

Calama, siete de enero de dos mil veintiuno.

VISTO:

Que a folio N° 1 comparece la abogada doña Carolina Paz Latorre Cruz, cédula nacional de identidad N° 13.912.351-4, domiciliada en calle Av. Nueva Norte 1391 Villa Exótica, Calama, en representación convencional de don **WALDO ALFONSO SEREY HAUYON**, chileno, casado, cédula nacional de identidad N° 5.968.663-1, domiciliado en Cabo Belisario Riquelme N° 3301, Villa Atacama, Calama, deduciendo demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de la empresa **CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISION CHUQUICAMATA**, empresa del giro de su denominación, RUT N° 61.704.000-K, representada legalmente por su Gerente General don Nicolás Rivera Rodríguez, chileno, desconoce estado civil, ingeniero en minas, cédula nacional de identidad N° 14.119.793-2, ambos domiciliados para estos efectos en Av. 11 Norte N° 1291, Calama.

En primer lugar desarrolla los antecedentes de hecho de la relación laboral y de los derechos que estima le adeudan a su representado. Afirma que don Waldo Alfonso Serey Hauyon, RUT N° 5.968.663-1, comenzó a prestar servicios el día 6 de marzo de 1978, para la demandada, en el área de seguridad de la minera estatal, desempeñándose en variados cargos, ya que a la fecha de la terminación de los servicios, contaba con 42 años de servicios para la misma.

Explica que el último cargo que mantuvo su representado fue el de Ejecutivo de Negocios SSO sénior en la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de la División, labor que desempeñó hasta el día 19 de diciembre de 2019 y por el cual recibía una renta de \$9.146.911 mensuales, suma que, en su opinión, ha de considerarse base de cálculo, para todos los efectos legales, sin tope legal de aquel establecido en el artículo 172 del código del trabajo, por así disponerlo el contrato colectivo al que el trabajador se encontraba adscrito.



Desde el inicio de la relación laboral, cumplió a cabalidad con sus funciones de manera ejemplar, su destacada labor siempre fue reconocida por su jefatura, de hecho fue reconocido tanto a nivel gerencial como nacional por su experiencia y pericia en materia de seguridad minera; durante su trayectoria laboral más allá de sus funciones, presento 17 trabajos de investigación frente Consejo Nacional de Seguridad, en temas de las actividades propias de su función, en pos del mejoramiento continuo de su gestión y en beneficio de la imagen corporativa que ello conlleva. De estos, 2 compitieron a nivel internacional y siendo ganadores en Convenciones Internacionales, representando tanto a la división como al país, los cuales fueron publicados en los medios digitales corporativos como logros no sólo personales, sino de la Corporación. A lo largo de 42 años de servicio, fue elegido como el mejor supervisor de la División Codelco Norte en dos oportunidades, además de ser galardonado con el premio "Distinción Anual Consejo Nacional de Seguridad" en mayo del año 2009, en la categoría Profesional de la Prevención. Así, y en el pleno desempeño de sus funciones e incluso más allá de ellas, en el alto compromiso con la empresa, obtuvo como algunos resultados que es dable desatacar como el haber obtenido 5.000.000 de horas sin accidentes con tiempo perdido el año 2018 y consecutivamente es reconocido nuevamente con un segundo premio de 5.000.000 de horas sin accidentes, reconocimiento otorgado por el Consejo Nacional de Seguridad a la gerencia a la cual presta servicios.

Prosigue, señalando que estos logros están en conocimiento de la Gerencia Corporativa de Seguridad y Salud Ocupacional, ya que participaron en actos solemnes realizados en la ciudad de Santiago, (y publicados en revistas de influencia en el rubro minero) participando en la premiación tanto el vicepresidente corporativo como del gerente corporativo de seguridad y salud ocupacional, además de existir correos internos de felicitaciones a su persona por



parte, tanto de los directivos mencionados como del presidente ejecutivo de la corporación de la época don Nelson Pizarro Contador.

De esta manera, y en plena concordancia con lo que se señala de su excelente cumplimiento de funciones en necesario mencionar que el indicador de accidentalidad obtenido este el año recién pasado es de 0.28 accidentes por millón de horas trabajadas y el indicador meta propuesto es de 0.61 para el año 2019, lo que es fruto de su gestión directa y se corresponde con las funciones que ha desempeñado y están bajo su responsabilidad. En las evaluaciones de su convenio de desempeño (forma de evaluación de Codelco contenido en contrato colectivo) siempre ha obtenido notas superiores a la media y en su historia los resultados de los indicadores siempre han sido reconocidos por la alta administración.

Durante su vinculación con la empresa se encontró afiliado al Sindicato de Supervisores Rol A la División Chuquicamata, y por tanto, suscribió el contrato colectivo encontrándose vigente el suscrito el año 2018 con vigencia hasta el 2021, en el mismo se pactó indemnización por años de servicios, regulados en términos distintos de los legales, con la finalidad de mejorar la situación contractual respecto de los mínimos legales, estableciéndose así indemnización convencional. Además de aquello, dicho instrumento colectivo con todos sus anexos, forman parte de su contrato individual, por cierto, y de ese mismo modo forma parte del patrimonio del trabajador, en el mismo instrumento y sus anexos se establece múltiples cláusulas con beneficios patrimoniales.

En efecto, sostiene, en la carta conductora y anexo de contrato colectivo con vigencia al año 2021 del instrumento colectivo vigente a la terminación del contrato individual de trabajo de mi mandante, se encuentran los denominados planes de egreso de la división Chuquicamata, planes que se entregaron en carta anexa CJ-DN-N° 292/2018, la que no forma parte del contrato colectivo, con el objeto de que no fuera piso de futuras negociaciones. En efecto, dentro de los



beneficios que se otorgan por única vez, en la carta anexa la letra B) se dispone: "Adicionalmente, sin que forme parte del contrato colectivo que se suscriba y por ende, no constituyendo piso para futuras negociaciones colectivas, en los términos del artículo 336 del Código del Trabajo también se otorgará como beneficio, por única vez y con motivo de la suscripción del instrumento colectivo que se agotara con su cumplimiento y/o la llegada del plazo extintivo previsto para su vigencia un "plan de egreso voluntario" que se explica y detalla más adelante". Más tarde, se explica en qué consiste el beneficio del plan de egreso voluntario, refiriendo que para ser beneficiario de estos planes de egreso es menester ser trabajador Rol A con contrato de trabajo indefinido.

Se distinguen 3 tipos de plan, con distintos requisitos y focos de trabajadores, a saber:

GRUPO 1, se encuentra conformado por los supervisores Rol A, que tengan 60 años cumplidos al momento de hacer efectivo el plan de egreso si son hombre y mujeres 55 años cumplidos, los supervisores que puedan calificar para este plan debían manifestar su voluntad de adherirse al plan hasta el 31 de marzo del año 2019 y materializar su salida al 31 de marzo del año 2020. Además, se establece que para adherirse a este plan, el supervisor Rol A deberá tener a lo menos una antigüedad mínima de 5 años en la división.

GRUPO 2, este grupo está dirigido a los supervisores Rol A, que laboren en algún área en proceso de cierre de la división, se exige una antigüedad mínima de 5 años en la división, cualquiera sea su rango etéreo.

GRUPO 3, este grupo está conformado por supervisores Rol A, que en acuerdo entre la administración y el sindicato, pueden acogerse a este plan de egreso. Para adherirse a este plan el supervisor Rol A deberá tener a lo menos una antigüedad mínima de 5 años en la división cualquiera sea su rango etario y deben inscribirse y retirarse hasta el 31 de marzo del año 2020.



En este sentido afirma que su mandante tiene a la fecha 67 años, y por lo tanto, una vez suscrito el instrumento colectivo hizo presente su intención de acogerse a egreso especial en grupo 1, pues mantenía y cumplía todos y cada uno de los requisitos. Prosigue, relatado que manifestó dicha intención en forma directa a su jefatura de la fecha y gerente general de la época, ya que como es dable observar a simple vista calificaba para tal efecto, pues tiene contrato indefinido por más de 5 años en la División y adicionalmente, tiene la edad para acogerse al retiro. Sin embargo, en abril del año 2018 su jefatura le manifestó que por sus excelentes resultados postergara su decisión y tomara el plan de egreso en el grupo 3, tranquilamente para el año 2020, que no se preocupara, por esta razón continuo trabajando pues en tal oportunidad su jefatura, el señor Mauricio Mondaca en conversación le aseguró su egreso, por su excelente desempeño, para el grupo 3, esto es, en marzo del año 2020, de forma que en atención a estos antecedentes continuó desempeñándose en la división por 2 años más, y llegado el mes de diciembre del año 2019, en vista que se acercaba la fecha de cierre del grupo 3, tal como lo había acordado con su jefatura en dicha oportunidad y estando a tiempo según señala el convenio colectivo, el cual expira en marzo de 2020.

Explica, además, que concurre con fecha 4 de diciembre del año 2019 a las oficinas de don Luis Galdames, Gerente de Recursos Humanos de la División, a fin de solicitar acogerse al plan de egreso en grupo 3, ya que el grupo 1 había cerrado su inscripción en el mes de marzo del año 2019 y se le había solicitado que se inscribiera en grupo 3 para marzo del 2020, en la reunión que había sido previamente acordada vía correo electrónico, se concretó después de las 18:30 horas, durando aproximadamente una hora, y donde se expusieron los argumentos para que se acogiera al plan de egreso N° 3. La reunión concluye en que el Gerente se compromete a presentar su caso al Gerente General. El día miércoles 11 de diciembre



de 2019 se le manifiesta de forma verbal en la reunión ampliada por parte de RRHH que había sido acogida la solicitud de incorporación al beneficio plan de egreso N° 3 y paralelamente, según lo aconsejado por el gerente de Recursos Humanos se iniciaron los trámites administrativos vía sindical con el presidente del sindicato y el director, enviándole una carta de solicitud para acogerse al plan. Así las cosas, a esa fecha 16 de diciembre se encontraba concretándose el acuerdo de que se encontraría adscrito a plan de egreso en la división en grupo 3, plan que se encuentra establecido en las cláusulas patrimoniales vigentes a raíz del contrato colectivo y sobre las cuales el trabajador tiene derecho, pues las mismas se entienden incorporadas a su contrato individual de trabajo.

Refiere que, sin explicación alguna, y pese a que se encontraba tramitándose administrativamente su egreso en grupo 3, con fecha 19 de diciembre del año 2019 fue citado a las oficinas de recursos humanos y en forma verbal es notificado de su desvinculación de la empresa por la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. En efecto, en la misiva de despido se hace alusión a la restructuración de la empresa producto del cierre de la mina de Chuquicamata rajo y la apertura de la mina subterránea, sin embargo, opina que su área es necesaria en cualquier área, pues era el jefe de seguridad minera, y que sus servicios ya no serían necesarios.

Afirma que de esa manera se trasgredió el acuerdo que mantenía con la empresa, en el sentido que su salida a los 67 años de edad y con 42 años de servicio sería con plan de egreso especial focalizado, al cual tenía derecho, pues cumplía con cada uno de los requisitos que se establecen para otorgarlo. Así las cosas, efectivamente existía un acuerdo en la salida del trabajador de la empresa el cual se desconoce al despedirlo por necesidades de la empresa, ya que el desempeño de la función de su mandante es imprescindible, y



ya fue sustituida, de suerte que el despido es injustificado pero además el acto jurídico de la terminación transgrede un acuerdo de voluntades, en torno a la terminación del contrato y la historia del trabajador, ya que el trabajador tiene derecho, en su concepto, al plan de egreso especial focalizado en grupo 3, que ya se había acordado con el empleador y que por el despido injustificado fue desconocido. Haciéndose procedente, sostiene, tanto la demanda de cobro de prestaciones por el plan de egreso y sus beneficios asociados, como la acción de despido injustificado.

