motivo de exoneración conlleva”. (Código del Trabajo Sistematizado con Jurisprudencia. Eduardo Caamaño Rojo Directo. Abeledo Perrot. 2012. Tomo III. Página 1.406-1.407).

- b) Que lo anterior, resulta concordante con la estabilidad relativa en el empleo existente en nuestra legislación laboral, por medio de la cual el contrato de trabajo puede disolverse al existir un motivo justificado, esto es una razón que permita concluir un vínculo de la naturaleza en estudio, como serían el término del plazo, la conclusión de la obra o faena, fuerza mayor o caso fortuito, necesidades de la empresa o alguna de las causales de caducidad contempladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, contemplándose el término de los servicios por la mera voluntad del empleador sólo en casos puntuales.
- c) Que de esta forma, la necesidad de la empresa, no dice relación con la mera voluntad del empleador, de que las cosas sean de determinada manera, por mero capricho, ya que aquello no corresponde a un motivo justificado, sino que corresponde más bien a “impulso irresistible de que las causas obren infaliblemente en cierto sentido” (Definición de necesidad Diccionario Real Academia) con un trasfondo técnico o económico, de acuerdo a los ejemplos que se dan en el inciso primero del artículo 161 del cuerpo legal antes referido, que aparece concordante con aquello querido por el legislador al establecer la hipótesis de despido sin motivo, en forma excepcional, dando ejemplos de término de los servicios conforme la causal en estudio, basados en aspectos esenciales de toda



actividad empresarial, como es la organización del proceso productivo y/o la obtención de más o mejores recursos.

Dicho esto, y de las probanzas ya explicitadas en este fallo, la carta de despido indica específicamente una reformulación y una desaparición del cargo de la demandante, el cual no señala la carta en comento la razón por la cual es ese y no otros cargos quienes sufren una modificación, en razón de ser la única afectada la señora Casanoba.

Adicionalmente, la prueba testimonial no ha podido acreditar a juicio de esta sentenciadora que existan motivos fundados e incorporados en los hechos de la carta de despido que hagan necesaria exclusivamente la elección de la demandante, como la persona desvinculada, y el por qué su conocimiento técnico no es suficiente para efectos de realizar estas nuevas funciones. Inclusive de llegarse a demostrar que lo que requiere es un diplomado en una materia en particular, el mismo no constituye per se un grado académico, como lo es un pre o post grado, razón por la cual se estima totalmente pertinente lo indicado por la demandante, en el sentido que podría ser la propia empresa quien la capacitara e hiciera coherente con el perfil de la restructuración.

Que por todo lo señalado, en virtud de las probanzas del juicio se estima que no existe justificación plausible y contenida específicamente en la carta de despido para efectos de justificar la causal de término invocada. Y que a mayor abundamiento los señalamientos en juicio de ser la trabajadora la peor evaluada no se considerarán por cuanto fueron expuestos en esa oportunidad y no en la carta de despido que debió para hacerlos valer, incorporarlos con detalle en la misma. Y en mérito de lo anterior se acoge la demanda subsidiaria.



DÉCIMO SEGUNDO: Del petitorio de la demanda subsidiaria: Que habiendo acogido la demanda subsidiaria corresponde señalar qué corresponde otorgar a la trabajadora en mérito de su propia solicitud:

En subsidio demanda se declare su despido es injustificado, indebido e improcedente, solicitando lo siguiente:

1.-Que se declare que el despido de que fui objeto es improcedente.

2.-Que así, la demandada sea condenada a pagar a mi persona, una indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$ 2.498.630.- conforme al artículo 168 y169 a) del Código del Trabajo, declarando que mi última remuneración para estos efectos, es la referida en el gobierno contractual entre las partes esto es\$ 2.498.630.-conforme extensión de beneficios de instrumento colectivo que las mismas acordaron, celebrado con fecha 29 de diciembre del año 2018.

3.-Que así, la demandada sea condenada a pagar a mi persona una indemnización por años de servicios por la suma de \$ 19.989.040.- conforme al artículo 168 y169 a) del Código del Trabajo.

