Calama, doce de diciembre de dos mil veinte

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO,

PRIMERO: Que comparece **CHRISTIAN JIMPOO WONG CUELLO**, chileno, ingeniero, cédula nacional de identidad N° 13.418.183-4, domiciliado en Av. Jorge Alessandri 1279 El Peuco, ciudad de Calama, representado por la abogada CAROLINA PAZ LATORRE CRUZ, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 2, 5, 485 y siguientes del Código del Trabajo interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de la terminación de la relación laboral por ejercicio de actos de discriminación laboral, demanda cobro de prestaciones laborales en contra de empresa **CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE DIVISION CHUQUICAMATA**, empresa del giro de su denominación, RUT:61.704.000-K, representada legalmente por su Gerente General don NICOLAS RIVERA RODRIGUEZ, chileno, ingeniero en minas, cédula nacional de identidad N°14.119.793-2, ambos domiciliados para estos efectos en AV. 11 NORTE 1291, Calama.

Expone que comenzó a prestar servicios a la División Chuquicamata de Codelco el año 2005, para posteriormente ser contratado indefinidamente en diciembre de 2006 en el cargo de Ingeniero experto de control, desempeñándose en diferentes áreas de la división, siendo la última de ellas la de abastecimiento. En relación a la jornada laboral esta se pactó bajo artículo 22 inciso segundo del código del trabajo; sin embargo, se desarrollaba en jornada 4 por 3. En cuanto a su remuneración mensual esta ascendió a la suma de $5.846.474 correspondiendo esta suma al promedio de sus últimas 3 remuneraciones percibidas íntegramente. El último cargo desempeñado fue el de Supervisor de Abastecimiento, siendo gestor asignado para la GEL, GHDC y GSSO.

Señala que cumplió a cabalidad las funciones asignadas, y que en sus 15 años de servicio no registró atrasos, amonestaciones ni accidentes, manteniéndose completamente

NCDPSLVYST

alineado a las políticas y normativas que la Corporación demandó, con pleno cumplimiento de los estándares y normativas divisionales. Por las actividades propias del cargo, no pudo hacer uso completamente de los periodos de vacaciones, acumulando alrededor de 170 días de vacaciones, favoreciendo el cumplimiento de sus compromisos con la empresa. Explica que no obstante ello, con fecha 13 de febrero del año 2020, se le comunicó la terminación de su contrato de trabajo por la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa, aduciendo la necesidad de llevar a cabo una baja dotacional por el proceso de transformación en virtud del cambio de la mina de rajo a subterránea que repercute en la necesidad de adaptación de las áreas. Explica que su puesto de trabajo y su ejercicio en la división es versátil, siendo él un trabajador que podía adaptarse a múltiples funciones. Señala que a pesar de ello se optó por un despido y no se le entregó el plan de egreso que se encuentra establecido en la carta anexa del contrato colectivo suscrito con el sindicato de supervisores. Añade que se encuentra adscrito al contrato colectivo suscrito con el sindicato de supervisores en el mes de abril del año 2018, que cuenta con carta anexa que forma parte integrante de la ley del contrato, y establece un plan de egreso focalizado para el retiro de la división, beneficio de salida para todos los supervisores parte del contrato colectivo, adicionales a las indemnizaciones convencionales por la terminación del contrato de trabajo que establece el mismo cuerpo del instrumento colectivo.

Explica que el plan de egreso fue ofertado en el año 2018, y el mismo se mantendría vigente hasta el 31 de marzo del año 2020. Agrega que la empresa conocía las bajas dotacionales que vendrían en el contexto de la transformación y contempló los costos del contrato colectivo al ofertarlo al sindicato. Añade que en la división se han producido otros retiros y salidas en el tiempo intermedio y muchos se han

NCDPSLVYST

llevado a cabo con el denominado plan de egreso focalizado, el cual contempla 3 grupos o categorías de supervisores, que en todo caso no genera diferencias en cuanto a los beneficios a obtener, sino sólo en cuanto a los requisitos para acceder al plan de egreso:

A) Supervisores que superan cierta edad.

B) Supervisores pertenecientes a áreas de cierre

C) Supervisores con mutuo acuerdo para su salida.

Agrega que en la división Chuquicamata existen 2 estamentos, el de supervisores y el de trabajadores, estos últimos agrupados en los sindicatos 1, 2, 3, 5 y minero. Los 3 primeros obtuvieron plan de egreso en el año 2019, con beneficios adicionales a la terminación del contrato de trabajo, aun cuando diferentes a los de los supervisores.

Señala que desde el mes de noviembre a la fecha de su despido se produjeron desvinculaciones en la división; sin embargo, en términos muy distintos a su situación, pues prácticamente todos quienes salieron lo hicieron con plan de egreso en grupos 2 o 3, y sólo cuando hubo negativa al plan de egreso se produjo el despido. Explica que desconoce por qué se le despidió por necesidades de la empresa, en circunstancias que otros trabajadores se le entregaron beneficios adicionales para su salida, cuestión que carece de fundamento legal y racional, pues no existe en la práctica un criterio que permita establecer la razón de la diferenciación, y esgrime que en el mundo del derecho cuando hay trato diferenciado de pares o de personas que se encuentran en similar situación, hay discriminación.

Finalmente, señala que con fecha 14 de abril del año 2020 suscribió finiquito con expresa reserva del derecho de accionar por derechos fundamentales, así como también el cobro de prestaciones laborales adeudadas producto de la relación laboral. Importante resulta destacar que, efectivamente, en el finiquito se le pagan prestaciones por

NCDPSLVYST

el término de la relación laboral establecidos en el contrato colectivo y adeudándose saldos, por estado de necesidad, tras 50 días sin remuneración y sin trabajo, debió suscribirlo, pero como tal como se manifestó, con reserva.

Refiere que la empresa ha otorgado salida con plan de egreso a algunos supervisores, como Abdón Narváez con plan de egreso grupo 3, Claudio Gallardo Palma con plan de egreso grupo 3, Oscar Santana Salazar con plan de egreso grupo 3, Daniel Yáñez Castillo con plan de egreso grupo 3, Mario Araya Silva, plan de egreso grupo 3, Manuel Costes Trigo, Plan de egreso grupo 2, y Carlos Castro Castro con Plan de egreso grupo 3.

En los casos mencionados sólo basto la solicitud y se les otorgó el beneficio de plan de egreso, a diferencia de lo que ocurrió con él. Añade que fue lisa y llanamente discriminado, estableciéndose una diferencia arbitraria, no existiendo una causal objetiva para no entregarle el plan de egreso, vulnerando el artículo 2 del código del trabajo.

Hace referencia a la prueba indiciaria, pero no señala de manera específica cuáles serían los indicios concretos de vulneración.

Solicita se declare:

1.- Que ha existido vulneración de los derechos fundamentales por existir actos de discriminación laboral en el despido del trabajador CHRISTIAN JIMPOO WONG CUELLO al no entregar el plan de egreso focalizado basado la decisión en diferencias arbitrarias.

2.- Que se adopten medidas concretas por la demanda para reparar el mal causado por la vulneración denunciada, y en especial se condene a la demandada, al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, una indemnización equivalente a 11 meses de la última remuneración percibida equivalentes ascendiente a $ 64.311.214 de 11 remuneraciones o en su

NCDPSLVYST

defecto $35.078.844 correspondientes a 6 remuneraciones, o la suma que su señoría determine dentro de los rangos legales.

3.- Que se condene a la demandada al pago de los beneficios del plan de egreso focalizado ascendientes a:

- 1250 Uf de libre disposición que a la fecha de su retiro ascienden a $35.462.320

- 15 días adicionales por cada año de servicio contados a la fecha del retiro de la empresa que para el caso que nos convoca asciende a $26.277.036

- Plan de salud por 5 años en Isapre Chuquicamata y con los beneficios que establece en el uso del hospital del cobre como prestador de salud.

- Aseguramiento de salud catastrófico.

- beca educacional por sus hijos cargas que a la fecha se encuentra cursando kínder el menor y 3 año universidad el mayor, y por el monto asignado a la beca en el contrato colectivo esta beca suma asciende a 12 años para el primero $24.070.236 y 3 años más para el segundo, que ascienden a $8.655.237

4.- Se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, en subsidio de lo anterior, y fundado en los mismos hechos, plantea acción por despido injustificado, indebido o improcedente, fundada en los antecedentes de la acción de tutela presentada en lo principal.

En virtud de ello, solicita lo siguiente:

1.- Recargo del 30% de la indemnización por años de servicio pagadas ($52.540.098) según finiquito suscrito con reserva, suma que asciende a $15.762.029

2.- Se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

NCDPSLVYST

3.- Todo lo anterior, con los reajustes e intereses según los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, y las costas de la causa.

TERCERO: Que la demandada CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE,CODELCO-CHILE,DIVISIÓN CHUQUICAMATA, plantea excepción transacción o finiquito en contra del demandante, refiriendo que con fecha 14 de abril de 2020, las partes otorgaron un finiquito laboral que cumple con todos los requerimientos y formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo, por el cual el denunciante declaró percibir la cantidad total de $96.915.131 (noventa y seis millones novecientos quince mil ciento treinta y un pesos). Señala que carece de todo valor legal la reserva de acciones estampada por el actor, pues no indica expresamente cuales serían los derechos vulnerados ni las prestaciones supuestamente adeudadas. Atendidos los términos vagos en que se formuló la reserva de acciones al momento de otorgar finiquito laboral a Codelco, explica que resulta necesario restar todo valor jurídico a la reserva y, de esta forma, acoger la presente excepción de transacción o finiquito.