Reitera que el trabajador pudo acogerse al plan de egreso voluntario, pero no lo solicitó a solicitud de su empleador. Explica que su representado realizó todos y cada uno de los trámites necesarios, señalados en el convenio colectivo para someterse al plan de egreso, agotando las vías administrativas para la reclamación de este: se entrevistó con la gerencia de recursos humanos, correos solicitándolo al presidente del sindicato y entrevista personal con él y luego la solicitud formal al director del sindicato, el cual presento la carta formal de solicitud a los representantes de la Administración. Su plan de egreso fue gestionado frente al Gerente de Recurso Humanos, el señor Luis Galdames, y visado por el Presidente del Sindicato, don Marcelo Bucarey, conforme han sido aprobados los últimos egresos rol A grupo N° 3. Refiere que el verdadero espíritu del plan de incentivo al egreso es la cesación de actividades dentro de la empresa y para ello, recompensar la entrega y gestión de los trabajadores al momento de su retiro, vale decir un reconocimiento a la persona, por la entrega profesional y resultados obtenidos producto de sus funciones.

Esto se contradice con la ausencia de respuesta a la solicitud y la consecutiva desvinculación del trabajador, por una causal que como se dijo es injustificada, ya que los servicios y funciones que realizaba en señor Serey son imprescindibles en el rubro minero, siendo además



reemplazado, pues la minera no puede funcionar legalmente sin encargado de prevención de riesgos.

La causal invocada es necesidades de la empresa contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, es empleada en pos de la disminución dotacional en las áreas de la División, ajustando sus procesos y estructuras a cambios operacionales desde el año 2016 la fecha; lo cual es contradicción manifiesta, a lo esgrimido por el empleador, al consagrar estos beneficios en el instrumento de contrato colectivo para luego desconocerlos y despedir al trabajador sin más razonamiento ni explicación. De esta manera, resulta que a pesar de que se cumplieron todos y cada uno de los trámites requeridos para que accediera al plan de egreso, éste le fue negado, sin más explicación que la de poner término a la relación laboral por una causal además injustificada. No es menos importante mencionar que la empresa, en forma reiterada, negó la solicitud de vacaciones por actividades ineludibles e impostergables cumpliendo 425 días de libre disposición, lo que equivale a 14 periodos de vacaciones acumuladas y las cuales fueron pagadas a la fecha en el finiquito suscrito con reserva de derechos.

En segundo lugar, se refiere a la terminación de la relación laboral. En este punto, reitera que luego de la excelente relación laboral y los premios recibidos por mi mandante, y tramitándose su egreso especial de la División, con fecha 19 de diciembre del año 2019, es citado a Recursos Humanos y es despedido por la causal esgrimida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, señalándose en la misiva como argumentos de hecho, y luego de describir las actividades y funciones de su mandante, todas las cuales se relacionan con el campo de la seguridad y prevención de riesgos en la minera que el modelo de negocio se debe ajustar, y por tan razón prescindan de sus servicios, lo contradictorio es que sus funciones también son necesarias por ley en el desarrollo de la mina de rajo, y se requiere de una jefatura en temas de prevención lo que hace



ver que efectivamente no es real la existencia de la causal o por lo menos para el caso de la función del señor Serey, no es lo que realmente subyace a la terminación de la relación laboral, pues las funciones de su mandante y tal como lo señala y reconoce la misma carta, por disposiciones normativas deben ser realizadas por la misma minera no pudiendo *tercerizarse*, y las misma y luego de la salida de su mandante, se han seguido desempleado por otra persona, habiendo por tanto siendo sustituido el señor Serey.

Señala que con fecha 17 de enero del 2020 su mandante ha suscrito finiquito de contrato de trabajado, con reserva de derechos, especificándose en dicha reserva la acción de impugnar en tribunales laborales tanto la causal esgrimida, como el cobro de prestaciones laborales por el plan de egreso en grupo 3, que se encontraba tramitando. Ambas acciones se impetran en la presente demanda. Así las cosas, afirma, en el despido de su mandante, en la práctica, no existen tales necesidades de la empresa, ya que, sus funciones y actividades ya fueron cubiertas y hoy el departamento tiene una jefatura en prevención de riesgos, alguien debe tener la responsabilidad ante el SERNAGEOMIN y debe encontrarse inscrito para las funciones que su mandante desempeñaba. Refiere finalmente que es el empleador quien debe acreditar la concurrencia de la causal y su necesaria justificación.

Desarrolla posteriormente las normas jurídicas invocadas. Primero, en relación al plan de egreso, encontrándose éste establecido en la carta anexa al Instrumento Colectivo antes referida, sostiene la aplicación de las normas relativa a la obligatoriedad de los contratos y su ejecución de buena fe, especialmente los artículos 1545 y 2546 del Código Civil. Complementa que su mandante, cumpliendo los requisitos para ser considerado en el plan de egreso en grupo 3 y más aun habiéndolo solicitado y habiendo sido este aceptado por el gerente de recursos humanos, y



habiendo comunicado tal aceptación vía verbal a su mandante con fecha 11 de diciembre del año 2019, en reunión ampliada.

Describe las prestaciones contenidas en el Plan de egreso para el Grupo N° 3:

1.- 1250 UF liquidas como aporte de libre disposición, con la UF al tiempo del retiro del trabajador esto es 19 de diciembre del año 2019.

2.- 15 días adicionales indemnizables por cada año de servicio en la División, que para este caso es de 42 años, es decir, le corresponden 630 días adicionales, tomando en consideración que la base de cálculo, para los días de trabajo adicionales es de \$9.146.911, remuneración mensual del trabajador.

3.- Beneficio de salud en inclusión por 5 años en el plan de salud de Isapre Chuquicamata con el correspondiente pago de 48 UF más Iva.

4.- El trabajador que tenga hijos carga legal, beneficiarios de becas educacionales al momento de la firma del Contrato Colectivo, percibirá íntegramente los beneficios educacionales a favor de su hija cursando enseñanza media, consistentes en el pago del monto total de la citada beca de enseñanza media, por todos los años que le resten para su egreso de la enseñanza media completa.

5.- La suma de \$2.500.000 por concepto de licuación de enceres, beneficio que se encuentra establecido en contrato colectivo y que no fuera pagado al trabajador en el correspondiente finiquito suscrito con reserva de derechos.

Segundo, se refiere a la causal de despido invocada, esto es, necesidades de la empresa, señalando que éstas no concurren, siendo procedente el recargo establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, el cual cita, correspondiente al 30% de la indemnización por años de servicios. En este sentido afirma que la indemnización por años de servicio de que debe recargar es de \$319.572.708, suma ya reconocida y pagada en finiquito suscrito, es decir, el 30% de recargo legal que le corresponde por no existir en



la práctica tales necesidades y que se cobran por la presente acción asciende a la suma de \$95.871.812

Luego hace una breve exposición de las características de esta causal, refiriendo que esta necesidad empresarial debe ser objetiva, y no depender de la subjetividad o capricho del empleador, debiendo obedecer a una baja en la economía, reestructuración y bajas en la productividad. Reitera lo esencial de la función de su representado, que éste fue sustituido, pues no puede existir en una minera sin un jefe de prevencionistas responsable ante el SERNAGEOMIN, y cita jurisprudencia en abono a su posición.

Hace presente que sólo reclama los saldos adeudados imputando lo ya pagado en finiquito suscrito con reserva de derechos.

Solicita al Tribunal que declare lo siguiente:

a) Que don Waldo Serey Hauyon es acreedor del plan de egreso focalizado en grupo 3, por haber existido acuerdo y tramitación del mismo y por tanto es acreedor de las siguientes prestaciones:

1.- 1250 UF liquidas como aporte de libre disposición, con la UF al tiempo del retiro del trabajador esto es 19 de diciembre del año 2019.

2.- 15 días adicionales indemnizables por cada año de servicio en la división, que para el caso que nos convoca es de 42 años, es decir, le corresponden 630 días adicionales, tomando en consideración que la base de cálculo para los días de trabajo adicionales es de \$9.146.911, remuneración mensual del trabajador.

3.- beneficio de salud en inclusión por 5 años en el plan de salud SUP0210DE Isapre Chuquicamata con el correspondiente pago de 48 UF más IVA.

4.- Beneficio educacional, consistente en el pago del monto total de la citada beca de enseñanza media, por todos los años que le resten a su hija para su egreso de la enseñanza media completa.



5-. La suma de \$2.500.000 por concepto de licuación de enceres, beneficio que se encuentra establecido en contrato colectivo y que no fuera pagado al trabajador en el correspondiente finiquito suscrito con reserva de derechos.

b) Que el despido de don Waldo Serey Hauyon es injustificado por no concurrir en la especie la causal legal invocada por el empleador y en tal sentido se adeuda al trabajador el 30% de recargo de la indemnización por años de servicios, sin tope de años ni de monto por así disponerlo su contrato colectivo del trabajo, suma que asciende a \$95.871.812.

c) Que las sumas demandadas deben enterarse al actor con más los incrementos que ordena el artículo 173 del Código del Trabajo.

d) Que el demandado debe pagar las costas de la presente causa.

En subsidio, se condene a la demandada, Codelco Chile, División Chuquicamata, al pago de las sumas que se estimen conforme a derecho.

Que a folio N° 5 comparece la abogada doña Karla Gallegos Cerda, por la demandada CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, CODELCO-CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA, ya individualizada, contestando demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, solicitando su rechazo.

En primer lugar, deduce excepción de finiquito y transacción respecto de la demanda deducida por el Sr. Serey. Funda la excepción en la existencia de finiquito suscrito por las partes con fecha 21 de enero de 2020, respecto del contrato de trabajo y de la relación laboral que vinculó al actor con su representada. Precisa que en dicho finiquito de contrato de trabajo, en el que reconocen que el trabajador prestó servicios para Codelco Chile, División Chuquicamata desde el 06 de marzo de 1978 hasta el 19 de diciembre de 2019, ambas fechas inclusive.

En virtud de la suscripción de dicho instrumento, afirma, se puso término al respectivo contrato de trabajo por



la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa, establecimiento o servicio". Posteriormente, refiere requisitos legales del artículo 177 del Código del Trabajo y doctrinarios estándar del finiquito. Afirma en este sentido que, en la especie, nos encontramos con que el demandante ha suscrito finiquito cumpliendo con todas las solemnidades legales, por lo que este documento es un contrato cuyos efectos se rigen por lo dispuesto en el artículo 2446 del Código Civil, y que tiene precisamente el carácter de transacción para todos los efectos legales. Refiere, además, que el actor no alega algún vicio de la voluntad que afecte la eficacia del referido finiquito.

Por otro lado, hace presente que la reserva de derechos realizada por el demandante, en los términos plasmados en el documento, sin perjuicio de ser unilateral y no consentida por su representada, no cumple con los requisitos que la propia jurisprudencia ha prescrito para su eficacia, sobre todo para el caso de prestaciones laborales, refiriéndose a prestaciones laborales como un concepto general, sin identificar a cuáles se refiere precisamente, haciendo alusión de carácter general a documentos como el contrato individual de trabajo y contrato colectivo, sin hacer alusión en específico a cuales prestaciones laborales se refiere.

Describe jurisprudencia administrativa, que sostendría la exigencia de la voluntad de ambas partes de la relación laboral, para conferir valor a la reserva de derechos, al tratarse el finiquito de una convención.

Solicita se acoja la excepción de finiquito y transacción, rechazando la acción en todas sus partes, la demanda de despido injustificado, o al menos en lo que dice relación con las prestaciones laborales adeudadas, por carecer de la especificidad requerida en la ley y no ser de consuno, de autos en todas sus partes.