4.-Condenar a la demandada a pagar a mi persona, un recargo sobre la indemnización por años de servicio, conforme al artículo 168 y169 a) del Código del Trabajo, por la suma de \$ 5.996.712.-o la suma que S.S. se sirva fijar.

5.-Declarar que no corresponde efectuar descuento por seguro de cesantía, conforme la ley 19.728, por así establecerlo el contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.

6.-Declarar el derecho que tengo a que se me pague, en su oportunidad, una suma proporcional, por la Gratificación Legal, conforme al tiempo prestado el año 2019, conforme lo dispuesto por el artículo 11 del Decreto Ley 2.759 y en la letra a) del artículo 5 del Decreto Ley 2959, por un tope máximo de 7,92 Ingresos Mínimos Mensuales, considerando la utilidad líquida que conste en los Estados Financieros de la Corporación al 31 de diciembre del año 2019.

7.-Declarar el derecho, en subsidio al pago de la Gratificación Legal, a que tengo a que se me pague, en su oportunidad, una Gratificación Convencional por Excedentes Operacionales, en forma proporcional al tiempo prestado el año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.

8.-Se declare el derecho al Bono Treceavo Sueldo, en forma proporcional al tiempo prestado, que debía ser pagado al término de mi contrato de trabajo, por la suma de \$ 1.110.734.-al haber prestado 167 días de los 365 del año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios, o la suma que S.S. se sirva decretar.

9.-Se declare el derecho que tengo a que se me pague la parte proporcional del Fondo de Compensaciones Anual, por la suma de \$ 9.710.608.-conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios, o la suma que S.S. se sirva decretar.

10.-Se declare el derecho que tengo para acceder a la portabilidad del mi seguro catastrófico, y el derecho a que la demandada pague la prima hasta el 17 de diciembre del año 2019,



conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.

11.-Se declare el derecho que tengo a que se me haga entrega del Fondo Disponible FLEX, respecto del fondo del año 2018 y del año 2019, por la sumas de \$ 7.265.520.-, para el año 2018, y \$ 1.378.289.-, para el año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, extensión de beneficios, y reconocimiento que hace la propia demandada de tal deuda con fecha 1 de julio del año 2019, por representante legal de la demandada, y se condene a la entrega de tales sumas a esta parte, o las sumas que S.S. se sirva decretar. Saldo 352630

12.-Se declare el derecho que tengo a que se me pague la parte proporcional del Bono Convenio de Desempeño Único, en forma proporcional al tiempo prestado el año 2019, en su oportunidad, y que tiene sus parámetros en el producto de la focalización de esfuerzos, la unificación de focos estratégicos, el alineamiento organizacional y el trabajo en equipo, su fuente en el instrumento colectivo que se celebró entre la vicepresidencia de proyectos de la corporación nacional del cobre de Chile y sindicato de trabajadores profesionales y administrativos de la vicepresidencia de proyectos de Codelco Chile, con fecha 29 de noviembre de 2018, como en los instrumentos pretéritos, y la extensión de beneficios que de ellos se me hizo.

13.-Reajustes de todas las sumas expresadas, y determinables, en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a



aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice, conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

14.-Las Costas

Que en mérito de la conciliación parcial arribada en esta causa se tienen por pagadas en su totalidad las sumas correspondientes a indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo correspondientes exactamente a lo solicitado por la demandante. Mismo caso del bono treceavo sueldo, que incluso se pagó por suma superior.

En cuanto al recargo legal y aporte a AFC descontado, toda vez que se ha acreditado la existencia de un despido injustificado corresponde la asignación de las mismas, razón por la cual se accede a lo solicitado por la actora.