Contestando derechamente y en cuanto a la relación laboral, informa que concluyó con fecha 13 de febrero de 2020, en virtud de la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, cumpliendo su parte con todas las formalidades legales, suscribiendo finiquito de contrato de trabajo ratificado por el trabajador ante ministro de fe, percibiendo el demandante la suma de $96.915.131 (noventa y seis millones novecientos quince mil ciento treinta y un pesos), según el siguiente desglose: años de servicio: $52.540.098 (cincuenta y dos millones quinientos cuarenta mil noventa y ocho pesos), mes de desahucio: $4.332.092 (cuatro millones trescientos treinta y dos mil noventa y dos pesos), licuación de enseres: $2.500.000 (dos millones quinientos mil pesos), total vacaciones pendientes: $43.304.476 (cuarenta y tres millones cuatrocientos cuatro

NCDPSLVYST

mil cuatrocientos setenta y seis pesos), proporción bono experiencia laboral: $423.562 (cuatrocientos veintitrés mil quinientos sesenta y dos pesos), pasaje vacaciones y/o proporción: $305.047 (trescientos cinco mil cuarenta y siete pesos), total pasaje retorno: $723.000 (setecientos veintitrés mil), días pendientes de pago: $185.014 (ciento ochenta y cinco mil catorce pesos).

Explica que los montos pagados con ocasión del finiquito de contrato de trabajo fueron calculados conforme los instrumentos individuales y colectivos aplicables, no existiendo error de cálculo ni diferencias o saldos a favor del trabajador. Finalmente, señala que la remuneración del trabajador para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo no es la suma de $5.846.474 señalada en la demanda, sino una menor ascendente a $4.041.546.- de acuerdo a lo pactado al respecto en el Convenio Colectivo aplicable al demandante relativo al cálculo de los años de servicio que determina que partidas de las remuneraciones suman para la indemnización por años de servicio.

En cuanto al Plan de Egreso Voluntario, refiere que es una prerrogativa de la empresa, y tiene ciertas condiciones para ser otorgado, y que es una mera expectativa y no un derecho adquirido, con una regulación en la Carta Anexa N° CJ-DN-297/2018 al Contrato Colectivo de Trabajadores, suscrita entre el Sindicato de Supervisores Rol A y Codelco Chile, División Chuquicamata, y con beneficios de carácter excepcional, pagados por una sola vez y con la única finalidad de ponerle término al proceso de negociación colectiva ahí referido, sujeto a un plazo de vigencia determinado, sin formar parte del contrato colectivo y sin constituir piso en los términos del artículo 336 del Código del Trabajo. En consecuencia, cualquier interpretación que se pretenda hacer al sentido y alcance de la Carta Anexa N° CJ-DN-297/2018, y al Plan de Egreso en particular, debe ser restrictiva, entendiendo que se trata de un beneficio de carácter extraordinario y excepcional.

NCDPSLVYST

Así, siendo el Plan de Egreso un beneficio excepcionalísimo, con vigencia acotada en el tiempo, nacido dentro de la negociación colectiva referida, y en el marco del contexto del cierre de mina a rajo abierto de Chuquicamata, las condiciones para que este sea otorgado son también restrictivas: a) Tiene una vigencia determinada (de 01.04.2018 al 31.03.2020); b) Debe tratarse de un Supervisor Rol A, con contrato indefinido de trabajo vigente en la División Chuquicamata; c) Para cualquiera de los grupos, se requiere de una permanencia de, a lo menos, 5 años en la División; d) Que el Supervisor pueda calificar en alguno de los tres grupos establecidos: Grupo N°1, previsto solo para Supervisores Rol A mayores de 60 años (hombres) y 55 años (mujeres) cumplidos al momento de hacer efectivo el egreso; Grupo N°2, previsto sólo para Supervisores Rol A, que se desempeñan en áreas de cierre; o Grupo N°3, previsto sólo para Supervisores Rol A, que cuenten con acuerdo entre la Administración y el Sindicato, instancia denominada Subcomisión Plan de Egreso Focalizado Supervisores (compuesta por el Sindicato de Supervisores, el Gerente de Recursos Humanos, la Dirección de Relaciones Laborales, y la Dirección de Administración de las Personas); e) El derecho de un trabajador de acogerse al Plan de Egreso debe ser aprobado por la Empresa (en el Grupo N°2) o conjuntamente por la Empresa y el Sindicato (en el Grupo N°3). Este requisito es de la esencia, pues es necesario para mantener la división funcionado. En efecto, llevando al extremo el argumento, si el plan de egreso fuera una simple prerrogativa de los trabajadores, sin que la empresa tuviera poder de decisión alguno, podría perfectamente darse el caso de que todos los trabajadores de una misma área se acojan al beneficio, lo que implicaría quedarse sin trabajadores de un momento a otro. Explica que, como su nombre bien lo indica (Plan de Egreso Voluntario), el Plan de Egreso está dirigido a trabajadores que dejan de prestar servicios a Codelco por renuncia voluntaria (es decir, en base a la causal del artículo 159 N°

NCDPSLVYST

2 del Código del Trabajo), de forma que -de por sí- no está disponible para trabajadores que, como el actor, dejan de prestar servicios a la empresa por decisión de esta última. En consecuencia, y considerando que el actor, al tenor de lo señalado en la demanda, pertenecería al Grupo N°2 (cuestión respecto a la que es particularmente ambigua la denuncia, pues si bien en la página 14 se da a entender que pertenece a dicho grupo, en la página 8 parece referir al proceso propia del Grupo 3), debió efectuar -al menos- su postulación realizando la debida inscripción (a través del formulario R006) y retiro voluntario de la empresa, o debió haberse sometido a acuerdo entre la Administración y el Sindicato, a través de la Subcomisión Plan de Egreso Focalizado, circunstancia que pudo solicitar desde el mes de abril del año 2018. Sin embargo, nada de esto ocurrió en la realidad, ya que, tal como reconoce el actor en su demanda, el plan de egreso fue solicitado por el presidente del Sindicato una vez producida la desvinculación. Lo cierto es que el trabajador fue despedido bajo el amparo de una causa legal y, por ende, dejó de pertenecer a la empresa antes de hacer gestión alguna relativa al Plan de Egreso, por lo que el beneficio le resulta completamente inaplicable. Para el caso de que el tribunal considere que el actor cumplía con los otros requisitos para solicitar la aplicación del Plan de Egreso en el Grupo 2, dicha situación no es suficiente, pues incumple la última de las condiciones: la aprobación de Codelco para que se acogiera al Plan de Egreso. Ahora bien, el hecho de que Codelco tenga la potestad de resolver, en último término, si un determinado trabajador puede o no acogerse al beneficio no solo es una cuestión bastante obvia sino que también habría sido reconocido expresamente en la denuncia. Refiere que no es efectivo que al actor se le haya discriminado al no concedérsele un beneficio que no pidió oportunamente y para el cual no cumplía con los requisitos; y tampoco es efectivo que exista un trato diferenciado respecto al que reciben otros trabajadores, ni de la misma ni de otras áreas. Al

NCDPSLVYST

contrario, existen trabajadores pertenecientes a los distintos grupos, y todos deben pedir el beneficio durante la vigencia de sus contratos de trabajo presentando su carta de renuncia y, en su caso, acordado por la Subcomisión señalada. Así, no toda solicitud de acogerse al Plan de Egreso implica automáticamente su aceptación. De lo contrario, dicho plan sería absolutamente impracticable y extremadamente costoso para Codelco.

En cuanto a la denuncia de despido discriminatorio al no conceder al actor el Plan de Egreso, en circunstancia de que a otros trabajadores de la División sí se les concedió, niega su efectividad y señala que carece de todo asidero, siendo una conducta ajena al sistema de trabajo vigente en Codelco, una empresa que se caracteriza por proscribir cualquier forma de discriminación. Explica que el actor fue despedido producto de una profunda reestructuración de la empresa, junto con muchos otros trabajadores, hombres y mujeres, de todas edades, grupos etarios, etc., y aun si se estimara que efectivamente hubo discriminación arbitraria por su parte al Sr. Wong, quedaría aún por determinar cómo dicha discriminación se relaciona con el despido, pues la vulneración de derechos fundamentales que se demanda es aquella "con ocasión del despido", y no otra. Para efectos de la tutela reclamada por el demandante, ésta sólo podría verificarse en caso de un despido originado directamente en la supuesta discriminación. En otras palabras, el hecho de que no se le hubiese otorgado el Plan de Egreso no daría lugar -por sí solo- a una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Finalmente esgrime que el onus probandi en el procedimiento de tutela laboral, -conforme al artículo 493 del Código del Trabajo- recae en principio en el trabajador denunciante, quien deberá aportar los antecedentes de los indicios suficientes que se han producido en la vulneración de derechos fundamentales. Sólo una vez efectuado ello, corresponderá al empleador denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su

NCDPSLVYST

proporcionalidad. En este caso, indica que no se ha indicado cuales serían los "indicios suficientes" que requiere la norma citada, realizando una declaración parcial, genérica, pero en ningún caso enumerando hechos concretos que permitan establecer una discriminación arbitraria con ocasión del despido, lo cual es motivo para que el tribunal rechace sin más la denuncia de derechos fundamentales. Además, será el demandante quien deberá acreditar, fehacientemente, cómo es que la conducta denunciada ha configurado una discriminación.

En cuanto a la justificación del despido, señala que el contrato de trabajo concluyó con fecha 13 de febrero de 2020 por la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. La causal invocada, como los hechos en que se funda se encuentran explicitados en forma clara y concluyente en la misiva de despido, y constituyen motivos objetivos, de carácter técnico y económicos, que son de público y notorio conocimiento, y que afectan a la totalidad de la División Chuquicamata. Dichos motivos, por cierto, significaron el despido de varios trabajadores, no solo del demandante.