Luego, contesta la demanda derechamente, en subsidio de la excepción opuesta, solicitando desde ya su rechazo, con expresa condena en costas.

En primer lugar, expone antecedentes generales de la relación laboral y del despido del actor. Afirma, en este sentido, que con fecha 06 de marzo de 1978 el demandante celebró contrato de trabajo para prestar servicios como "analista de sistema y datos" y a la fecha del despido se desempeñó en el cargo de Ejecutivo de Negocios Sénior, para la Gerencia de Salud y Seguridad Ocupacional (GSSO). En razón de lo establecido en su contrato de trabajo y sin perjuicio de las obligaciones que son comunes a todo trabajador de la empresa y que subsistían en su integridad, deja constancia que el cargo de don Waldo Serey Hauyon, tenía como objetivo otorgar el soporte y asesoría integral en la gestión de seguridad y salud ocupacional de su gerencia a cargo, cumpliendo siempre con las políticas y directrices divisionales y corporativas.

Para efectos de cumplir con los objetivos descritos, el actor en el cumplimiento de su cargo tenía las siguientes responsabilidades y funciones: a) Orientar las decisiones de negocio de la gerencia, desde la perspectiva de la gestión de la seguridad; b) Agregar valor al negocio de la gerencia, mediante gestión integral de seguridad y salud ocupacional; c) Planificar, ejecutar y evaluar la implementación de los sistemas y prácticas de gestión de la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia; d) Planificar acciones para la satisfacción de las necesidades del Gerente respectivo, de los clientes internos y externos de la División, para cumplir con las directrices divisionales y corporativas; e) Definir e implementar proyectos de innovación y mejoramiento continuo en la gestión de seguridad y salud ocupacional, para mantener indicadores clave definidos; f) Integrar en los planes de gestión de procesos estándares de seguridad y salud ocupacional en el sistema a cargo, para lograr el cumplimiento de las metas pre establecidas; y g) Todas



aquellas relacionadas con el cargo. En estas funciones se desarrolló el actor en la Gerencia de Salud Ocupacional de la División Chuquicamata, de Codelco Chile, en la mina de rajo abierto que se encuentra ubicada a 15 km de la ciudad de Calama.

Sin embargo, complementa, como es de público conocimiento, la mina a rajo abierto cierra sus operaciones, luego de 104 años de funcionamiento, comenzando el proceso de cierre desde el año 2016, ocurriendo el cierre definitivo el año 2020, poniéndose fin al desarrollo de las áreas extractivas, dándose paso al funcionamiento en mina subterránea inaugurada en agosto del año 2019 que aumenta la vida útil de la explotación al menos 40 años más, siendo un yacimiento absolutamente distinto al rajo abierto en sus procesos. Lo que golpeó directamente en las áreas administrativas y operativas de la División, en el sentido de que con el cambio de operaciones efectivamente se reducirá el número de la dotación total, lo que requiere necesariamente reducciones de personal, tanto a nivel operativo como administrativo.

De esta manera, la causal de término de contrato de trabajo invocada se fundamentó y se encuentra debidamente justificada entonces en un criterio objetivo de racionalidad económica que tiene como fundamento el cierre definitivo de la mina a rajo abierto, lo que ha disminuido paulatinamente la carga de trabajo en el proceso de cierre, debiendo la empresa ajustar los procesos y estructuras organizacionales, siendo la dotación de la mina subterránea mucho menor a aquella que se requería cuando el rajo abierto estaba en operaciones, lo que impacta directamente en todas las áreas de la empresa.

En su concepto, dando cabal cumplimiento a las formalidades y exigencias legales, conforme a los artículos 161 y 162 del Código del Trabajo, la empresa ha comunicado de acuerdo a derecho al actor el fundamento de la causal legal en la que se amparó el despido y los hechos que la



constituyen, así como también indicaba que las cotizaciones de la demandante se encontraban pagadas de forma íntegra y oportuna, acompañando los comprobantes de pago de sus cotizaciones previsionales. Por otra parte, se dejó la respectiva copia - constancia, a través del portal web de la Dirección del Trabajo.

Sin perjuicio de las alegaciones pertinentes al respecto, hace presente que las indemnizaciones procedentes acorde a la causal de despido invocada fueron debidamente pagadas al momento de firmar finiquito de la relación laboral con fecha 21 de enero de 2020. En este instrumento suscrito por las partes -en conformidad a las formalidades prescritas en el artículo 177 del Código del Trabajo- vale decir, celebrado por escrito y ratificada la firma del trabajador ante ministro de fe, de deja constancia que al actor se le hizo pago de las siguientes prestaciones que declaró recibir conforme: 1) Indemnización por años de servicio por la suma de \$ 319.572.708; 2) Total pasajes de retorno \$964.000; 3) Proporción bono experiencia laboral \$2.437.304; 4) Mes desahucio por la suma de \$5.021.361; 5) Pasaje vacación y/o proporción \$1.574.093; 6) Antigüedad pendiente de pago \$201.249.710; 7) Incremento de indemnización \$862.000; 8) Incentivo al feriado anual \$16.916.632 y 9) Total vacaciones pendientes \$185.824.034.

Asimismo, se le hicieron los descuentos respectivos de préstamo negociación colectiva Rol A, préstamo gratificación 1998 y préstamo gratificación 2001, quedando un total a pago de \$ 730.628.646.

Posteriormente afirma que el despido es justificado, transcribiendo los hechos que fundan la carta de despido: "Como es de su conocimiento, usted mantiene una relación laboral vigente desde el 06.03.1978 y en la actualidad ejerce el cargo de Ejecutivo de Negocios de SSO Sénior, en la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional conforme al cual usted estaba encargado, entre otras funciones a fines al cargo, otorgar soporte y asesoría integral en la gestión de



la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia a cargo, cumpliendo con las políticas y directrices y corporativas, como hemos señalado de acuerdo al descriptor de su cargo, entre las cuales se encuentran tareas de orientación de decisiones de negocio; planificación, ejecución y evaluación de la implementación de proyectos de innovación y mejoramiento continuo de a gestión; e integración de planes de gestión, entre otras propias del cargo. 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. En razón de lo anterior, es que diversas áreas de la División -tanto operacionales como administrativas- han debido ajustar sus procesos y estructuras organizacionales (organigrama), puesto que por un lado ha disminuido y seguirá disminuyendo sostenidamente, el movimiento de Chuquicamata en razón de su cierre y por otro lado, la necesidad dotacional en mina Subterránea será definitivamente menor a aquella requerida en la operación anterior, lo que en definitiva repercute directamente en la necesidad dotacional del personal administrativo. 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 y reorientación de otros para desempeñarse en la mina Subterránea. En atención a que dentro de este contexto, la Gerencia de seguridad y salud ocupacional, a la usted pertenece también debe adaptarse al nuevo escenario de negocio Divisional, relativo a la dotación real de la operación”

Afirma que en el texto transcrito se explican circunstancias que son de público conocimiento, relacionadas



con el cierre de la mina a rajo abierto, contexto en el cual se transforman todas las operaciones al interior de la División Chuquicamata, puesto que al cerrarse un área no menor cual es el rajo abierto y comenzarse las operaciones en la mina subterránea, únicas que subsistirán luego del año 2020, deben reorganizarse todas las áreas de la empresa adecuándolas a la dotación real que mantendrá la División.

En este sentido, sostiene, las alegaciones hechas por el demandante en cuanto a que su cargo es imprescindible, no dice relación con el fundamento de hecho de la causal de despido invocada, en tanto, la carta señala expresamente que el proceso de transformación impacta derechamente en el número de la dotación de personal requerido para operar. Luego, en cuanto a que ya habría sido reemplazado, no es efectivo. De otro lado, las alegaciones relativas a que de acuerdo a su perfil de cargo el actor ejerce su cargo para toda la División, si es necesario considerar que sus funciones son para el área de Seguridad y Salud Ocupacional y que dentro del cierre de la mina de rajo abierto se han visto afectadas todas las áreas de la empresa, como se explica a continuación.

El proceso de cierre de las operaciones de la mina a rajo abierto comenzaron el año 2016 para su cierre definitivo en el año 2020, cuando irremediablemente se terminen las tronaduras y el desarrollo de las fases de explotación de la mina a cielo abierto, por lo que en medio del proceso, se ha debido ir ajustando al personal atendida la constante bajas de desarrollo operacional dentro del proceso de cierre, habiéndose reducido considerablemente el movimiento de materiales de aproximadamente 480 Ktpd a ritmos actuales de 260 ktpd y se proyecta en la etapa final de cierre del año 2020, valores promedio cercanos a 190 Ktpd.

Si bien en la actualidad coexisten ambas faenas, subterránea y a rajo abierto, esta situación es provisoria hasta este año, pues terminar los procesos de funcionamiento del rajo abierto no es un proceso de un día, sino, que



comenzó en el 2016 y terminará el año 2020, disminuyendo operaciones en el tiempo. Durante la segunda mitad del año 2019, se han ido retirando de manera progresiva los camiones de extracción Caex - lo que dice relación directa con la disminución de movimiento de mineral- las palas, equipos de apoyo, entre otros, terminando el 2020 con una cantidad marginal de equipos y en consecuencia, de personal requerido.

Prosigue, señalando que al momento del despido del actor, se acortan los plazos para el funcionamiento del rajo abierto, que ya no podrá coexistir con la mina subterránea, ya que se irá generando un cráter, que en definitiva es un hoyo de mayor magnitud del que existe actualmente, lo que hará imposible seguir transitando de manera segura por la mina tanto para trabajadores como para los equipos mineros.

Los trabajos en uno y otro yacimiento son diametralmente distintos y la dotación necesaria es mucho menor en la mina subterránea, lo que impacta directamente en las áreas administrativas, puesto que a menor personal operativo, se requerirá menor personal administrativo. El funcionamiento en mina subterránea, la operación se realiza bajo la reserva de mineral para explotarla hacia arriba en tres fases o niveles diferentes a través del método "block caving". Este sistema permite dividir el yacimiento en macrobloques y explotarlos uno detrás de otro en cada nivel hasta consumirlo y construir el nivel siguiente metros más abajo. Se trata de una técnica de hundimiento a gran escala a través de la fragmentación de la roca con perforaciones desde abajo para que el mineral caiga por la gravedad de forma controlada y se acumule para ser recogido en ese nivel y sacarlo de la mina a través de una correa de 15 kilómetros, desde el corazón de la montaña hacia el exterior, a través de maquinaria de última tecnología que será controlada a distancia desde un centro ubicado a 5 kilómetros fuera del yacimiento, que permitirá dar vida útil al yacimiento los próximos 40 años.

De este modo, sostiene, es que el cierre de la mina de rajo abierto no es un capricho del empleador, sino que, al



contrario, obedece a un proceso que fue necesario a fin de dar mayor vida útil al yacimiento, debiendo ajustar la necesidad dotacional a la nueva realidad de la División Chuquicamata, por lo que la causal de despido obedece a motivos objetivos y racionales. En este escenario, mal puede la contraria alegar, que el cierre del área aún no se produciría, siendo que ha sido de conocimiento público y destacado en la prensa, nacional, internacional y local, los procesos de cambio y cierre del rajo abierto. Por tanto, no resulta una decisión antojadiza y arbitraria de la empresa despedir al actor, en razón de que atendidas las circunstancias, se ha debido ajustar la necesidad dotacional de la empresa paulatinamente, viéndose incrementada ad portas del cierre definitivo de la mina este año.

De suerte tal que, la institución en comento debe analizarse en su concepto en base a la concatenación de la realización de elementos objetivos que han determinado la desvinculación del actor, y no otros elementos que sustentan la presente acción que, además de no resultar efectivos, no dicen relación alguna con la desvinculación de autos, siendo absolutamente efectivos los hechos relatados en la carta de despido.