Respecto a lo solicitado en relación a la suma proporcional de la gratificación legal y en subsidio la convencional por excedentes operacionales, consta la procedencia de una en subsidio de la otra en el contrato de trabajo de la actora, así como en el contrato colectivo respectivo, no obstante para efectos de esta sentencia no se ha incorporado ni solicitado la exhibición de documento alguno, como el de Estados Financieros de la Corporación al 31 de diciembre del año 2019 o excedentes profesiones en aras de determinar concretamente lo indicado. Asimismo en la contestación de la demanda se niega lugar al mismo por la fecha de esta, circunstancia que ya no corresponde a la realidad, debido a que el 31 de diciembre de 2019 es fecha pasada. Por lo mismo, al no poder contar con documento alguno para acceder a la petición principal o subsidiaria no se accederá a la misma.

En cuanto al Bono Convenio de Desempeño Único, se tiene a la vista que el contrato colectivo indica como condición de otorgarse, el real y efectivo

cálculo para saber si se otorga el mismo o no, y no han sido acompañados ni solicitados la exhibición de documento alguno para su determinación, por el cual se rechaza el mismo. De la misma forma el Fondo de Compensaciones Anual, toda vez que no existe documento alguno para cálculo como la nota de matriz de desempeño grupal, y datos técnicos de la compañía que pudieren haber sido solicitados en la exhibición.

No obstante lo anterior, respecto a acceder a la portabilidad del seguro catastrófico, y el derecho a que la demandada pague la prima hasta el 17 de diciembre del año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, se analiza la página 23 del contrato colectivo y al ser un beneficio correspondiente a los 6 primeros meses siguientes al término de la relación laboral, cuya fecha no controvertida es el 17 de junio de 2019, se accede a dicha petición.

Por último, respecto al remanente en virtud de la conciliación parcial del Fondo Disponible FLEX, respecto del fondo del año 2018 y del año 2019, a la actora en dicho acuerdo se le pagó la suma total de \$8.291.179, de las cuales solicitó en su demanda el total de \$8.643.809, quedando un remanente al cual no renunció de \$352.630. y que en exhibición de documentos se tuvo por cumplida la referida al pago de impuestos, el cual visto en conjunto a la comunicación del 1 de julio de 2019 en donde se le indica la misma circunstancia a la trabajadora, mencionando expresamente que se adeuda la suma de \$8.291.179, se desestima y rechaza su pretensión.

DÉCIMO TERCERO: Que las probanzas han sido analizadas y valoradas conforme las reglas de la sana crítica, y el resto de la prueba aportada a la cual no se ha hecho mención expresa, en nada modifican las conclusiones a las cuales se ha arribado.

Por tanto y en mérito de lo establecido en los artículos 1, 2, 7, 8, 63, 159 N° 5, 162, 168, 173, 446 a 462, 485 y 493 del Código del Trabajo, se declara:

- I. Que se rechaza la denuncia de tutela laboral, interpuesta en lo principal, en todas sus partes.
- II. Que se acoge la demanda de despido injustificado, indebido e improcedente en favor de la trabajadora ALI MORGANA CASANOBA, condenando a la demandada CODELCO al pago de lo siguiente:
 - a) Recargo sobre la indemnización por años de servicio, conforme al artículo 168 y 169 a) del Código del Trabajo, equivalente al 30% por la suma de \$ 5.996.712.
 - b) Que no corresponde efectuar descuento por seguro de cesantía, conforme la ley 19.728, por así establecerlo el contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios, por lo mismo su devolución por la suma de \$4.815.008, monto reconocido por las partes.
 - c) Se declara el derecho de la demandante para acceder a la portabilidad del seguro catastrófico, y el derecho a que la demandada pague la prima hasta el 17 de diciembre del año 2019, conforme contrato colectivo de trabajo, celebrado con fecha 29 de noviembre del año 2018, y extensión de beneficios.
- III. Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



- IV. Que cada parte pagará sus costas.
- V. Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.
- VI. Atendida la discrepancia existente entre la fecha de incorporación de esta sentencia al sistema SITLA, y la fecha señalada en la audiencia de juicio, téngase por notificada esta sentencia con esta fecha, a saber, el viernes 13 de marzo de 2020.

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT: T-1534-2019

RUC: 19- 4-0217065-7

Dictada por doña KARLA IGNACIA ORTEGA MUÑOZ, Jueza Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a trece de marzo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