Así pues, al contrario de lo señalado en la denuncia, la terminación del contrato del actor no consistió en un despido aislado basado en motivos discriminatorios, sino que se enmarca en el despido de varios trabajadores, todos basado en criterios objetivos y en hechos que son de notorio y público conocimiento, relacionados con el cierre de la mina a rajo abierto, cuestión que necesariamente transforma todas las operaciones al interior de la División Chuquicamata. En efecto, al cerrarse paulatinamente todas las áreas de rajo abierto y comenzarse las operaciones en la mina subterránea, única que subsistirá, deben reorganizarse todas las áreas de la empresa, adecuándolas a la dotación real que mantendrá la División.

NCDPSLVYST

Indica que las indemnizaciones y prestaciones solicitadas en la demanda son improcedentes: 1.-) La indemnización especial del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo señala debe ser rechazada por cuanto no ha incurrido en actos u omisiones vulneratorias de derechos fundamentales, menos en discriminaciones. Si se acogiera, refiere que corresponde establecer limite su cuantía utilizando una base de cálculo correspondiente a la indemnización por años de servicio según el artículo 163 inciso 2°, in fine y 172 inciso final, del Código del Trabajo, esto es, un límite máximo de 330 días de remuneración con tope de 90 UF en su base de cálculo, y sobre tal base, aplicar el mentado recargo. 2.-) En cuanto a las prestaciones del plan de egreso, no pueden ser otorgadas pues no se cumple con los requisitos para ello, y además, la supuesta solicitud realizada por el Sr. Wong, no habría sido aprobada por la Administración de Codelco ni cursada oportunamente. 3.-)El Recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, también sería improcedente, ya que el despido del actor se funda en causas reales y objetivas indicadas largamente en la carta de aviso de término de contrato, por tanto, en ningún caso puede ser considerado como injustificado. En subsidio, y para el caso de que se condenara al pago de dicho recargo, solicita que se limite su cuantía utilizando una base de cálculo correspondiente a la indemnización por años de servicio con el límite establecido en el artículo 163 inciso 2°, in fine y 172 inciso final, del Código del Trabajo, esto es, un límite máximo de 330 días de remuneración con tope de 90 UF en su base de cálculo, y sobre tal base, aplicar el mentado recargo.

Sin perjuicio de todas las afirmaciones anteriores, asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente.

CUARTO: Que, en la audiencia preparatoria, se tuvo por desistida a la denunciada de la excepción de finiquito, sin

NCDPSLVYST

costas. Luego, se efectuó el llamado a conciliación sin que las partes arribaran a acuerdo, por lo que se dio por frustrado dicho trámite.

Se recibió la causa a prueba y se establecieron los siguientes hechos pacíficos: 1.) Existencia de la relación laboral entre las partes desde 01 de diciembre del año 2016, concluyendo el día 13 de febrero del año 2020; habiéndose invocado por la denunciada la causal del artículo 161, correspondiente a necesidades de la empresa. 2.) Que el denunciante pertenece a Rol A.

Luego se fijaron los siguientes hechos a probar: 1.) Condiciones relevantes pactadas en el contrato de trabajo y en los sucesivos anexos. 2.)Remuneración pactada, efectivamente percibida y los rubros que la componen. 3.) Efectividad de los hechos y/o indicios señalados como vulneratorios en la demanda y la justificación del empleador en su caso. 4.)Efectividad de los hechos señalados en la carta de despido. 5.)Prestaciones adeudadas, partidas, periodos y los montos de las mismas. 6.)Hechos y circunstancias que permitan establecer si el denunciante tiene plan de egreso y cuáles serían los beneficios del mismo.

Se recibió la causa a prueba y se estableció el siguiente hecho pacífico: Existencia de relación de carácter laboral que se inició el 27 de marzo 1989 y que culminó el día 30 de octubre de 2019, fecha en la cual el actor se desempeñaba en el cargo de coordinador mayor logístico y pañol.

Como hechos a probar, se fijaron los siguientes: (1) Remuneración pactada y efectivamente percibida por el trabajador para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del trabajo, antecedentes que lo acrediten. (2) Efectividad de haber sido desvinculado el actor en razón de un hecho discriminatorio y conculcando los derechos fundamentales de su integridad psíquica; motivos, formas y

NCDPSLVYST

circunstancias en que ello se produjo. (3) Efectividad de ser el despido un acto u omisión dolosa u culpable que género el daño moral reclamado por actor y que este sea imputable al empleador demandado, hechos, circunstancia y antecedentes que lo acrediten. (4) Efectividad de haberse cumplido las formalidades legales al momento del despido. Y en la afirmativa la efectividad de configurase en la especie, la causal invocada en la carta de despido del articulo 160 N°7 del código del trabajo; actitud del trabajador para configurarla especialmente en cuanto a su gravedad, hechos, circunstancias y antecedente que lo acrediten. (5) Efectividad de ser procedente la indemnización por años de servicios, en los términos reclamados por el actor, y en la afirmativa suma a la que debiese ascender o la que asciende dicha indemnización, antecedentes que lo acrediten. (6) Efectividad de ser el demandante deudor de la demandada por una obligación liquida y actualmente exigible, en la afirmativa monto de la deuda, antecedentes que lo acrediten.

QUINTO: Que en la audiencia de juicio la parte denunciante y demandante, a fin de acreditar los asertos de su acción, incorporó la siguiente prueba:

I. Documental:

1. Contrato de trabajo del actor de fecha 1 de diciembre del año 2006 y sus anexos.

2. Modificación de contrato de fecha 1 de diciembre del año 2008. Aumento de escala a 12 A.

3. Modificación de contrato de fecha 1 de julio del año 2011. Se modifica el cargo y se señala que es supervisor estratégica y control de gestión, en la misma escala.

4. Modificación de contrato de fecha 1 de julio del año 2012. Aumento de escala supervisor experto ahora, con aumento de remuneración, ahora a escala 14ª.

5. Descriptor del cargo del actor. Principales responsabilidades.

NCDPSLVYST

6. Modificación de contrato de fecha 1 de octubre del año 2015 con descriptor del cargo. Ingeniero experto de control, con paso a 15 A. Descriptor de cargo, reporta a Ingeniero senior, aparece función, objeto, funciones específicas.

7. Liquidaciones de remuneración de enero del año 2019 a enero del año 2020. Desde diciembre de 2018, con sueldo, abonos y haberes, liquido a pagar.

8. Carta anexa de contrato colectivo N° 297- 2018 de fecha 9 de abril del año 2018 que contienen última oferta de contrato colectivo en proceso de mediación obligatoria. CJVN de abril de 2018, dirigida a Duncan Araya, da cuenta de condiciones de término de la Negociación colectiva reglada.

9. Contrato colectivo suscrito con sindicato de supervisores rol a de fecha 9 de abril del año 2018 con vigencia desde el 1 de abril del año 2018 al 31 de marzo del año 2021. Señala que lo importante es el punto 4, que esto fue suscrito por todos los representantes, página 22, ojo es el cuatro completo. Anexos de cada uno de los beneficios, salvo el 7.

10. Resolución de cierre de la mina Chuquicamata de Sernageomin RES aprobación método de explotación. Ojo con fecha de solicitud y la cronología del cierre de la mina. Mirarlo porque lo destaque en el documento.

11. Actas de planes de egreso de los siguientes trabajadores: Claudio Gallardo Palma, plan de egreso grupo 3; Carlos Castro Castro, plan de egreso grupo 3; Manuel Costes Trigo, Plan de egreso grupo 2; Mario Araya Silva, plan de egreso grupo 3; Daniel Yáñez Castillo, plan de egreso grupo 3; y Oscar Santana Salazar, plan de egreso grupo 3.

12.Reportaje revista Oasis diciembre del año 2019 emitida por Codelco.

13.Noticia del mercurio Calama que afirma que plan de egreso del estamento rol B lleva un 75% de avance de fecha 12 de agosto del año 2020. Marcado coin destacador mio

NCDPSLVYST

14.Certificado de antigüedad laboral.

15.Copia de finiquito con reserva de derechos.

16.Carta de despido del actor. Da cuenta de los fundamentos del despido.

II. Exhibición de documentos: Bajo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo:

a) Contrato colectivo suscrito con el sindicato N° 2 y su carta anexa donde se contiene el plan de egreso de los roles B. Cumplido. Se encuentra anexo 1, de la carta anexa, plan de egreso de los roles B.

b) Actas de planes de egreso otorgados a trabajadores roles A durante el año 2019, y carta de despido por artículo 161 del Código del Trabajo de las siguientes personas: MARCELO BOTTA WOOD, RUT 8.921.067-4, JUAN GODOY IBACACHE, RUT 10.027.625-9, RONY ESTEBAN ZURITA RUT 8.704.771-7. Sólo se cumple en parte, exhibiendo plan de egreso y no la carta de despido, MANUEL FARIAS CALDERON RUT 9.788.704-3. Solo plan de egreso y no carta de despido, GABRIEL ROMERO RODRIGUEZ, RUT 12.567.754-1. Solo plan de egreso y no carta de despido, LUIS ARACENA OTAROLA, RUT 8.975.786-K. Solo plan de egreso y no carta de despido, PATRICIO PERALTA VARELA, RUT 8.045.432-5. Solo plan de egreso y no carta de despido, EDUARDO COLINA ORTIZ, RUT 10.151.865-5. Solo plan de egreso y no carta de despido, FERNANDO ROJAS ROJAS RUT 8.014.389-3. Sólo plan de egreso y no carta de despido, CLAUDIO OCARANZA RUT 7.881.673-5. No se acompaña carta de despido ni plan de egreso.