Luego, hace una descripción del principio de proporcionalidad y sus subprincipios de adecuación, necesidad y proporcionalidad estricta, citando el artículo 5° del Código del Trabajo.

Desarrolla sus argumentos respecto del plan de egreso y sus condiciones. Refiere que se encuentra regulado en la Carta Anexa al Contrato Colectivo de Trabajadores suscrito entre el Sindicato de Supervisores Rol A y Codelco Chile, División Chuquicamata, vigente entre el 01 de abril de 2018 hasta el 31 de marzo de 2021. Destaca las principales afirmaciones realizadas en la demanda, relativas a los trámites exigidos para acceder a dicho plan, que tuvo intención de acogerse a aquel como miembro del Grupo N° 1,



pero que su jefatura lo instó a no hacerlo, y que además solicitó su egreso para el Grupo N° 3.

Afirma que el plan de egreso se denomina "Plan de Egreso Voluntario" y es un beneficio excepcionalísimo con vigencia acotada en el tiempo, y que requiere el cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) Vigencia de 01 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2020;

b) Que se trate de 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 lo menos 5 años en la División;

d) Que el supervisor esté en condiciones de 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; o

- 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).

Explica que, a este plan de egreso, si el trabajador cumple con los requisitos debe postular voluntariamente, en este caso el Sr. Serey aduce ser acreedor del Plan de Egreso previsto para el Grupo N°3, para lo cual debieron cumplirse los siguientes requisitos de acuerdo a lo pactado al respecto: 1) El trabajador debe calificar en alguno de los Grupos números 1, 2 y 3; En este caso el Grupo N° 3 requiere una antigüedad de 5 años en la División cualquiera sea su rango de edad; 2) Presentar su postulación voluntaria con la intención de acogerse al respectivo Plan; 3) Que la



postulación sea aceptada por un acuerdo entre la Administración y el Sindicato en la instancia de 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).

Para estos efectos, el actor aduce en su demanda dos situaciones que son contradictorias, por un lado señala que ya habría formalizado un acuerdo con la Administración y, por otro lado, señala que su petición estaría en tramitación con la Administración. Sin embargo, en ninguno de los dos escenarios, igualmente el ex trabajador no es acreedor del citado Plan de Egreso para el Grupo N° 3. En efecto, en el escenario N° 1 alegado, es decir que se hubiese formalizado el acuerdo de su aceptación de Plan de Egreso, no es efectivo. A mayor abundamiento, el ex trabajador afirma que "Su plan de egreso fue gestionado frente al Gerente de Recursos Humanos el señor Luis Galdames y visado por el Presidente del Sindicato, don Marcelo Bucarey, conforme han sido aprobados los últimos egresos rol A grupo N°3". Lo que además no se condice con el protocolo acordado para la aprobación del Plan de Egreso, en cuanto a que, luego de la solicitud debe existir un acuerdo entre la Administración y el Sindicato, no gestión por la empresa y visación del Presidente del Sindicato. Así las cosas, incluso en caso de acreditarse que el ex trabajador hubiese realizado una solicitud formal, no existe el acuerdo para la aceptación del Plan de Egreso por parte de la Administración, es decir, su representada no aprobó la postulación al Plan de Egreso.

Por otra parte, en caso de que el actor logre acreditar que su solicitud se encontraba "en trámite" tampoco es óbice para ser acreedor del mentado plan, por cuanto, no existe la aprobación y/o acuerdo por parte de su representada que lo haga acreedor del Plan Voluntario. En razón de lo anterior, no es efectivo que al actor se haya quitado el beneficio o sea acreedor del mismo, como se alega en la demanda, al



respecto hace presente que los Planes de Egreso, además de los otros requisitos señalados en su caso, siempre opera bajo la causal de término de la relación laboral de renuncia voluntaria y no otra, por lo que al haber sido el trabajador desvinculado bajo la causal del 161 inciso 1° del Código del Trabajo, en ningún caso podría ser acreedor de dicho Plan de Egreso. No existe constancia de que al actor se le hubiese otorgado el Plan en comento por lo que bajo ninguna circunstancia es acreedor del mismo.

De otro lado, afirma, el citado Plan es una prerrogativa de la empresa y caduca con la remisión de la carta de despido, en circunstancias que para los efectos de que opere el Plan de Egreso supone que la causal de término sea renuncia voluntaria, citando jurisprudencia en abono de su postura.

Luego, complementa que aunque no se hace una demanda concreta respecto de que el actor habría tenido la intención de acogerse al Plan de Egreso para el Grupo N°1, lo cierto es que el actor no hizo ni concretó la postulación de forma voluntaria, estando dentro de su voluntad haberlo hecho dentro de plazo, sin perjuicio de que no es una prestación solicitada en la demanda.

Niega genéricamente las declaraciones e imputaciones realizadas por el actor y finalmente argumenta, también en términos generales, la improcedencia de las declaraciones e indemnizaciones solicitadas por el demandante.

Solicita tener por interpuestas la excepción de finiquito, y por contestada en tiempo y forma, demanda deducida por don Waldo Serey Huayon, ya individualizado, y en su mérito se sirva acoger las excepciones opuestas, o en su defecto rechazar la demanda en todas sus partes, por manifiesta falta de fundamentos, con condena en costas.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la cuestión controvertida en este caso, considerando los presupuestos de la demanda deducida, consiste básicamente en determinar el alcance y efecto de la



excepción de finiquito y transacción deducida por la parte demandada, además si la causal invocada por el empleador, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio resulta justificada y asimismo la declaración de la procedencia del plan de egreso respecto del demandante, especialmente si puede establecerse que pertenece al grupo N° 3 de aquel.

SEGUNDO: Que con fecha 16 de junio de 2020 se celebró audiencia preparatoria, con la asistencia de ambas partes, en ella se dio traslado a la excepción de finiquito y transacción, cuya resolución se dejó para definitiva. Los intereses de las partes no pudieron ser conciliados en dicha instancia, razón por la cual se continuó con la preparación.

Se fijaron como hechos pacíficos que entre las partes existió una relación laboral que se inició el día 6 de marzo de 1978, que al término de la relación el empleador invocó la causal legal de necesidades de la empresa y que entre las partes se suscribió finiquito, con reserva, el día 21 de enero de 2020.

Por otro lado, se establecieron los siguientes hechos a probar:

1) Efectividad de concurrir en la especie la causal de necesidades de la empresa contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. Hechos en los que se funda y aptitud de los mismos para configurarla.

2) Monto remuneracional mensual del actor, que sirva como base de cálculo de eventuales indemnizaciones.

3) Cláusulas del finiquito suscrito entre las partes, y alcances de la reserva puesta por el trabajador en cuanto sustraer el finiquito de su poder liberatorio.

4) Efectividad de cumplir los requisitos del demandante para acceder al plan de egreso, y de haberse aprobado su inclusión en tal plan. Antecedentes y circunstancias que así lo acrediten.

5) Efectividad de ser el actor beneficiario del plan de egreso especial, y efectividad de cumplir los requisitos para



obtener dicho plan, según convenio colectivo vigente a la fecha de su desvinculación. Hechos y circunstancias.

TERCERO: Que la parte demandada incorporó los siguientes medios probatorios para justificar la procedencia de la causal invocada:

Documental. 1) Modificación de contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2012 y perfil de cargo Ejecutivo de Negocios; 2) Carta de despido del demandante, comprobante de envío de Correos de Chile y constancia ante la Inspección del Trabajo; 3) Finiquito de trabajo suscrito por el demandante; 4) Contrato Colectivo de trabajo Sindicato de Supervisores Rol A, 01 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2021; 5) Extracto de Anexo de Contrato Colectivo con nómina de asociados; 6) Carta Anexa de Contrato Colectivo de fecha 09 de abril de 2018; 7) Plan de Negocio Divisional; 8) Gestión dotacional División Chuquicamata, sin mina subterránea; 9) Dos extractos de noticias de fechas 23 de agosto de 2019 y 16 de agosto de 2019; 10) Carta de renuncia y documento formal de cómo se autoriza el Plan de Egreso en cuanto a su tramitación, y 11) Documento emitido respecto del Plan de Salud una vez autorizado el Plan de Egreso.

Confesional. La parte demandada se desistió de la incorporación en juicio de esta prueba.

Exhibición de documentos. Se ordenó la exhibición de lo siguiente:

1) Solicitud o constancia de solicitud al Plan de Egreso para el Grupo N° 3 en diciembre de 2019 efectuada a la empresa.

2) Aprobación de su solicitud de acogerse al Plan de Egreso para el Grupo N° 3 en diciembre de 2019 emanada por la empresa.

3) Constancia de los trámites señalados en la demanda para acogerse al Plan de Egreso por parte del actor, tales como reuniones, correos electrónicos, cartas y solicitudes formales.



4) Comprobante de la Gestión de su plan de egreso y visación del Sr. Marcelo Bucarey.

Al momento de practicarse la diligencia, la parte demandante afirma que la solicitud N° 1 y 3 se encuentra en la documental N° 16 de su propia prueba. La solicitud de exhibición N° 4, por otro lado, se encuentra en la documental N° 17 de la prueba del actor. La diligencia se entiende cumplida sin oposición, respecto de aquellos. En relación a la exhibición signada con el N° 2, se solicitó la efectividad del apercibimiento a su respecto, lo que fue resuelto en la misma audiencia de juicio, el Tribunal tuvo por justificada su no exhibición, por tratarse de un documento que no debe obrar legalmente en poder de la demandada.

Testimonial.

1.- Oscar Emilio Rivera Pizarro, quien consultado por la parte que lo presenta, señaló que desde hace 3 años trabaja en la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional y es Director de prevención de riesgos en la División Chuquicamata. Manifiesta que conoce al Sr. Serey y que trabajó en su equipo, porque fue desvinculado el año pasado, pero no recuerda la época en que aquello ocurrió ni el motivo de la misma, en todo caso afirma que su División está en proceso de rediseño importante por el cierre del rajo y adecuación de los procesos, por lo que cree que ese es el motivo, un ajuste dotacional relativa a la reestructuración. El Sr. Serey, complementa, era Ejecutivo de Negocios de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, en la División de Servicios y Suministros, apoya en construcción de matrices de riesgo, entre otras funciones que determina en su declaración. Actualmente 11 personas desempeñan esa función, y el año pasado eran 16 o 17 personas, lo que se debe al proceso de rediseño y adecuación que lleva adelante la División. Estos cargos no serán reemplazados porque las áreas se han reducido en el área de Gerencia, en Servicios y Suministro había dos ejecutivos de negocio y ahora solo uno. Manifiesta que conoce el beneficio del plan de egreso, pero desconoce detalles al



respecto, solo sabe que ofrece ciertas garantías para quien se acoge con cierta anticipación, y que se focaliza en diversos grupos, y los maneja recursos humanos.

Consultado por la contraria, afirma que cuando llegó el Director había renunciado y conoció al equipo completo. Explica que Mauricio Mondaca es su jefe, que es Gerente de Abastecimiento y Suministro. Se reunía todos los lunes o cuando existiera necesidad. No conoce la edad del Sr. Waldo Serey, pero afirma que es cerca de 64 años. Señala que no trató en particular el tema del plan de egreso del Sr. Serey. Sobre los clientes del área que dirigía, Servicio y Suministro sufrió una reorganización del 60%. La política de seguridad del cambio de explotación tiene como eje central la vida y dignidad de las personas, la denuncia de eventos y accidentes y promociona la prevención de accidentes graves y fatales. El funcionario más antiguo de su departamento es Gerard Neira actualmente, y antes era el demandante, por lo tanto se podría decir que conoce la mina. La función de Waldo Serey la realizan los 11 ejecutivos que quedaron, los clientes de Servicios y Suministros del Sr. Serey están asignados a Juan Carlos Marín, quien tiene cerca de 16 años de servicio. Refiere que no han contratado a otras empresas ni terceros en la materia que se desempeña el demandante. El Sr. Serey le comentó que iba a pedir el plan de egreso, pero no recuerda cuando y desconocía cuando quería retirarse, opina que era reticente al plan de egreso.

2.- Mauricio Esteban Mondaca Morán, consultado por la parte que lo presenta actualmente es Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional, reconoce al demandante y lo conoce desde que ingresó a la compañía y era ejecutivo de negocios de la Gerencia que lidera. El demandante ha trabajado mínimo veinte años en la compañía y asesora en seguridad a las distintas áreas. Actualmente hay 12 ejecutivos de negocios. Refiere el proyecto de Chuquicamata subterráneo, originado por el cambio de método de explotación y la cantidad de cobre que va en franco descenso, se está produciendo la mitad de cobre fino



producido hace una década. El decrecimiento de profesionales en todas las divisiones obedece a que la compañía está produciendo la mitad, lo que es un factor relevante, aumentar la productividad y, en segundo lugar, las competencias se han ido modificado y lo que existe es una mina subterránea, que no estaban muy en la organización. El Sr. Waldo Serey desde diciembre del año pasado que ya no trabaja en la compañía, el principal fundamento es un ajuste operacional por la manera del negocio. Explica que el plan de egreso es un incentivo económico a las personas interesadas en renunciar a la empresa, su petición se gestiona por medio de recursos humanos, sin perjuicio, que algunos han hablado con la línea. Esto se habló con don Waldo Serey, y estaba cercano a las condiciones del plan de egreso. Desconoce el motivo de la no concesión del plan de egreso, es personal, y entiende que Sr. Serey no estaba interesado en tomarlo.

Consultado por la abogada de la contraria, afirma que efectivamente disminuyó la cantidad de ejecutivos, dos se acogieron al plan de egreso, Sr. Cerezo y otra persona más, que se inscribieron en plazo y otro grupo dado que no llegó al número de diseño de la organización, por reducción operativa fueron desvinculados. En agosto de 2018, ya llegó a la gerencia y tuvo conversaciones, y Sr. Serey no estaba dispuesto, pero se le invita a participar. Señala que el demandante no estaba interesado con el plan y cuando lo hizo era demasiado tarde, para el grupo N° 1, pero estaba vigente el grupo N° 3, vigente hasta marzo de 2020. Sostiene que, en su concepto, el Grupo N° 3 estaba pensado para área de cierre, y su unidad no estaba para cierre. El plan de egreso es una buena oportunidad para quien trabaja en la empresa, porque desde el 2012 y 2013 que ya se hablaba de este ajuste de personal, por eso la Compañía planteó este egreso, que palanqueó la disminución de trabajadores. Refiere menor producción. Respecto del plan de egreso en Rol B, que es un rol distinto al trabajador, desconoce cómo operó, pero existe gente que se inscribió en tiempo y otra que se despidió.



Reitera que don Waldo era ejecutivo de negocios de Gerencia de Abastecimiento y Suministro, y su función era asesorar en normativa e investigaciones en accidentes, entre otras funciones. Antes del rediseño fue un área de más de mil personas, hoy no supera las seiscientas. Quedó en la función del demandante don Juan Carlos Marín Parra. Este último trabajador tiene carga de diez años de trabajo. Refiere que nunca ha evaluado al demandante, lo hace el Director, Sr. Rivera Pizarro y los clientes, la respectiva Gerencia. Manifiesta que el demandante tenía una buena evaluación. La transformación mantiene la misma Gerencia de Seguridad y Salud ocupacional, pero se disminuyó en dotación. Transformar mina de rajo a subterránea no implica mayores riesgos, así el Teniente, por ejemplo, tiene menor tasa de accidentes. Conoce al detalle el método de explotación pero no la resolución que hace referencia a la misma, explica cambios en el riesgo, pero que no implican que aumente. Desde el año 2019 que conviven ambas minas al mismo tiempo, luego el rajo solo funciona para el stock y la subterránea explotación, pero el volumen del rajo disminuyó.

3.- Alejandro Enrique Pavez Novoa, consultado por la parte que lo presenta señala que trabaja en la división Chuquicamata, es Director de Proyectos Organizacionales, en Recursos Humanos, el demandante era trabajador, Ejecutivo de Negocios de la Gerencia de Salud y Seguridad Ocupacional, y fue desvinculado en diciembre de 2019, por necesidades de la empresa. El demandante desempeñaba según cómo opera la Gerencia, que es sobre 500 personas, Mantenimiento, Servicios y Suministros, que ha tenido un ajuste dotacional importante. Desconoce las funciones en concreto. Esta baja es en todas las divisiones por la reformulación del proyecto en el año 2017, fue un ajuste de costo en las dotaciones, por lo tanto, ha existido efecto de rebaja, expresa que incluso el presupuesto se seguirá reduciendo. Es un proyecto importante para el país, con optimizaciones y rediseño. No se aprecia un área que requiera más personal, solo ha crecido el área de la



mina subterránea, y lo será en la medida que preste más servicios. Todas las demás áreas van a la baja y lo mismo con el presupuesto, otros ejecutivos fueron despedidos igual que don Waldo Serey, y no se pronostica la contratación de nuevos ejecutivos. El plan de egreso es un beneficio por carta anexa de contrato colectivo de la empresa, hay un grupo asociado a la edad (hasta marzo de 2019), un grupo para áreas de proceso de cierre y el grupo tercero era con acuerdo de las partes. La fecha final del plan de egreso era marzo de 2020. Las inscripciones al plan de egreso es voluntario. Por grupo se inscribieron 100 a 110 personas. En general corresponde a un beneficio que ofrece la empresa. El Grupo N° 3 debe otorgarse de acuerdo con el sindicato de supervisores. Refiere que el Sindicato hace la solicitud a la empresa, pero no todas las solicitudes son acogidas.

Interrogado por la contraria, afirma que el plan de egreso permite el ajuste en buenos términos para quien lo solicite. Este fue un punto importante en la negociación colectiva y vinculado con los cambios en el proceso minero. El proyecto de cierre del rajo, en torno al 2020 y 2021, en los últimos años la vida del rajo se ha extendido hasta el 2023. Existe una baja sostenida del rajo hasta su cierre, mientras crece la explotación subterránea. El estamento Rol B tenía 1500 personas definido, al principio, este plan de egreso hoy tiene un avance del 80%, cerca de 1150 personas acogidas al plan. También hay casos de trabajadores que se fueron sin plan, despedidos. En el caso del Rol B es unilateral, la empresa es la que autoriza o no el plan. La explotación del rajo es distinta al subterráneo, desprendimiento de roca o incendio. Desconoce quiénes se hacen cargo de los riesgos de la mina subterránea. Para el Sr. Serey, la solicitud la hizo el sindicato de supervisores, desconoce si manifestó su intención anteriormente.

4.- Hernán Cortez Brain, consultado por la parte que lo presenta señala que trabaja en la División de Relaciones Laborales de Chuquicamata hace cuatro años, conoce al



demandante, pues le tocó revisar a su división, porque emite opinión sobre procesos de despido ("desvinculación"). Don Waldo Serey fue despedido en diciembre del año 2019 por necesidades de la empresa, racionalización del cargo y cese de sus funciones como supervisor. Otros supervisores de su división también fueron despedidos por necesidades de la empresa, y todas obedecen al proceso de transformación de la División de la empresa y reestructuración de las gerencias, pues se requiere menos dotación, algunos se han eliminado y otros se proyectan su eliminación. El beneficio de plan de egreso es producto de la última negociación colectiva, está en una carta, donde se señala las condiciones del plan, describe los distintos grupos y sus características. Señala que don Waldo pidió plan de egreso a través del presidente del sindicato, Sr. Bucarey, del grupo N° 3, esa solicitud nunca fue resuelta y por ende no hubo manifestación de la Administración con el plan de egreso. Por parte de la empresa participa en la evaluación el Gerente del Área, el de recursos humanos y el Gerente General, para poder autorizar el plan de egreso. Cuando se aprueba el plan de egreso, primero se firma un acta y luego debe acogerse al plan por medio de una renuncia debidamente legalizada, conforme a un modelo. Afirma que no todas las solicitudes del grupo tres son acogidas, el 5 o 6% son rechazadas.

Contrainterrogado, manifiesta que para la concesión del plan de egreso en el Grupo N° 3, se revisa antigüedad, desempeño, disciplina, etc., es evaluado por un grupo multidisciplinario. Expresa que efectivamente el trabajador cumplía los requisitos del Grupo N° 1, pero desconoce porque no se acogió al mismo. Cualquier faena minera requiere de resguardos de seguridad y se requiere hacer eficiente las distintas áreas y gerencias. Los requerimientos de seguridad se exige en todas las áreas. Desconoce porque no se tramitó la solicitud del demandante, y desconoce si tiene carta de amonestación y su evaluación, pues es de otra área de recursos humanos. El plan de egreso permite a los



trabajadores y supervisores una salida con compensación adicional, pues la dotación va a la baja. El acogerse al plan de egreso implica cumplir los requisitos.

CUARTO: Que, por otro lado, la parte demandante incorporó los siguientes medios probatorios:

Documental. 1) Contrato de trabajo del actor de fecha 6 de marzo del 1978; 2) Contrato de trabajo del actor y la demandada de 1 de diciembre de 1987; 3) Modificación de contrato de trabajo del actor de fecha 1 de agosto de 1998; 4) Carta de despido de fecha 19 de diciembre de 2019; 5) Liquidaciones de remuneración del actor de los meses de febrero 2019, mayo, julio, agosto, septiembre y diciembre todas del año 2019; 6) Copia fotostática de finiquito suscrito por el trabajador con reserva de derechos de fecha 17 de enero del año 2020; 7) *Curriculum vitae* de Waldo Serey Hauyon diciembre 2019; 8) Copia fotostática de ambos lados de 2 credenciales que acreditan al actor como experto profesional en prevención de riesgos, y como experto en prevención de riesgos en minería extractiva de fecha 8 de enero de 1987 y 15 de abril de 1991; 9) Fotocopia simple de diploma del instituto de salud Pública de Chile que lo acredita como experto en prevención de riesgos de fecha 17 de diciembre de 1986; 10) Licencia de Sernageomin que lo acredita como experto en prevención de riesgos en minería extractiva categoría A de fecha 15 de abril de 1991; 11) 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; 12) 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; 13) Ordinario Dictamen de Dirección del trabajo de fecha 12 de abril del año 2010 N° 1696/024, que contienen jurisprudencia administrativa en relación a la contratación de prevencionistas de riesgos en la minería extractiva; 14) Complemento finiquito de fecha 10 de febrero del año 2020



suscrito con reserva de derechos; 15) Correo electrónico de fecha 26 de diciembre del año 2019 de Marcelo Bucarey a Nicolás Rivera asunto Caso Waldo Serey; 16) Correo electrónico de fecha 17 de diciembre del año 2019 de Marcelo Bucarey a Luis Galdames Cisternas asunto egreso especial G-3 Waldo Serey; 17) Correo electrónico de fecha 29 de agosto del año 2018 de Patricio Chávez a Waldo Serey asunto para considerar, correo de arrastre de René Galleguillos, que contiene felicitaciones para el demandante, de jueves 28 de diciembre del año 2018; 18) Carta del Consejo Nacional de Seguridad de Chile de fecha 15 de abril del 2009 que otorga el galardón a don waldo Serey de distinción anual de seguridad; 19) Correo electrónico de Manuel Zeballos de fecha 3 de junio del año 2009 a Waldo Serey asunto saludos y felicitaciones; 20) Carta del consejo nacional de seguridad de fecha 15 de junio del 2011 dirigida a Julio Ananiz Gerente General de Codelco Chile, División Chuquicamata donde otorgan el premio a Waldo Serey en seguridad; 21) Carta del Consejo Nacional de Seguridad de fecha 19 de junio del año 2018 dirigida a Mauricio Barraza gerente general de Codelco chile división Chuquicamata, donde otorga una serie de premios en seguridad a la división; 22) Carta del Consejo Nacional de Seguridad de fecha 12 de octubre del año 2010 dirigida a Juan Carlos Avendaño, Gerente General de Codelco Chile, División Chuquicamata, donde se reconoce nuevamente a don Waldo Serey; 23) Carta del Consejo Nacional de Seguridad de fecha 30 de octubre del año 2000 dirigida a Carlos Rubilar, Gerente General de Codelco Chile, División Chuquicamata, donde se reconoce a don Waldo Serey; 24) Carta de don Nelson Pizarro, Gerente General, a Waldo Serey de fecha 9 de mayo de 1996; 25) Diez fotos de premios y certificados de premios recibidos por Waldo Serey en seguridad; 26) Correo electrónico de fecha Nelson Pizarro a Waldo Serey de fecha 28 de mayo del 2019 asunto reconocimiento CNS; 27) Nota periodística donde se informa que Waldo Serey es el Premio Nacional de Seguridad; 28) Certificado de feriado legal vacaciones pendientes de