No lo da por cumplido y pide apercibimiento. Dicho apercibimiento quedó para ser resuelto en sentencia definitiva. Estimando el tribunal que el otorgarlo es facultativo, y considerando que las actaa de los planes de egreso que se exhiben se otorgan mediante renuncia, de acuerdo a lo que el plan de egreso contempla como método de otorgamiento, habiendo señalado la parte demandada que en los casos en que hay plan de egreso sin carta de despido es

NCDPSLVYST

porque el plan de egreso se otorga por renuncia, no se habrá de aplicar el efecto del apercibimiento del N° 5 del artículo 453 del Código del Trabajo.

c) Acta de egreso de MARCELA VALENZUELA ALVARES. Lo da por cumplido.

d) En cuanto a gestión de desempeño de don Chistian Wong, se acompaña el documento.

e) Contrato de plazo fijo y contratos indefinidos de Pablo Millar y Leonardo Álvarez, pertenecientes al área de abastecimiento. Incorpora solo el de Pablo Millar y no de Leonardo Álvarez.

III. Confesional: Comparece Karla Gallegos Cerda, abogada, quien viene en representación de Codelco. Se la interroga en los siguientes términos: ¿Desde hace cuánto esta la mina en proceso de cierre?, desde año 2016, según presentaciones a SERNAGEOMIN. ¿Estaba presente el proceso cuando se hace la negociación colectiva con el Sindicato?, Si. En el plan de cierre no hay alusión a los egresos, pero si en el contrato colectivo, cuándo se pacta el contrato colectivo, ¿los montos asociados a beneficios quedan cubiertos en el presupuesto? Entiende que en general si. Pero no lo sabe a ciencia cierta. Sólo las personas de finanzas tienen el conocimiento cierto de eso. En el caso del estamento B, ¿es condición necesaria el plan de egreso en el proceso de cierre?, no necesariamente. Lo que ella ha visto es que los planes de egreso consisten en una desvinculación asistida, por edad, salud, u otros factores. El espíritu del plan de egreso es que ciertos trabajadores tengan una señalada beneficiosa de la empresa. ¿Cuáles son las áreas de cierre de la división?, en la actualidad la única área en cierre es la gerencia de minas, en el rajo. El área de operaciones, ¿esta en cierre?, No, sólo el rajo. El área operativa principal de la mina es el rajo, y en la mina hay áreas diversas que se vinculan a esa área, todo lo que es abastecimiento, jurídico, concentradora, etcétera, operan

NCDPSLVYST

alrededor de la explotación, así es que realmente lo único en cierre es la operación de explotación del rajo. Hoy coexisten ambas minas: subterránea y rajo, pero gran parte de la explotación es automatizada, y por eso la coexistencia de las dos explotaciones no significa que sea necesario más personal. ¿El señor Wong trabaja en que área? En abastecimiento. Esa área se dedica a las licitaciones y contratos, alimentación, todos los contratos que se necesitan para funcionar, eso para Chuquicamata. Abastecimiento no es un área que vaya a desaparecer, pero como muchas áreas de la mina, se están transformado, reestructurando, automatizando en parte. En general, hay transformación. En el año 2020, se ha determinado además que la explotación de la mina a rajo continuará por un tiempo más. ¿Sabe qué pasa con la función el Señor Wong?, no. Se le pregunta por otras personas y no sabe. ¿Sabe de la situación de la TICA?, No, no sé, sólo de una salida de gente el año pasado, no se si fue por plan de egreso, o por otra forma. ¿Quién autoriza plan de egreso y redacta las cartas de despido?, Redacta las cartas Recursos Humanos, autoriza en parte Recursos Humanos, depende del grupo, porque en el caso del grupo 1 es objetivo en el 3 es por situaciones de salud. La contestación de esta demanda, ¿la hizo usted? No, Sergio Montes, yo sólo firmé. ¿Conoce casos de planes de egreso que no hayan sido solicitados por el sindicato?, No, no sabe. ¿Conoce el caso de Oscar Santana? No. ¿Sabe de personas que no están en el sindicato que hayan recibido plan de egreso?, No, no lo sé, no ocurre por regla general, pues estos planes se orientan a los trabajadores de los sindicatos, salvo que el gerente haya dispuesto algo distinto. ¿De qué depende que un trabajador salga con plan de egreso?, depende de cumplir con los requisitos del plan de egreso, no hay un criterio especifico. Lo que he visto es que en el último año se ha priorizado a personas que tienen algunas condiciones especiales, de salud o edad por ejemplo, que hacen necesario o conveniente el plan. El departamento de Abastecimientos, ¿es uno solo?, Si, presta servicios a

NCDPSLVYST

distintas gerencias, y se pueden destinar profesionales a esas gerencias, pero que son de abastecimiento. Se le pregunta por varias gerencias de la división, ¿han cerrado?, No, no han cerrado, ¿Abastecimiento les presta servicios?, Si. En el plan de egreso, los trabajadores que están en el grupo 2, ¿basta con la evaluación de la administración para optar al plan de egreso?, No, se hace una evaluación más extensa. ¿Qué requisitos se deben cumplir? Finalmente es la administración la que va a ir resolviendo. ¿En el caso del grupo 3?, ¿es un acuerdo?, Si, siempre es un acuerdo, porque siempre se debe renunciar, ¿puede un trabajador que fue despedido luego salir con plan de egreso?, No.

IV.- Testimonial: Condujo a estrados a los siguientes testigos:

1) Rodrigo Alanís Pasten, Run 10.625.510-5. Fue interrogado en los siguientes términos: ¿Dónde trabaja? En Codelco en la Gerencia de Minas y es Presidente del sindicato de Supervisores. ¿Conoce el Contrato Colectivo?, Si. ¿Y la carta anexa?, Si. ¿Conoce el plan de egreso?, Si. ¿Puede contar en qué consiste?, el plan de egreso contempla la posibilidad de tres grupos de salida de supervisores con beneficios asociados. Hay tres grupos, el 1 de personas hasta 60 años hombres y 55 años mujeres. El grupo 2 para áreas de cierre, que procede aplicar en forma instantánea, y el grupo 3, que es consensuado con la administración. Este es un grupo especial. ¿Cómo se hace operativo el plan de egreso? Se comunica el supervisor con el sindicato, y el sindicato se comunica con la administración a objeto de que se firme la salida. ¿En qué área trabajaba Cristian Wong? En abastecimiento, lo conozco pues trabajamos juntos en algún momento. ¿Está sufriendo transformaciones en la empresa?, Si, hay una transformación por optimización de procesos. ¿Ha sufrido cambios el área de Cristián Wong?, Hasta que salió él, no. Los procesos de abastecimiento, ¿a qué áreas involucran?, Se dividen en dos áreas: compras de repuestos e insumos y gestión de contratos y servicios, manos de obra,

NCDPSLVYST

proyectos, todos los requerimientos de Chuquicamata en sus distintas áreas. Esta área recepciona compras de materiales y de servicios que tienen las distintas áreas de la división, es la que recibe solicitudes y compras de materiales y servicios de la división. La mina subterránea desde hace un año y medio es una gerencia, área operativa que va a reemplazar la operación de la mina rajo, gerencia formal de la división. Esta gerencia ¿atiende a la mina subterránea?, si, la atiende. ¿Conoce la situación e los trabajadores de la TICA? Si, estaba compuesta por 16 personas, 10 de ellos fueron despedidos en junio de 2019, por 161 -alude a causal de necesidades de la empresa-, y por su gestión se trató un beneficio adicional para evitar esta salida abrupta y se consiguió que estas personas salieran con plan de egreso grupo 3. Se les envió la carta de despido, pero la administración se desdijo y salieron con plan de egreso. ¿Conoce a Claudio Ocaranza?, si él era el único de las 10 personas que estaba sujeto a plan de egreso, firmado, y también se le dio salida a grupo 3. Esta área aún existe. Ellos salieron por grupo 3, pese a que 9 de los 10 despedidos no habían firmado solicitud de plan de egreso, como retribución a sus años de trabajo. En el caso del Sr. Wong, ¿qué ocurrió?, él fue notificado de un despido el día jueves junto a Luzmira Bustamante y se le aplico el artículo 161, y ante ello el Sindicato hizo la solicitud formal de que ellos se fueran con cambio de causal, como había ocurrido con gente de la TICA. Se hizo la gestión y no fue fructífera, CODELCO no cedió y los despidió por 161, con indemnizaciones. No hay razones ni fundamento, las características de los supervisores era similar. La única consideración relevante es que en el despido de la gente de TICA el gerente era Mauricio Barraza, y luego, en el caso del. Sr. Wong, era Nicolás Rivera. ¿Conoce casos similares en que gente ha salido en esas condiciones?, si Abdón Narváez, Director de Recursos Hídricos, quien era supervisor no sindicalizado, se le dio el plan de egreso como beneficio no como derecho, Oscar Santana,

NCDPSLVYST

superintendente de mantenimiento minas. Esto bajo la gerencia de Nicolás Rivera. ¿Cómo sabe que la gente de la TICA fue despedida por artículo 161?, porque la gerencia nos avisa del despido, envía la carta al sindicato, y los socios me mostraron las cartas. ¿Cuál fue el cambio de causal, y por qué se aplica?, Pasó a 159 N° 2 por renuncia o mutuo acuerdo, para que cada supervisor pudiera tener derecho al plan de egreso. El área de abastecimiento ¿funciona para ambas minas?, si, como para todas las áreas operativas.

Se llevó a cabo el siguiente contrainterrogatorio: El grupo 2, ¿de qué se trata?, es un plan para aquellas áreas en proceso de cierre, para quienes hayan trabajado más de 5 años en la división. Este es un derecho, en que el sindicato solo actúa como transmisor de la información. Se hace una inscripción en el sindicato y éste envía a la administración la solicitud. En el caso de Cristián Wong se hizo esto después del despido, pensando en los casos históricos anteriores. ¿Sabe si Luzmira Bustamante y Cristián Wong forman parte de la misma área?, si trabajaban juntos, en un área en proceso de transformación. La TICA presta actualmente servicios a varias divisiones, antes era para cada división un área separada, pero quienes trabajan para ella, siguen adscritos a división Chuquicamata. Hay soporte también desde casa matriz. A los despedidos se les dio grupo 3 porque no era un área de cierre, es decir grupo 2. Entonces la división accedió a dar el beneficio, tras solicitud del sindicato, lo que consta en comunicación de aprobación. ¿Se firma un acta que da cuenta del uso del beneficio?, con firma del gerente de Recursos Humanos, Gerente General y luego del Sindicato. Reconoce el acta de resolución en que se manifiestan las voluntades de administración y sindicato.