Waldo Serey de fecha 19 de diciembre del año 2019; 29) Resolución de cierre de la mina Chuquicamata de Sernageomin RES aprobación método de explotación; 30) Certificado de nacimiento de Waldo Serey; 31) Actas de planes de egreso de siete trabajadores: 26 de noviembre Abdón Narváez plan de egreso grupo N° 3; Claudio Gallardo Palma plan de egreso grupo N° 3; Oscar Santana Salazar plan de egreso grupo N° 3; Daniel Yáñez Castillo plan de egreso grupo N° 3; Mario Araya Silva, plan de egreso grupo N° 3; Manuel Costes Trigo, Plan de egreso grupo N° 2, y Carlos Castro Castro, Plan de egreso grupo N° 3, y 32) Política corporativa de gestión de personas de la División Chuquicamata.

Confesional.

María Elena Reyes Rivas, quien interrogada por la parte cuya confesión solicita manifiesta que existió un plan de egreso para los supervisores Rol A División Chuquicamata y lo describe, refiriendo los grupos y destacando que se ven caso a caso y dependen de la Administración. Desconoce si don Waldo Serey solicitó el plan de egreso. Los beneficios del plan son de salud y económicas, y es un acuerdo adoptado al momento de la negociación colectiva. Es públicamente conocido que la empresa está en proceso de cierre y eso se relaciona con el fin de la explotación del rajo. El cierre lleva una transformación de rajo abierto a subterráneo, que implica cambio. Desconoce el inicio del proceso de cierre, pero se entendía que finalizaba el 2020. En el punto 26 del contrato colectivo se encuentra la materia del cierre. Refiere los requisitos de los grupos, que están establecidos en la carta anexa, señalando que deben postular y la División decide. Desconoce si a un trabajador despedido se le haya dado plan de egreso. Explica que la mina a rajo y subterránea están trabajando, y la gerencia de seguridad presta servicios a ambos. Desconoce el número de trabajadores con certificación Sernageomin A.

Exhibición de documentos. Se ordenó la exhibición de lo siguiente:



1) Contrato colectivo suscrito con el sindicato de supervisores con fecha 9 de abril del año 2018 y su carta conductora, documento donde consta el plan de egreso.

2) Actas de planes de egreso otorgados a trabajadores roles A entre julio del año 2019 al 31 de marzo del 2020.

3) Finiquito suscrito con reserva y la contra Reserva de Waldo Serey.

4) Reglamento interno de orden higiene y seguridad.

La parte que solicitó la exhibición se desiste del punto N° 1, y la diligencia se entendió cumplida a satisfacción respecto de los demás documentos.

Testimonial.

1.- Luis Javier Saavedra Vilca, quien consultado por la parte que lo presenta señala que conoce a don Waldo Serey desde el año 2009 en adelante, porque trabajó en sistemas contra incendio y luego pasó a Planificación y Control, y desde 2017 a 2019 asesor en materia de control de riesgo, específicamente en la Gerencia de Seguridad. Refiere que desde 1991 hasta octubre de 2019 trabajó en Codelco. Sabe que solicitó su plan de egreso y en unas semanas fue despedido, y que lo iba solicitando desde enero de 2019, siendo perteneciente del Grupo número 1, pero el Gerente de Seguridad, don Mauricio Mondaca, le había prometido el Grupo N° 3. Le consta por dichos del demandante que lo había solicitado antes de marzo de 2019. Don Waldo lo manifestó en la reunión de los días lunes, y que no querían su renuncia por el grupo N° 1, porque no querían perder su expertiz. El demandante es ingeniero en mina, certificado Sernageomin A, con 40 años de experiencia en seguridad. Al momento de su retiro los trabajadores con Sernageomin A era don Waldo Serey, y uno más, el Sr. Valdés. La certificación A o B, tiene que ver con las características de las minas, el trabajador de certificación A puede tener a cargo un mayor número de personas, pero los dos pueden firmar las estadísticas mensuales. No debería externalizarse los temas de seguridad, pero ha escuchado que sus funciones se está



externalizando, cubriendo los siete o nueve puestos de trabajo que ya no están ocupados por internos. A fines de octubre sale publicado el concurso de 5 expertos Sernageomin Sénior, para cubrir el déficit de personal propio. Hay personas externas que apoyan seguridad en turno 7x7, empresa MSMIN, que presta servicio para varias áreas operativas. La Gerencia de Seguridad debe asesorar en materia de riesgos, y preocuparse de entregar matrices de riesgo, propio y de terceros, derecho a saber y salud ocupacional (silicosis, arsénico, etc., agentes a los que están expuestos los trabajadores). Esta asesoría se aplica a todas las áreas incluyendo la subterránea, que se inauguró los primeros bloques de hundimiento en septiembre de 2019, dando inicio a la producción de la mina subterránea. Jacqueline Parra era la prevencionista en mina subterránea. Afirma que también los Sernageomin pueden trabajar en subterránea. La mina a rajo abierto durará al menos uno o dos años más, lo que conoció por medio de las noticias. El trabajo en la subterránea es alto, la prevencionista necesitó apoyo porque ahí hay alta dotación, cerca de las 6.000 personas. Retoma el tema del plan de egreso, señala que el Sr. Mondaca, Gerente de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, entró en junio de 2018, y ambos, el Sr. Serey y el declarante resultaron bien evaluados, y en diciembre ya había manifestado que debía solicitar retiro por Grupo N° 1, hasta enero de 2019.

Contrainterrogado, manifiesta que don Waldo Serey le señaló que don Mauricio Mondaca le había prometido el egreso, distinto al Grupo N° 1. Se refiere al apoyo externo de la empresa MSMIN, y explica que lo supo por conversaciones con colegas de empresas colaboradoras, y le cuentan que primero estaban apoyando con *drones*, pero hicieron una extensión de contrato para apoyar en seguridad y salud ocupacional. Complementa que siempre hubo externos asesorando, como la Mutual Asesoría, que trabaja en materia de salud ocupacional. Describe distintos colaboradores externos en materia de seguridad, informática y estadística. Reitera que ya no



trabaja en Codelco y que fue despedido bajo la causal de necesidades de la empresa, y que había solicitado egreso unas semanas antes, y que tiene una causa contra Codelco en este Tribunal.

2.- Rodrigo Javier Alaniz Pasten, quien consultado por la parte que lo presenta señaló que trabaja en Codelco Chile, División Chuquicamata, Gerencia Mina, y que trabaja hace 18 años, actualmente es ingeniero sénior de Infraestructura y es Director del Sindicato de Trabajadores de Codelco Norte, hace cerca de un año y medio. Conoce al Sr. Serey porque era compañero de labores y era Ejecutivo de Negocios en la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional y prestaba servicios para la Gerencia de Servicios, Suministros y Abastecimientos. La Gerencia de Seguridad presta servicios para todas las demás gerencias, para minimizar los riesgos de los procesos mineros y de salud ocupacional, lo que incluye la Gerencia de mina subterránea. Sobre la mina a rajo, señala que esta acotada en el tiempo, pues no puede explotada conjuntamente con la subterránea por mucho tiempo, pues se produce un riesgo mayor, por lo tanto la vida útil de la mina a rajo se planifica hasta el año 2024. Refiere que hay plan de cierre definido y formalizado por Sernageomin. La mina a rajo será reemplazado por la operación de la mina subterránea, que comenzó en mayo de 2019 en términos formales, antes se había hecho sondaje y establecer sistema de túneles, y actualmente está aportando mineral al proceso de concentradora. Actualmente, reitera, ambas minas están trabajando de forma paralela. Refiere que don Waldo Serey tuvo la intención de irse en el Grupo N° 1, pero lo trataron de retener, por aquello la misma administración lo tentó en esperar el plan de egreso por el Grupo N° 3 y hacerlo efectivo a marzo del año 2020. El 17 de diciembre de 2019, solicitó formalmente adscribirse al grupo tres, y dos días después es despedido de la División. La causal de despido fue necesidades de la empresa. Describe varios casos de profesionales despididos, del departamento TICA (Tecnología



de la Información, Control y Automatización), que luego de gestión sindical, a 10 personas se le dio la opción de tener plan de egreso. La Gerencia Mina, donde trabaja, todavía requiere de servicios de la gerencia de Seguridad y Salud. La Gerencia de Seguridad se encarga de su área tanto con personal interno, y se solicitó apoyo externo que también se relaciona con todas las áreas operativas, refiere que lo sabe por su cargo de dirigente sindical, y ha sido testigo del despido de más de 15 trabajadores de gestión de seguridad, y que están siendo reemplazados por terceros, contratistas. Describe los tres grupos del plan de egreso, vigente hasta marzo de 2020. Sobre el Grupo N° 2 señala que la empresa está gestionando actualizar el plan de cierre hasta el 2024. Y refiere que el Grupo N° 3 es definido por la voluntariedad de las partes.

Contrainterrogado, refiere que en su calidad de dirigente sindical observó el despido de 15 trabajadores y se han sustituido por externos, materias que siempre se hizo por personal propio, siendo la *externalización* excepcional, y actualmente se les entrega las tareas de apoyo en terreno y administrativo. El eminente cierre del rajo ha impactado en la dotación, pues las labores son en menor número, bajando las toneladas de mineral a chancado y procesadora, pues hay sectores donde no se puede operar. Describe que esa misma situación hace que se necesiten más gestores de seguridad, porque han aumentado los riesgos.

Oficios.

Respuesta de Sindicato de Trabajadores N° 2 de la División Chuquicamata, Codelco Chile, informando por medio de listado el nombre de los trabajadores afiliados, que han egresado de la división con plan de egreso, referido al estamento Rol B de la División, el que rola folio N° 17 de la carpeta digital. Se consigna que solo 8 trabajadores de los 259 informados, no accedieron al plan de egreso especial voluntario y focalizado.



No arribaron a la causa los oficios solicitados a los sindicatos de Supervisores de la División Chuquicamata ni los dirigidos a los sindicatos de Trabajadores N° 1 y 3 de la misma División. La parte que los solicitó, se desistió de aquellos.