2) Bernardo Isla Figueroa, Run 15.627.685-5. ¿Dónde trabaja? En planta suministro, de Codelco Chuquicamata, área de mantenimiento y soy dirigente sindical. ¿Conoce el Contrato Colectivo?, ¿Su carta anexa?, Si. En las cartas hay plan de egreso, ¿en qué consiste?, nace por la transformación

NCDPSLVYST

del rajo a mina subterránea, con 3 planes de egreso, el primero para mayores de 60 y 55 años con más de 5 años en la empresa. El número 2 es para las áreas que están en área de plan de cierre, también con más de 5 años. El 3 es para trabajadores que salen con plan especial, de mutuo acuerdo. Una vez que se adscribe a un plan específico, ¿qué debe hacer el actor para hacer efectiva la salida?, renunciar antes del 31 de marzo de este año. Se supone que para acceder al plan de egreso, se debía renunciar, pero en caso dela TICA, habían 10 trabajadores que fueron despedidos, pero el sindicato pidió que se fueran con plan de egreso, y Codelco aceptó. ¿Vio la carta de despido?, si, las razones eran las de siempre. Las cartas son todas iguales. Además de las personas de la TICA, ¿sabe de personas que sin solicitar plan de egreso o sin ser parte del sindicato se les haya otorgado plan de egreso?, si varios, y el sindicato accedía. En el caso del Señor Wong, el pertenecía a la empresa, se le despidió y se hizo la misma gestión que en el caso de la TICA, para que saliera con plan de egreso, pero no hubo respuesta. ¿Sabe a qué área pertenecía a Cristián Wong?, si, era de abastecimiento. Esta área ¿estaba en cierre?, no. ¿Por qué se fundamenta como cierre un área?, las cartas de despido todas aducen a transformación. ¿Esto implica que la mina a rajo cierra?, así es. Las minas funcionan en paralelo, actualmente. Abastecimiento, ¿ha sufrido cambios?, no. La labor de abastecimiento es bien grande, ellos son encargados de licitar contratos de división, cuando hay requerimiento en planta trabaja en equipo con ellos y se procede a licitación, ellos firman los contratos, de servicio, respuesta, licitaciones. ¿Cuántas áreas o gerencias de abastecimiento hay?, solo una.

Se efectuó contrainterrogatorio de la siguiente forma: ¿Cuánta gente ha salido del área de administración desde el inicio de la transformación?, Conozco a Cristián Wong y a Luzmira Bustamante, ambos de abastecimiento. Esta área ¿es de cierre?, no, es un área que tiene que salir a licitar

NCDPSLVYST

contratos, justamente por la misma transformación. ¿Está en proceso de cierre?, no, pero se están generando gerencias distritales, en ese contexto han habido despidos, algunos, se ha contratado a más gente de la que se ha ido. ¿Se está produciendo una automatización en las áreas?, en la mina subterránea si, se incluye nueva tecnología, en administración no lo sabe aun, pero se está en proceso. ¿Sabe de los superintendentes que salieron con plan de egreso? ¿Ellos son parte del plan de egreso?, se les extiende. Del grupo 2 ¿cuántos han salido?, 2 que él sepa. De los últimos 10 que lo pidieron en mina, ellos renunciaron, solo a 1 se le otorgó. En cuanto al caso de los superintendentes, Víctor Carrasco, superintendente le planteó la petición de apoyo al sindicato, ellos comprometieron su firma y se le otorgó. En cuanto a los planes de egreso, el 2 debería ser objetivo.

V.- Oficios: Se incorporó la respuesta de los siguientes oficios: 1) Sindicato de Supervisores de Codelco Chile División Chuquicamata, informa los planes de egreso que se han autorizado en el año 2019 y 2020, e informa de la afiliación sindical de Cristián Wong.- 2) Sindicato N°2, informa cuantos trabajadores han egresado de la división con plan de egreso para el estamento rol b.

SEXTO: Que, a fin de acreditar las defensas de su contestación, la demandada aportó con la siguiente prueba en la audiencia de juicio:

I. Documental:

1. Copia de Contrato de Trabajo suscrito entre Christian Jimpoo Wong Cuello y Codelco Chile de fecha 1 de diciembre de 2006.

2. Contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Supervisores Rol A Codelco Norte y Codelco Chile, División Chuquicamata, de fecha 1 de abril de 2018.

3. Copia de carta de aviso de término de contrato de trabajo de don Christian Jimpoo Wong Cuello de fecha 13 de

NCDPSLVYST

febrero del presente año, junto con el correspondiente comprobante emitido por la Dirección del Trabajo.

4. Comprobante de envío de carta certificada emitida por Correos de Chile de fecha 13 de febrero de 2020.

5. Copia de finiquito de contrato de trabajo suscrito entre Codelco y el actor, suscrito con fecha 14 de abril del año 2020.

6. Documento titulado "descripción de cargo" emitido por Codelco Chile.

7. Liquidaciones de remuneraciones de don Christian Jimpoo Wong Cuello desde septiembre de 2019 a febrero de 2020, ambos meses inclusive.

8. Carta Anexa N° CJ-DN-297/2018.

9. Copia de Carta de renuncia para acogerse al Plan de Egreso y del formulario R006.

10. Documento Power Point denominado Gestión Dotacional de la División Chuquicamata (sin mina subterránea) de fecha junio de 2018.

11. Carta de término de trabajo otorgada al de la señora Luzmira Bustamante, con fecha 13 de febrero de 2020. Ver lo marcado

12. Noticia publicada en la página web https://www.mch.cl/2019/08/23/iniciaran-la-salida-progresiva-de-losequipos-mina-de-cara-al-cierre-programado-para-2020/# , de fecha 23 de agosto de 2019.

13. Noticia Publicada en la página www.radiocooperativa.cl con fecha 16 de Agosto de 2019, con el titular "La nueva era del cobre chileno de Chuquicamata se esconde bajo tierra".

14. Noticia publicada en la página web https://www.codelco.com/minachuquicamatasubterranea/prontus_c

NCDPSLVYST

odelco/2011-07-06/103025.html, titulada "Mina Chuquicamata subterránea."

15. Noticia publica en la página web https://clipper.eclip.cl/clipper/clip/csjminero/299605/299569

16. Noticia publicada en la página web https://www.mch.cl/2020/04/21/codelco-y-trabajadoresimpulsaniniciativa-para-extender-operacion-del-rajo-de-chuquicamata/

17. Documento titulado "Plan de Negocio Divisional" de Codelco Chile – División Chuquicamata.

18. Documento titulado "Plan de Negocio y Desarrollo" de Codelco Chile Divisón Chuquicamata del año 2018.

II. Testimonial: Condujo a estrados a los siguientes testigos:

1) Hernán Cortez Brain, Rut: 8.923.876-5. ¿Quien es su empleador? Codelco chile, División Chuquicamata, estoy a cargo de la división de gestión de personal, como asesor de relaciones laborales en la empresa. ¿En qué consistía el plan de egreso? El plan de egreso era un beneficio que estaba disponible a para los supervisores que calificaban en tres grupos, el primero por edad y con 5 años de trabajo, el numero 2 era para los trabajadores en área de cierre, con 5 años, con aprobación de la administración, esto porque el proceso de postulación para ese grupo debe ser visado para cada división porque no todos los trabajadores pueden salir de una vez, ya que quedaría la mina sin gente, ahora se ha advertido que aun hay mineral de buena ley, y se ha extendido la explotación hasta el 2021. No sabe si esto fue autorizado por SERNAGEOMIN, y desde cuándo y hasta cuando, inicialmente era hasta el 2020. El grupo 3 era por mutuo acuerdo. En cuanto a la mecánica de postulación en los casos de grupo 2 por una calificación en cuanto a hacer paulatino el egreso. En el grupo tres había una comisión que calificaba varias cosas, entre ellas, comportamiento, pertinencia, y así se

NCDPSLVYST

autorizaba, se pedía a través del sindicato. ¿Cuánta gente se ha ido por cada grupo? por grupo 2 solo 2, por grupo 3, unos 10, y los demás por grupo 1. ¿Sabe de casos en que se haya solicitado egreso por grupo 2 y se haya negado?, no lo sabe, si lo sabe en casos de grupo 3, serían varios. La decisión de que es de cierre, esto para saber que es grupo 2, es de lo corporativo, del gobierno corporativo, las diversas divisiones y las vicepresidencias. Cree que esta decisión podría estar refrendadas en las actas de directorio. ¿Sabe de supervisores que hayan solicitado plan de egreso y se hayan retractado luego? Si, un caso particular es el de Sergio Andrade, quien iba a egresar por grupo 1, cumpliendo requisitos de edad y antigüedad, pero luego decidió no acogerse, y continuó trabajando. ¿Conoce otros casos? No directamente. ¿Cuántas personas trabajan en mina a rajo?, entre rol a y b unas 120 personas. Supervisores son algo así como 20. ¿Cuántos supervisores cumplen con el requisito de periodo de 5 años? Casi todos ellos. Actualmente son 20 supervisores y antes también, aproximadamente, pero 11 de ellos renunciaron y luego se desdijeron. Y se los recontrató, salvo algunos, como Matías Bustamante que no lo hizo. Se les había acogido a ellos la renuncia pura y simple.