QUINTO: Que con la prueba rendida pueden establecerse los siguientes hechos, sin perjuicio de las precisiones fácticas que se realicen al momento de revisar las alegaciones vertidas por las partes:

a) Que se fijó como hechos pacíficos que entre las partes existió una relación laboral que se inició el día 6 de marzo de 1978, que al término de la relación el empleador invocó la causal legal de necesidades de la empresa y que entre las partes se suscribió finiquito, con reserva, el día 21 de enero de 2020.

b) Que el trabajador fue despedido el día 19 de diciembre de 2019 por necesidades de la empresa, con el cumplimiento de las formalidades legales, según se verifica del comprobante remisión por Correos de Chile del mismo día del despido y de la constancia digital ante la Inspección del Trabajo del día 20 de diciembre del mismo año.

c) Que la carta se funda en necesidades de la empresa, argumentada ésta, básicamente, en la transformación productiva de la División Chuquicamata de Codelco. Este hecho quedó acreditado en primer lugar por la documental N° 29 de la demandante, que acompañó la resolución exenta del Servicio Nacional de Minería y Geología (Sernageomin) N° 0997/2018, de 10 de abril de 2018, que aprueba el proyecto "Actualización método de explotación mina rajo Chuquicamata", de Codelco Chile División Chuquicamata, ubicado en la comuna de Calama, Provincia de El Loa, Región de Antofagasta, que establecía que la explotación se realizaría hasta el año 2020. Sin perjuicio de lo anterior, todos los testigos de la parte demandada, Sres. Rivera, Mondaca, Pavez y Cortez, refirieron que actualmente existe una explotación conjunta de la faena, tanto a rajo como de forma subterránea, existiendo un ajuste



dotacional en todas las áreas de la División Chuquicamata. Esta forma de explotación, según lo afirmado por el Sr. Mondaca, no puede extenderse indefinidamente en el tiempo por los riesgos que genera. Además, los testigos Sres. Pavez y Alaniz, fueron contestes en explicar que por razones de explotación del mineral, el cierre del rajo, principal justificación de las necesidades de la empresa invocada, se extendió más allá de la fecha inicial, esto es, año 2020, señalando que la explotación del rajo se extendería hasta los años 2023-2024. En consecuencia, no existe claridad sobre la fecha exacta del cierre definitivo del rajo abierto, siendo contestes los testigos además en que la Gerencia de Seguridad y Salud ocupacional de todas formas no es área de cierre.

d) Que el demandante, Sr. Waldo Serey se desempeñaba como Ejecutivo de Negocios en la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, siendo destinado a labores de asesoría y planificación específicamente en relación a la Gerencia de Servicios, Suministros y Abastecimientos. En este sentido, por descripción de cargo, acompañada en la documental de la demandada, los ejecutivos de negocios tienen por función principal otorgar soporte y asesoría integral en la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la Gerencia a cargo, cumpliendo con las políticas y directrices divisionales y corporativas. En el mismo documento, describe las responsabilidades del ejecutivo de negocios, haciendo referencia a labores concretas de asesoría en materia de seguridad, siempre relativas a otras gerencias de la División. Como explicó el testigo Sr. Rivera, los ejecutivos cuentan con distintos "clientes", que corresponden a las demás gerencias y áreas operativas de la división, velando por la salud y seguridad de los trabajadores que pertenecen a ellas. Por otro lado, el Sr. Alaniz declaró que los ejecutivos de negocios prestaban servicios a todas las áreas de la División, confirmando lo señalado en este literal.

e) Que, en relación al plan de egreso especial demandado, no quedó acreditado que el Sr. Mondaca, jefe



directo del Sr. Serey, en la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, le haya manifestado seriamente que no se acogiera al plan por estar dentro del grupo N° 1 de los beneficiarios, esto es, en razón de su edad. En este sentido, quedó establecido que el Sr. Serey, en su momento, estaba habilitado y cumplía los requisitos de dicho grupo atendida su edad y antigüedad en la empresa, derecho que no ejerció. Se hace presente que solo los testigos de la parte demandante refirieron que el Sr. Mondaca le habría sugerido no acogerse al grupo N° 1 y hacerlo posteriormente al grupo N° 3, afirmación que no se sostiene en otros antecedentes, son emitidas por testigos que en este punto de difícil acreditación no parecen objetivos y fiables, y finalmente buscan sostener algo contrario a las máximas de la experiencia y la lógica, pues siendo un trabajador de alto estándar el actor, no parece creíble este tipo de alegaciones, donde se esboza una especie de incumplimiento de un acuerdo verbal con su empleador.

f) Que, sin embargo, se aprecia que existió comunicación entre el Sr. Serey, a través de su representante sindical y la empresa, en los días previos a su despido el día 19 de diciembre de 2019. En la documental 16 de la parte demandante, se acompañó correo electrónico de fecha 17 de diciembre del año 2019, de Marcelo Bucarey a Luis Galdames Cisternas, asunto: egreso especial G-3 Waldo Serey. En dicho correo, el representante sindical del actor, el Sr. Bucarey, expresa lo siguiente: "A través de este correo formalizo solicitud del Plan de Egreso Especial Grupo N° 3 en favor de nuestro asociado Sr. Waldo Serey Hauyon quien ha cumplido 42 años de servicio en nuestra empresa. Fecha de retiro próximo 31 de marzo de 2020". En consecuencia, existió una comunicación vía correo electrónico entre el sindicato y la Administración, específicamente con el Sr. Galdames, Gerente de Recursos Humanos, solicitando la adscripción del actor al grupo N° 3 del plan especial de egreso, no pudiendo alegar desconocimiento el empleador.



g) Que no obstante la existencia de esta comunicación, la parte demandada acompañó en la documental 10 y 11, modelos de carta de renuncia y documento formal de autorización del plan de egreso. Lo que son demostrativos de la forma de tramitación de los planes de egreso donde el trabajador presenta su renuncia y activa el plan de egreso, aunque cabe destacar que la carta se refiere a la hipótesis del grupo N° 1, que es distinta a la del grupo N° 3, conforme se razonará más adelante, pues el primer grupo se sostiene sobre bases de otorgamiento objetivas, a diferencia del tercer grupo.

h) Que el correo electrónico de fecha 26 de diciembre del año 2019 de Marcelo Bucarey a Nicolás Rivera, asunto: Caso Waldo Serey, acompañado por la parte demandante, solo da cuenta de una gestión del dirigente sindical que buscó que se reconsiderará la situación del Sr. Serey, quien ya había sido despedido días atrás. En dicho correo destaca la trayectoria de 42 años del trabajador, como fundamento de la reconsideración que califica de formal.

i) Que en mérito de la documental acompañada por la parte demandante, consistente en *Curriculum vitae* de Waldo Serey Hauyon diciembre 2019, copia fotostática de ambos lados de dos credenciales que acreditan al actor como experto profesional en prevención de riesgos, y como experto en prevención de riesgos en minería extractiva de fecha 8 de enero de 1987 y 15 de abril de 1991, fotocopia simple de diploma del instituto de salud Pública de Chile que lo acredita como experto en prevención de riesgos de fecha 17 de diciembre de 1986 y Licencia de Sernageomin que lo acredita como experto en prevención de riesgos en minería extractiva categoría A, de fecha 15 de abril de 1991, se puede establecer que el Sr. Serey era un trabajador que contaba con todas las capacidades técnicas para ejercer el cargo de Ejecutivo de Negocios Sénior en la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de la División. Además, que contaba con la certificación necesaria para desempeñarse en la minería y tener altas responsabilidades.



k) Que, además, la documental que incorporó el demandante, consistente en carta del Consejo Nacional de Seguridad de Chile de fecha 15 de abril del 2009, que otorga el galardón a don Waldo Serey de distinción anual de seguridad, correo electrónico de Manuel Zeballos de fecha 3 de junio del año 2009 a Waldo Serey, asunto saludos y felicitaciones, carta del Consejo Nacional de Seguridad de fecha 15 de junio del 2011 dirigida a Julio Ananiz, Gerente General de Codelco Chile, División Chuquicamata donde otorgan el premio a Waldo Serey en seguridad, carta del Consejo Nacional de Seguridad de fecha 19 de junio del año 2018, dirigida a Mauricio Barraza, Gerente General de Codelco Chile División Chuquicamata, donde otorga una serie de premios en seguridad a la división, carta del Consejo Nacional de Seguridad de fecha 12 de octubre del año 2010, dirigida a Juan Carlos Avendaño, Gerente General de Codelco Chile, División Chuquicamata, donde se reconoce nuevamente a don Waldo Serey, carta del Consejo Nacional de Seguridad de fecha 30 de octubre del año 2000 dirigida a Carlos Rubilar, Gerente General de Codelco Chile, División Chuquicamata, donde se reconoce a don Waldo Serey, carta de don Nelson Pizarro, Gerente General, a Waldo Serey de fecha 9 de mayo de 1996, diez fotos de premios y certificados de premios recibidos por Waldo Serey en seguridad, correo electrónico de fecha Nelson Pizarro a Waldo Serey de fecha 28 de mayo del 2019, asunto reconocimiento CNS y nota periodística donde se informa que Waldo Serey es el Premio Nacional de Seguridad, dan cuenta de la dilatada trayectoria del Sr. Serey, su exitosa gestión como Ejecutivo de Negocios, destacando por los logros del equipo del cual formaba parte, en distintos momentos.

I.- En cuanto a la excepción de finiquito y transacción.

SEXTO: Que el finiquito es una convención que extingue derechos y se encuentra regulado, a grandes rasgos, en el artículo 177 del Código del Trabajo, que exige que conste por escrito y sea otorgado ante Ministro de fe, para que tenga valor liberatorio. En este caso, de la documental acompañada



por ambas partes se observa que se suscribió finiquito con fecha 21 de enero de 2020, pese a estar fechado en el encabezado el día 17 de enero de 2020. Aparecen las firmas del demandante, Sr. Serey, y del representante de Codelco Chile, Sr. Andrade, autorizadas por el Sr. Notario Público de Calama, don Víctor Varas Plaza. En virtud de este finiquito, que cuenta con la cláusula de transacción típica de esta clase de acto jurídico, se le pagó al Sr. Serey la cifra total de \$730.628.846, por los conceptos individualizados en aquel.

Es frecuente que el trabajador, pese a no estar de acuerdo con los términos del finiquito lo suscriba de todas formas, con el objeto de recibir a la brevedad, sin juicio de por medio, las prestaciones contenidas en el mismo, dejando plasmado en dicho documento, en caso que tenga algún reparo, una reserva de derechos por los conceptos que estime convenientes, cláusula a la que se le da valor considerando la posición del trabajador, de menor poder negociador incluso al término de la relación laboral, el carácter vital de las remuneraciones y la preeminencia del principio protector en el Derecho del Trabajo.

SÉPTIMO: Que consta en el finiquito reserva de derechos por parte del Sr. Serey y, a su vez, contra reserva por parte de Codelco Chile, existiendo evidencia en consecuencia del no consentimiento en relación a la declaración del actor. La reserva no exige, como se esbozó en las alegaciones de la parte demandada, del mutuo consentimiento de las partes, ni tampoco es una carta de triunfo para el demandante, sino que, conferirle eficacia a esta declaración de reserva, simplemente habilita para que, en esta sede, se discutan conceptos contenidos en el finiquito o fuera de él, respecto de las cuales un firmante no se encuentra conforme.

La reserva realizada por el Sr. Serey, en consecuencia, tiene efecto y habilita para que, pese a haber suscrito el finiquito que contiene una cláusula de carácter transaccional, expresada en el punto 3 del mismo, se discutan



en este juicio, máxime si aquella reserva fue realizada en términos precisos y expresos, consignándose la siguiente leyenda a manuscrito: "Me reservo el derecho de demandar en tribunales laborales el despido injustificado por mala aplicación de la causal de necesidades de la empresa, como asimismo me reservo el derecho de demandar el cobro de prestaciones laborales de contrato individual como del contrato colectivo, y en especial demandar la prestación del denominado Plan de Egreso para Supervisores Rol A de Codelco Chile División Chuquicamata". La reserva se refiere precisamente a las materias objeto de este juicio.

OCTAVO: Que por lo razonado en los considerandos anteriores, se le confiere valor a la reserva efectuada por el Sr. Serey, y por lo tanto se rechaza la excepción de finiquito, pudiendo ser objeto de discusión en este juicio la justificación del despido, en los términos planteados por la parte demandante, y la procedencia del plan de egreso.

II.- En cuanto a la demanda de despido indebido, improcedente o injustificado.

NOVENO: Que la causal contenida en la carta de despido, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, contemplada en el artículo 161 del Código del Trabajo, tiene claras exigencias a nivel doctrinario y jurisprudencial, en el sentido que dichas necesidades solo justifican el despido del trabajador cuando obedece a motivos objetivos y razonables, para distinguir aquellos casos en que el despido es una decisión subjetiva y arbitraria del empleador.

Se deja constancia, como una generalidad, que la parte demandante solicita en su petitorio que se declare el despido como injustificado, siendo más propio referirse a un despido improcedente, sin embargo para efectos prácticos en esta sentencia ambos términos se considerarán sinónimos.

Como se expresó en el considerando quinto, efectivamente, se acreditó aquella porción de la carta de despido, en lo referido a los hechos que la funda, relativo al cambio productivo de la mina de Chuquicamata, pero también



se observa que existen áreas que se adaptan a la nueva realidad, más no se dispuso su cierre absoluto. Asimismo, se justificó una disminución en la productividad en este periodo de transición.

Por esto último, en la práctica, tampoco puede deducirse un cierre total del rajo de manera inminente y definida, sino que está en constante revisión por la administración de la empresa. En este sentido, la decisión patronal debe estar especialmente justificada, siendo la seguridad y salud ocupacional una labor de primer orden en una faena minera. Reflexiones que se han expresado anteriormente por este sentenciador, en causas relativas a los otros despidos efectuados a los Ejecutivos de Negocios de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional de la División Chuquicamata.

DÉCIMO: Que tomando en cuenta la descripción de cargo del trabajador y lo expresado por los testigos, especialmente los Sres. Rivera y Alaniz, quienes relataron objetivamente las labores que desempeña un ejecutivo de negocios de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, ésta se presenta como una función flexible, fundamentalmente de planificación y asesoría a las distintas áreas operativas de la faena, considerando además que la seguridad y la protección de los trabajadores es una obligación constante del empleador, especialmente en el sector de la minería, llena de riesgos laborales.

Por lo tanto, no puede sostenerse que corresponda a un área de cierre ni que el empleador necesite un menor número de estos asesores, pues las faenas en la mina a rajo (abierta) siguen activas y la explotación subterránea también requiere de estos ejecutivos de negocios, no apareciendo un vínculo causal entre el despido y la disminución de la producción y cambio de forma de explotación. En este sentido, la causal de necesidades de la empresa no basta con ser acreditada de manera general, sino que debe establecerse concretamente que el despido de determinado trabajador es indispensable para seguir con la explotación del giro y



siempre obedeciendo, a una adecuación de las contempladas en la norma, lo que no ocurrió en la especie.

UNDÉCIMO: Que así las cosas no se ha explicado ni justificado por la empleadora un cambio técnico, tecnológico o financiero que justifique el despido del Sr. Serey, en concreto, máxime que siendo Codelco una empresa de la gran minería del cobre, puede reubicar al trabajador en otras labores en la misma Gerencia u otra, resultando el despido como desproporcionado e improcedente. La explicación de los Sres. Mondaca y Cortez, quienes se relacionan más con la decisión del despido no son suficientes, pues la realidad de la Gerencia de Seguridad y Salud Ocupacional, específicamente de los Ejecutivos de Negocios, es particular, se desarrollan como un área naturalmente transversal a las actividades desempeñadas por otras gerencias o áreas.

DUODÉCIMO: Que por lo razonado en estos considerandos al no poder justificarse, en concreto, la necesidad de despedir al Sr. Serey, se accederá a la demanda en este capítulo, condenando, tal cual fue demandado, al recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios, establecido en el mismo finiquito, monto que no ha sido disputado por las partes y que fue calculado conforme al contrato colectivo vigente por el propio empleador. Este sentenciador usará dicha cifra, y no la reducirá con la aplicación de los topes legales, desde que el estatuto del Código es supletorio, en estos casos donde el contrato colectivo mejora los mínimos legales.

III.- En cuanto a la procedencia del plan de egreso respecto del actor.

DÉCIMO TERCERO: Que la solicitud de declarar judicialmente la existencia y obligatoriedad del plan de egreso se ha reiterado en múltiples pleitos, incluyendo en éste, los razonamientos que se exponen por lo tanto son análogos.

El plan de egreso voluntario se encuentra contenido en la carta CJ-DN N°297/2018, anexa al contrato colectivo, de



fecha 09 de abril de 2018, que contempla tres grupos de egreso, siempre referente a trabajadores Rol A de la División, los que son expuestos latamente en la demanda y contestación de estos antecedentes, y que, resumidamente, consisten en los siguientes, el N° 1, para trabajadores varones mayores de 60 años y mujeres mayores de 55, el N° 2, para los supervisores con más de cinco años de antigüedad que laboren en un área de cierre y N° 3, para los supervisores con dicha antigüedad, que accedan mediante acuerdo entre el Sindicato y la Administración. En todos los casos el trabajador debe tener cinco años en la empresa, como mínimo.

DÉCIMO CUARTO: Que el plan de egreso debe ser solicitado oportunamente, dentro del plazo de vigencia que establece la misma carta, esto es, entre el 01 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2020, siendo una condición implícita incuestionable la de ser trabajador de la División y miembro del sindicato respectivo, al momento de requerir ser beneficiario del aquel plan de egreso. El Sr. Serey solicitó días antes de su despido, mientras era trabajador y dentro de plazo, por medio de un correo de su representante sindical, Sr. Bucarey, para que se le considerará como beneficiario del Grupo N° 3. Tomando conocimiento la Administración de la División de la intención del Sr. Serey de acogerse al plan de egreso.

DÉCIMO QUINTO: Que sin embargo, el Sr. Serey, pese ha haber sido un trabajador destacado y galardonado, mostrando un desempeño y compromiso encomiable, no puede ser beneficiario del plan de egreso pues no se encuentra dentro del Grupo N° 3, que a diferencia de los demás grupos, que descansan sobre consideraciones más o menos objetivas, como la edad del solicitante o que éste se desempeñe en un área de cierre, este grupo descansa sobre la voluntariedad de ambas partes, Sindicato y Administración.

En efecto, el acápite II de la carta anexo, titulado "Grupos y requisitos para postular al plan", N° 3, se lee:

"Grupo N° 3.



Este grupo está conformado por Supervisores Rol A, que en acuerdo entre la Administración y el Sindicato, pueden acogerse a este Plan de Egreso.

Para adscribirse a este Plan, el Supervisor Rol A, deberá tener a lo menos una antigüedad mínima de 5 años en la División, cualquiera sea su rango etario.

Para estos efectos, deberán realizar su inscripción y retiro hasta el 31.03.2020".

De la lectura de esta parte de la carta anexa, se aprecia que se trata de un grupo que depende exclusivamente del acuerdo de las partes, por lo tanto no existe más que una mera expectativa ante la solicitud de una de las partes. En este sentido, ambas partes, Sindicato y Administración, tienen simplemente la opción de solicitarlo o no, o en su caso de aceptar o rechazarlo, respectivamente. El hecho que el despido sea solo días después de la solicitud del demandante, si bien resulta llamativo, no habilita a este sentenciador para ordenar su pago, sin vulnerar los propios límites de la redacción de la carta anexa.

Por lo razonado en este considerando, se rechazará la demanda en este específico capítulo, relativo a las prestaciones emanadas del plan de egreso, al no pertenecer el Sr. Serey al Grupo N° 3, invocado en su demanda. De la forma en que está redactado el petitorio se colige que todas las prestaciones individualizadas forman parte del plan de egreso, rechazándose en consecuencia cada una de ellas de forma expresa, las que a mayor abundamiento no fueron acreditadas.

Se hace presente, además, que conforme a la documental acompañada por la propia parte demandante, número 14, consistente en el complemento al finiquito, pago de haberes pendientes, de fecha 10 de febrero de 2020, se observa que se le pagó al Sr. Serey \$2.500.000 por concepto de licuación de traslado de enseres.

DÉCIMO SEXTO: Que, toda la prueba rendida ha sido debidamente analizada, estimando este sentenciador que las



probanzas apreciadas de conformidad a las normas de la sana crítica, que no han sido mencionadas en la presente sentencia, no revisten aptitud fáctica suficiente para alterar o modificar la convicción expresada en los considerandos precedentes.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que no se condena en costas a las partes, por no resultar totalmente vencidas y haber tenido motivos plausibles para litigar.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1 al 11, 160, 162, 163, 171 y siguientes, 420 y siguientes, 456, 459, del Código del Trabajo, artículos 1655 y siguientes del Código Civil, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la excepción de finiquito y transacción opuesta por **CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, representada legalmente por don Nicolás Rivera, en contra del demandante don **WALDO ALFONSO SEREY HAUYON**, por las razones expuestas en los considerandos sexto, séptimo y octavo.

II.- Que **SE ACOGE PARCIALMENTE** la demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por don **WALDO ALFONSO SEREY HAUYON**, en contra de **CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, representada legalmente por don Nicolás Rivera, todos ya individualizados, sólo en cuanto se declara injustificado su despido, y se condena a las demandada a pagar la suma que asciende a **\$95.871.812** (noventa y cinco millones ochocientos setenta y un mil ochocientos doce pesos) por concepto de recargo por aplicación improcedente de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

III.- Que **SE RECHAZA**, en todas sus partes, la prestación solicitada consistente en el otorgamiento al demandante, Sr. Waldo Serey, el Plan de Egreso especial, conforme dispone la carta CJ-DN N°297/2018, anexa al contrato colectivo, de fecha 09 de abril de 2018, al no pertenecer al Grupo N° 3 cuya inclusión pretendía.

En consecuencia, se declara que don Waldo Serey Hauyon **no es acreedor del plan de egreso focalizado en grupo 3**, y



por lo tanto **no es acreedor de las siguientes prestaciones:**

1) 1250 UF liquidadas como aporte de libre disposición, con la UF al tiempo del retiro del trabajador esto es 19 de diciembre del año 2019; 2) 15 días adicionales indemnizables por cada año de servicio en la división, que para el caso que nos convoca es de 42 años, es decir, le corresponden 630 días adicionales, tomando en consideración que la base de cálculo para los días de trabajo adicionales es de \$9.146.911, remuneración mensual del trabajador; 3) beneficio de salud en inclusión por 5 años en el plan de salud SUP0210DE Isapre Chuquicamata con el correspondiente pago de 48 UF más IVA; 4) Beneficio educacional, consistente en el pago del monto total de la citada beca de enseñanza media, por todos los años que le resten a su hija para su egreso de la enseñanza media completa y 5) La suma de \$2.500.000 por concepto de licuación de encerres, beneficio que se encuentra establecido en contrato colectivo.

IV.- Que las sumas antes mencionadas, relativas a la demanda acogida parcialmente, deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Notifíquese. Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° 0-66-2020

RUC N° 20- 4-0253444-4

Dictó sentencia JUAN PABLO LUCIANO RAMIREZ NUÑEZ, Juez del Trabajo titular de Calama.

En Calama, a siete de enero de dos mil veintiuno, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