Se le contrainterroga en los siguientes términos: En cuanto al plan de egreso, ¿fue una forma de reducir la dotación? Si, en parte, pero es por el cierre y las transformaciones. La extensión del plan de vida de la mina, hasta el próximo año y la decisión de extender la vida útil, ¿ha significado nuevas contrataciones?, No lo se. En cuanto a la decisión de la extensión, ¿sabe con cuanto tiempo de antelación se tomó?, No, no lo se, eso cambió, siempre va cambiando.- ¿Qué sabe respecto de los trabajadores desvinculados, en particular José Barraza Cubillos?, Nada sólo sabe que el demandó a la empresa y tiene un fallo judicial a su favor. Respecto de la TICA, ¿sabe que ocurrió con ellos?, solo que salieron con grupo 3. ¿Redactó usted las cartas de despido, en particular del señor Ocaranza?, no,

NCDPSLVYST

son varios los que redactan las cartas. Si un trabajador es despedido, ¿puede acogerse a plan de egreso?, no. ¿Sabe de casos de trabajadores despedidos que hayan recibido plan de egreso? No. ¿Sabe cuántos despedidos del rol b han sido despedidos? No.

2) Alejandro Pávez Novoa. ¿Quién es su empleador? División Chuquicamata, soy director de excelencia organizacional en la Gerencia de Recursos Humanos, Diseño, Dotaciones, Compensaciones, Proyectos de Negociación Colectiva, entre otros. ¿Conoce usted de la transformsación de la mina?, si este proceso inició hace tiempo, en virtud del término de la mina a rajo, y el inicio de la explotación de la mina subterránea. El proceso de transformación tiene varios aspectos, algunos dicen relación con cambios en proceso de procesamiento de mineral, hay concentradora, fundición, refinería, para estos procesos y ser competitivos, la división debe realizar iniciativas que en su conjunto es la transformación para aumentar la competitividad del mineral, bajando costos, con la mina a rajo cerrando, esto hay que considerarlo pero las minas siempre deben bajar los costos, buscan bajar la pérdida de valor, con una metodología que se llama C+, que viene de LEAN, y consiste en prácticas operacionales, en que se identifican aquellas esenciales de las que se pueden proveer desde el mercado, buscando trabajar con empresa de terceros en mejores contratos de largo plazo, como transporte, mantenimiento, aseo, alimentación, etc. Se busca general la dotación propia en los procesos de mayor valor, o en procesos que impidan pérdida de valor, si hay procesos que en el mercado son más baratos, se busca cambiar la dotación propia o externa, y con eso, se bajan costos, por ejemplo, en el servicio de correo, se descubrió que era más barato externalizar. Los más importante es cumplir con la producción, el costo de la libra de cobre se mide en base a costo versus precio de venta, si uno produce mucho le va muy bien y si no, el costo unitario se eleva. El componente fijo es muy alto. Se ha invertido mucho en tecnología para bajar

NCDPSLVYST

los costos operacionales. Hay áreas en que hay que ajustarse, por ejemplo, en refinería, que es como hotel con muchas habitaciones, se está buscando que se reduzcan costos fijos, que se incorporen tecnologías y se pase a terceros más competitivos algunas labores. Ahora se utilizan sistemas de gestión más eficientes y baratos, como SAP, hoy ese es un ejemplo en que se reducen horas hombre por un método más barato y eficiente. Hay muchas cosas que requerían antes actividad de personas, pero hoy son más eficientes y baratas con tecnología. ¿Qué diferencia hay entre el número de trabajadores del año 2018 al año 2020 en el área de administración? En 2018, eran 60 personas y este año hay 47, el 2021 el presupuesto es de 34, como dotación de profesionales. En el área de abastecimiento, que gestiona la contratación de servicios, también se gestionan procesos operativos como bodegas, en que se ha tomado la decisión de externalizar, la bodega por ejemplo ha reducido la dotación. ¿Conoce a Cristián Wong?, Si, trabajó en administración, gestión y abastecimiento. En su caso se pidió la salida por necesidades de la empresa. No sabe de otras personas en administración abastecimiento que salieran en esas condiciones. ¿Cuál fue el fundamento? Fundamento de las necesidades de la empresa es la optimización de procesos, fundamentalmente la externalización por la optimización.

Fue contrainterrogado en los siguientes términos. En la época de la Negociación Colectiva, ¿se sabía de estas transformaciones?, Si, se sabía del proceso de transformación. El proceso de transformación es muy público, partió hace algunos años y toda la mejora de producción ha sido permanente, en el Contrato Colectivo, lo que se establece en la introducción, es una mención al agotamiento de la explotación de la mina y del óxido. El plan de egreso ¿es una forma de gestión dotacional?, Si, a mi juicio lo es. ¿Significa la extensión de la vida de la mina nuevas contrataciones?, No, a mi juicio no, las dotaciones se deberían mantener. ¿Cristián Wong trabajaba en

NCDPSLVYST

abastecimiento?, Si. ¿Esa área sigue funcionando? Si. ¿Y al área de mina se agrega la mina subterránea? Si, tiene un cliente más que atender, pero tiene menos clientes que atender porque hay menos procesos. ¿Se ha producido tercerización? Si, en las bodegas. ¿Sabe cuál era la tarea de Cristián Wong?, No, no se de su función específica. ¿Sabe de personas que fueren despedidas y luego salieron con plan de egreso?, No, despedidas no, sólo las personas de la TICA, que salieron con plan de egreso. ¿Salieron por 161? No lo se, entiendo que el proyecto de ajuste operacional impactó a la gente de la TICA y en algunos casos se habría mejorado la salida. ¿Sabe de personas que no sean de sindicato y hayan accedido a plan de egreso?, No, no lo recuerdo. ¿Sabe de Abdón Narváez?, No, no lo recuerdo. ¿Sabe de gente que estuviera en grupo 1 y saliera por grupo 3?, No, no lo se. ¿No esta a cargo de la administración del plan de egreso?, ¿Conoce el plan de egreso?, Si, era el del CC anterior, ahora en un anexo. El costo de plan de egreso ¿está contemplado en el presupuesto del Contrato Colectivo?, No, se calcula cada uno aparte. En el caso del rol B, ¿se considera como forma de mantención dotacional?, No. ¿En el rol B, cuantos han salido por plan de egreso? Cerca de 800. ¿Y por 161? Casi no se ocupa en el rol B. Son otras las razones. El foco de la salida del rol B, se refiere a cambios tecnológicos, pero sin artículo 161. En el rol a, el puesto normalmente pasa a ser ocupado por un tercero, externalizado. El estamento rol B tiene disponible el plan de egreso y las personas deben postular. Para evaluar el precio del plan de egresos ¿se tuvo en consideración el cierre de la mina? Mas que eso, un vector de dotación en que se resuelve como reducir la dotación propia. Con esos vectores se hacen las estimaciones.

SÉPTIMO: Que, apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible para este

NCDPSLVYST

tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

A) Que el contrato colectivo del Sindicato De Supervisores Rol A De Codelco Chile División Chuquicamata, del período 01 de abril de 2018 a 31 de marzo de 2021, además de su libro y anexos respectivos, contempla una carta anexa CJ-DN N° 297/2018, la que entrega términos y condiciones para el cierre del proceso de negociación colectiva, lo que queda acreditado con el documento de tal tenor incorporado por la parte demandante.

B) Que dicha carta anexa contempla un Plan de Egreso Voluntario, que no forma parte del contrato colectivo y no constituye piso para futuras negociaciones colectivas, en los términos del artículo 336 del Código del Trabajo, y que contempla un beneficio, por única vez, que se agotará con su cumplimiento y/o la llegada del plazo extintivo previsto para su vigencia, que se extenderá desde el 01.04.2018 hasta el 31.03.2020, fecha esta última en que se extinguirá irrevocablemente y para todos los efectos legales y contractuales a que haya lugar, beneficiando a los Supervisores Rol A con contrato Indefinido de trabajo, que pertenezcan a la División Chuquicamata. Asimismo, se hará extensivo a los Supervisores Rol A con contrato indefinido de trabajo, que laboren en áreas distritales de la VON y que deben tener contrato individual de trabajo con la División Chuquicamata.

C) Que para postular al plan, se establecen requisitos dividiendo a las personas en quienes se focaliza el plan, en tres grupos:

<u>Grupo N° 1</u>: Está conformado por Supervisores Rol A que cumplan los siguientes requisitos: Hombres: desde 60 años cumplidos al momento de hacer efectivo su egreso de la División. Mujeres: desde 55 años cumplidos al momento de hacer efectivo su egreso de la División. Quienes puedan calificar en este grupo, debían manifestar su voluntad de

NCDPSLVYST

adscribirse al Plan hasta el día 31.03.2019 y materializar su salida de la División, mediante la presentación de su renuncia voluntaria a la División, hasta el 31.03.2020, con la observancia de las formalidades que establece el Código del Trabajo. Presentada la renuncia por parte del Supervisor, ésta se entendería irrevocablemente aceptada, no siendo procedente el desistimiento del supervisor. Se deberá tener a lo menos una antigüedad mínima de 5 años en la División, cualquiera sea su rango etario.

Grupo N° 2: Dirigido a Supervisores Rol A que laboren en algún Área en proceso de cierre de la División. Para adscribirse a este Plan, deberá tener a lo menos una antigüedad mínima de 5 años en la División, cualquiera sea su rango etario. Quienes puedan calificar en este grupo, deberán realizar su inscripción y retiro hasta el día 31.03.2020.

Grupo N° 3: Conformado por Supervisores Rol A, que en acuerdo entre la Administración y el Sindicato, pueden acogerse a este Plan de Egreso, para adscribirse se deberá tener una antigüedad mínima de 5 años en la División, cualquiera sea el rango etario.

D) Que la división en los señalados grupos sólo tiene relevancia para determinar la procedencia de la aplicación del plan de egreso en cada caso, de acuerdo a los requisitos que la carta detalla, pues los beneficios del plan de egreso son siempre los mismos, según la propia carta anexa refiere.

E) Que el actor tenía el cargo de Ingeniero experto de control, con paso a 15 A, según se desprende de modificación de contrato y descriptor de cargo parte de la documental de la parte demandante y pertenecía al sindicato de Supervisores, lo que fue un hecho pacífico en autos.

F) Que el plazo para optar al plan especial de egreso, venció el día 31 de marzo de 2020; coincidente con la fecha

NCDPSLVYST

proyectada de cierre de que da cuenta la resolución respectiva emanada de SERNAGEOMIN, incorporada como prueba de la parte demandante, pero dicho cierre ha sido pospuesto, y se proyecta hoy para el año 2023 o 2024. Lo anterior acreditado en virtud de declaración de los testigos Hernán Cortéz y Alejandro Pavez y refrendado en noticia "División Chuquicamata realiza 120 entrevistas semanales para subscribir el plan de egreso", publicada en Clipper Minero del Diario El Mercurio de Calama de fecha 6 de mayo de 2020, que señala que el cierre se produciría entre 2022 y 2023.

G) Que, en cuanto a la calificación de los requisitos y la adscripción al plan de egreso, existen exigencias generales básicas para poder acceder al mismo: haber trabajado más de 5 años en la división y solicitar el plan de egreso dentro de plazo. Por otro lado, y tratándose del grupo I, la objetividad de sus requisitos hace innecesaria la calificación de la empresa para otorgar el plan, bastando contar con las edades exigidas, y solicitarlo dentro de plazo. Esto no ocurre en los grupos II y III, que incorporan requisitos más ambiguos y que finalmente dejan a la discrecionalidad de la interpretación de empresa y sindicato el otorgamiento del plan, plenamente manifestado ello en el caso del grupo III, en que el plan de egreso derechamente queda bajo la calificación de la empresa, y atenuado en el caso del grupo II, en que se introduce un requisito especial, cual es pertenecer a un área que se encuentre en cierre. La ambigüedad de esto último radica en que pese a que la mina a rajo abierto de Chuquicamata se encuentra en proceso de cierre, de las divisiones que trabajan en ella no todas están en esa situación y algunas siguen operando, con procesos de transformación y reestructuración interna de por medio, a lo que se suma la prolongación del período explotación de la mina a rajo abierto, lo que finalmente implica que

NCDPSLVYST

algunas áreas que al momento de pactarse el plan podrían haber estado destinadas a cierre, hoy no lo están.

Lo anterior se establece en virtud del tenor literal del plan de egreso contenido en la carta anexa incorporada como documental de la denunciante, y por las declaraciones contestes de los testigos del demandado: Hernán Cortez y Cortéz y Alejandro Pavez.

H) Que tanto el sindicato como la administración entienden que el plan de egreso en el grupo III se otorga al por la empresa tras solicitud planteada por el supervisor y dirigida a través del sindicato, quedando la resolución de su otorgamiento bajo la potestad de la empresa, lo que se establece por las declaraciones de los testigos de la demandante Rodrígo Alaniz y Bernardo Isla y del testigo del demandado Hernán Cortéz.

I) Que en el caso particular del actor, la Gerencia a la que pertenecía: Abastecimiento, no se encuentra en cierre, y aun presta servicios a varias gerencias, siendo su labor de aquellas que no desparecen con el cierre de la mina a rajo abierto, aun cuando está sujeta a transformación, como el resto de las gerencias de la División Chuquicamata.

J) Que el actor no solicitó formalmente plan de egreso durante la vigencia de la relación laboral, y que no obtuvo documento o aprobación alguna de la administración de la empresa a este respecto.

K) Que un grupo de supervisores perteneciente al área de tecnología de la información, que fue objeto de transformación con un fuerte recorte de personal, recibieron plan de egreso por grupo III, tras haber sido mayoritariamente externalizada y sus integrantes despedidos, lo que se establece de las declaraciones contestes de los testigos del demandante Rodrigo Alaníz y

NCDPSLVYST

Bernardo Isla, en relación a la exhibición de documentos que solicitó la parte demandante.

L) Que si bien el cierre de la mina a rajo abierto de Chuquicamata es la causa de una transformación general en la dotación de la empresa, ello afecta fundamentalmente a quienes trabajan en la labor operativa de la mina, no así a quienes trabajan en roles de decisión y supervisión, quienes pueden o no ver afectada su pertenencia a la empresa en virtud de la específica labor que desempeñen, lo que además podría producirse incluso sin el factor del cierre de la mina, pues la labor minera está en constante transformación y sujeta a exigencias permanentes de racionalización de los gatos y ajustes en los costos en aras a una eficiencia que se busca sea siempre creciente, lo que se establece de las declaraciones de los testigos Hernán Cortéz y Alejandro Pavez, siendo la deposición de este último especialmente detallada en ese sentido.

M) Que la carta de despido funda la causal en la racionalización de recursos al interior de la empresa las que provendrían del cierre de la mina a rajo abierto, y señala que el cargo del actor desapafreció; sin embargo, de acuerdo a lo que refirió el testigo Alejandro Pavez, el cargo habría sido externalizado.

N) Que de acuerdo al finiquito suscrito por las partes, la indemnización por años de servicio que recibió el demandante, corresponde a la suma de $52.540.098.-

OCTAVO: Que la acción contemplada en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, tiene por objeto la protección y el resguardo de los derechos fundamentales del trabajador, el restablecimiento en su ejercicio y la reparación del daño provocado por su vulneración, cuando la afectación del derecho provenga del ejercicio abusivo de las facultades que la ley le reconoce al empleador. Como se ha reiterado en la jurisprudencia, no cualquier afectación a los derechos del trabajador, que proviene del ejercicio de las

NCDPSLVYST

facultades que la ley reconoce al empleador, puede ser objeto de la referida protección, siendo necesaria la amenaza o vulneración al núcleo esencial del derecho que se estima amagado.

Al respecto, y atendida la dificultad probatoria que existe en la prueba de la tutela, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, a partir de la cual se produce una alteración a la regla de la carga de probatoria contenida en el artículo 1698 del Código Civil, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios, no una prueba completa, es decir, se reduce el estándar requerido para dar por acreditados los hechos que sustentan la vulneración de derechos fundamentales. De lograrse esa prueba indiciaria, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Por ello, en este caso es menester primeramente determinar si de acuerdo a la prueba rendida, existen estos indicios. En este sentido, se deben presentar de forma detallada y específica, los hechos indiciarios que hacen presumir que se ha producido la vulneración, a objeto de generar en el juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales. En este caso, no se enumeran los indicios, y en cambio se alude de manera general a las conductas relatadas en la demanda como tales, de manera que el contraste entre indicios específicos y antecedentes probatorios del proceso, que permitan que el juez, de manera razonada, estimar que la denuncia es plausible, no se puede efectuar, y por ello, no se puede acudir a la reducción probatoria referida, correspondiendo a la parte denunciante acreditar la efectividad de los hechos que refiere fueron constitutivos de la vulneración que reclama.

NCDPSLVYST

NOVENO: Que, la acción principal se funda en la existencia de un despido discriminatorio, por haberse producido sin plan de egreso, lo que el actor estima constituye una diferencia arbitraria, pues no existiría una causal objetiva para no entregarle dicho beneficio. Refiere que a trabajadores en condiciones similares a la suya se les habría dado salida mediante el grupo II y grupo III, ello en el período anterior a su despido.

Pese a lo anterior, de acuerdo a la prueba incorporada en autos, el plan de egreso no es un derecho para los supervisores, salvo que puedan optar al grupo I, que permite una salida en virtud de haber cumplido cierta edad, quedando en manos de la empresa el otorgar la salida por grupo III, que es la que él estima le correspondería, y sujeto a la pertenencia a área de cierre la posibilidad de obtenerlo a través del grupo II.

En el caso del actor sólo sería procedente la salida por grupo III, pues su área no era de aquellas sujeta a cierre, lo que fue ampliamente establecido en la prueba rendida por las partes; y de ella sólo han sido despedidos dos supervisores en un período reciente, siendo él uno de ellos. No obstante ello, para que en ese proceso pudiera llegar a otorgarse el plan de egreso, tendría que haberse solicitado, lo que no hizo. De tal forma, y en un primer análisis, esa circunstancia impide que pudiere estimarse que el empleador actuó de forma arbitraria, ejerciendo una conducta de discriminación a su respecto.

El hecho de que en un período anterior a su despido, personas que también eran supervisores y que trabajaban en el área de tecnología denominada TICA, salieran con plan de egreso por grupo III, tras una solicitud del Sindicato de Supervisores, tampoco puede estimarse como base de una conducta atentatoria al derecho a la no discriminación; porque, como ya se ha señalado al establecer los hechos de la controversia, la calificación de la procedencia de egreso

NCDPSLVYST

según grupo III es calificada de forma absolutamente discrecional por la administración de la empresa, aludiéndose a ello por testigos de ambas partes, refrendado en las actas respectivas, que señalan como motivo del otorgamiento del plan el acuerdo especial del sindicato y la empresa, lo que no es contrario al criterio discrecional que se ha sostenido para estos casos, y coherente también con la propia redacción del plan de egreso.

Considerando lo anterior, para poder establecer una eventual discriminación, sería necesario que la parte demandante vinculara el despido sin plan de egreso a algún estándar o categoría que permitiere entender que el fundamento de su no otorgamiento fue la una diferenciación arbitraria, fundada en que el actor pertenece a alguna categoría sospechosa, de aquellas que el artículo 2 del Código del Trabajo refiere, lo que ni probatoria ni argumentativamente fue esgrimido, no pudiendo asociarse la conducta del empleador a una situación de discriminación, ya que no puede establecerse premisa alguna que permita afirmar que el actor fue objeto de una diferencia perniciosa basada en su pertenencia a alguna de esas categorías, ni cuenta con alguna característica que pudiere entenderse como motivadora de discriminación a su respecto, lo que no puede ser conjeturado por el tribunal y menos aún concluido en base a la prueba rendida.

DÉCIMO: Que las circunstancias anteriores no permiten establecer que el despido del actor lo ha sido con vulneración de sus derechos fundamentales, en particular, que haya sido discriminatorio al no advertirse una diferenciación arbitraria a su respecto. Por lo razonado precedentemente, procede rechazar su acción principal por tutela de derechos fundamentales.

DÉCIMO PRIMERO: Que el demandante, en subsidio de la demanda de tutela, solicita se declare el despido injustificado y se condene al recargo pertinente. Al

NCDPSLVYST

respecto, y como primer hecho relevante, debe señalarse que las formalidades de comunicación se cumplieron, y en cuanto a la precisión de la carta, se advierte una clara alusión a los fundamentos fácticos de la causal invocada, cual es la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, la que de acuerdo a la carta de despido, se sustenta en:

"(…) un estricto proceso de racionalización económica y restructuración interna de áreas, que incluye la Gerencia de Operaciones, en la cual usted presta funciones Ingeniero Experto de Control, lo que implica la actual necesidad que asiste a la Empresa para disponer la terminación inmediata de su contrato de trabajo. (…)

"(…)En este contexto, como es de público conocimiento, la División se encuentra inserta en un proceso de cambio de operaciones, conforme al cual, desde el año 2016 se encuentran en proceso de cierre las operaciones del Rajo (abierto) de Chuquicamata, cuya culminación será en el año 2020, lo que ha disminuido paulatinamente la carga de trabajo tanto a nivel operativo como a nivel administrativo, cambiando asimismo, el trabajo de Proyecto de Mina Subterránea a operaciones de la misma derechamente. Lo anterior, se verifica principalmente con la disminución del movimiento de trabajado, reduciéndose en el tiempo el movimiento de materiales de aproximadamente 480 ktpd a ritmos actuales de 260 ktpd y se proyecta en la etapa final de cierre de este año 2020, valores promedio cercanos a 190 ktdp."

"(…)Producto de lo anterior, y de la necesidad de desarrollar el nuevo modelo de negocio de manera eficiente y con la dotación realmente requerida, se ha hecho necesario replantear diversas áreas operativas y administrativas entre los cuales se encuentra precisamente su cargo. Ello conlleva la eliminación de ciertos puestos de trabajo -particularmente el que usted desempeña- y reorientación de otros para

NCDPSLVYST

desempeñarse en relación con la mina Subterránea en operaciones. En atención a que dentro de este contexto, la Gerencia de Administración, a la que usted pertenece también debe adaptarse al nuevo escenario de negocio Divisional, relativo a la dotación real de la operación (…)"

Pues bien, los hechos de la carta de despido, dan sólo una explicación formal en cuanto a la causal de necesidades de la empresa, y por ello, no satisfacen plenamente los requisitos del artículo 162, pues el supuesto replanteamiento de funciones fundado en el cierre de la mina a rajo abierto, como explicara detalladamente el testigo Alejandro Pavez, en realidad no afecta necesariamente al área de abastecimiento o el cargo del actor; y si bien ese hecho se señala como de público y notorio conocimiento por la demandada, es ella misma la que acreditó que la mina ya no estaba en operación de cierre para este año, y que los cambios en cuanto a personal más bien obedecían a la externalización de servicios, sin que se hubiere acreditado por su parte que el puesto del actor haya desaparecido, como señala la carta, ni tampoco se haya explicado debidamente por qué es el actor el despedido, considerando que el área de abastecimiento en CODELCO DIVISIÓN CHUQUICAMATA, no dejó de existir, y hay muchos supervisores que siguen trabajando en la misma. El fundamento del despido no resulta ser entonces satisfactorio ni acorde con la realidad que la propia prueba de la parte demandada permite establecer. De tal forma, no se puede entender como acreditado, desde una perspectiva objetiva, el motivo de la desvinculación del demandante en particular.

Al respecto, debe recordarse que tanto la doctrina como la jurisprudencia mayoritaria en sede laboral, han estimado que la causal de necesidades de la empresa debe tener un carácter objetivo, entendiéndose por ello que deben acreditarse las diversas circunstancias que hacen imprescindible que la empresa desvincule a uno o más trabajadores en particular, para que ésta pueda subsistir como tal, ya sea para mejorar sustancialmente su

NCDPSLVYST

competitividad, adecuarse a los cambios de la economía en general, o por la introducción de nueva tecnología. Se trataría entonces de circunstancias ajenas a la voluntad del empleador y lo suficientemente poderosas como para requerir la desvinculación de uno o más trabajadores para permitir que la empresa tenga viabilidad futura.

En ese sentido, la prueba testimonial de la demandada hizo a referencia a casos en que esas circunstancias se cumplían, aludiendo de forma ejemplar a la situación de envíos de mensajería y entrega de objetos al interior de la empresa, que fueron objeto de externalización, sin que hiciere lo propio en relación a la función que el actor prestaba en el área de abastecimiento y en particular, cuáles de las funciones de esa área habrían sido objeto de transformación por nuevas tecnologías, o de externalización, lo que además tampoco fue desarrollado en la carta de despido.

Considerando las exigencias antes indicadas, el mérito de los medios de prueba aportados por la demandada, valorados conforme a las reglas de la sana crítica, no permiten tener por justificada la existencia de un hecho externo al empleador, independiente de su voluntad y de tal carácter que apremie para la desvinculación específica del demandante, ya que aquel que la carta expresa no se acreditó en autos, y en cambio, lo que se observa es una decisión que se ha adoptado dentro de la gestión de personal de la empresa, que en virtud del cierre eventual de la mina al momento del despido, cierre que hoy desmiente se vaya a producir este año, procede a desvincular al actor, sin que quede clara la causa específica de ello, y en particular de que se le haya despedido a él y no a otro ingeniero, lo que en caso alguno representa la configuración de la causal invocada para proceder al término del vínculo contractual, la cual, dentro de un sistema de estabilidad relativa en el empleo, debe ser interpretada de manera estricta.

NCDPSLVYST

Las escuetas explicaciones de la carta de despido no aluden a ninguna circunstancia objetiva que justifique el término del contrato, y los testigos no explican por qué se despidió al demandante en especial, entendiendo por ello una justificación coherente en relación a la supuesta supresión del cargo que ocupaba, lo que no se produjo, como se advierte claramente de la lectura de las declaraciones testimoniales.

Entendiendo como injustificado el despido, corresponde entonces que se pague la suma correspondiente al recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio, de acuerdo a la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEGUNDO: Que para determinar el recargo referido, se debe acudir a la suma que las propias partes establecieron correspondía pagar por indemnización por años de servicio, y dado que se presentó por ambas partes prueba documental consistente en finiquito, que da cuenta del monto ofrecido y pagado al actor, y en esta causa el demandante no ha discutido acerca de la procedencia de la indemnización por años de servicio en la suma que ese finiquito expresa, ya que no acciona cobrando prestaciones laborales que se le adeuden por ese rubro, debe aplicarse a la suma establecida en el considerando décimo como aquella que corresponde a la indemnización por años de servicio, el porcentaje del 30% referido. De tal manera, y dado los claros términos de ese finiquito, lo que expresa el contrato colectivo en cuanto a la remuneración que se considera para el pago de la indemnización por años de servicio, a la cual no se le aplica tope, no se acogerá la solicitud del demandado en cuanto a aplicar porcentajes y sumas límite de acuerdo al Código del Trabajo para calcular el recargo solicitado.

DÉCIMO TERCERO: Que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio por las partes ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no mencionada en nada lo resuelto en el presente fallo, pues no contiene información que contradiga aquellos

NCDPSLVYST

hechos asentados por aquella que se ha tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

DÉCIMO CUARTO: Que cada parte se hará cargo de sus costas, al no haber resultado ninguna completamente vencida.

Que, en virtud de ello, y visto además lo dispuesto en los artículos artículos 2, 3, 73, 162, 163, 161, 168, 171, 172, 432, 446 y siguientes, 485, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495 y demás pertinentes, todos del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que, SE RECHAZA EN TODAS SUS PARTES LA ACCION DE VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES INTENTADA EN LO PRINCIPAL por CHRISTIAN JIMPOO WONG CUELLO, cédula nacional de identidad N° 13.418.183-4, en contra de su ex empleador la CORPORACION NACIONAL DEL COBRE, CODELCO NORTE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA, Rut: 61.704.000-K, y en consecuencia, se declara que la denunciada de autos no ha incurrido en lesión de los derechos fundamentales del actor en el contexto del despido.

II. Que, SE ACOGE LA ACCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO INTENTADA EN SUBSIDIO por CHRISTIAN JIMPOO WONG CUELLO, cédula nacional de identidad N° 13.418.183-4, en contra de su ex empleador la CORPORACION NACIONAL DEL COBRE, CODELCO NORTE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA, Rut: 61.704.000-K, y en consecuencia, la parte demandada debe concurrir al pago del recargo que dispone el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de $15.762.029.-

III. Que no habiendo sido totalmente vencida ninguna de las partes, cada cual pagará sus costas.

IV. Que las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese

NCDPSLVYST

dicha circunstancia y pasen los antecedentes a Cobranza Laboral y Previsional.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° T-81-2020
RUC N° 20- 4-0267166-2

Dictada por doña MACARENA ESTER MUÑOZ VALENZUELA, Juez del Trabajo suplente de Calama.

En Calama, a doce de diciembre de dos mil veinte, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

MACARENA ESTER MUÑOZ VALENZUELA
Fecha: 12-12-2020 12:30:11 UTC-4

NCDPSLVYST

A contar del 06 de septiembre de 2020, 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 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl