

Antofagasta, a veinticinco de abril de dos mil veintidós.

VISTOS:

Con fecha 19 de abril de 2022 en causa **RUC 2040308520-1, RIT O-387-2020**, del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, ante la Segunda Sala, integrada por los Ministros Titulares Oscar Clavería Guzmán, Juan Opazo Lagos y el Abogado Integrante Marcelo Díaz Sanhueza se llevó a efecto la audiencia para conocer el recurso de nulidad deducido por la abogada Carolina Paz Latorre Cruz, en representación del demandante Eric Antonio Maureira Valdivieso, en contra de la sentencia de fecha 09 de noviembre de 2021, que rechazó la demanda interpuesta en contra de Codelco Chile División Chuquicamata.

Compareció a estrados por el recurso y alegó por videoconferencia el abogado de la recurrente Jeremy Urquieta Soza, y por el recurrido, la abogada Ángeles Martínez Cárdenas, quedando sus alegatos registrados y la causa en acuerdo.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que Eric Antonio Maureira Valdivieso, recurre de nulidad contra de la sentencia dictada en procedimiento de aplicación general el 09 de noviembre de 2021 por el Juez Destinado del Juzgado del Trabajo de Calama en causa RUC 2040308520-1, RIT O-387-2020, pidiendo que se anule la sentencia recurrida y se dicte fallo de reemplazo que acoja la demanda por despido injustificado.

Invoca, en primer lugar, la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es: *“Cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”*.

Indica que, en un sistema en que el sentenciador resuelve conforme a la sana crítica exige que la sentencia exponga claramente las máximas de experiencia, las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas o técnicas en cuya virtud les asigne valor a los antecedentes de la causa o los desestime. En general, debe tomar en especial



consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas y antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

Señala que el sentenciador rechazó la acción de despido injustificado, en razón de los argumentos vertidos en el considerando Séptimo, el cual desarrolla un análisis que contraviene las reglas de la sana crítica, pues lo expresado por el juez para justificar la prórroga de la extracción de la mina rajo, obedece a una mera consideración teórica de su parte, ya que se aleja de manera sustancial de la prueba rendida, la que da cuenta expresa de las razones de dicha prórroga.

Agrega que, la prueba acompañada a folio 54, consistente en una publicación de un periódico de circulación comunal del mes de noviembre del año 2020, indica que, "Desde la estatal explicaron que la medida se tomó luego de un análisis técnico-económico, ajustes en los diseños y en el desempeño de los equipos y los buenos resultados del rajo, cuya continuidad contempla la extracción de mineral desde la fase 49, proceso que durante 2021 podrá coexistir junto a la subterránea, que también presenta rendimientos positivos", entre otros puntos relacionados.

Por otro lado, y referido a la misma temática de extensión de explotación de la mina rajo, en el documento denominado Plan Anual de Negocios 2018-2019, acompañado por la contraria, se indica en la página 15, que la operación rajo, incrementa el tratamiento de minerales desde fase 46/49. Lo que extiende la producción de recursos lixiviables hasta 2024.

Aduce que, a lo anterior, se suma a lo expresado por los testigos en razón de los resultados en la producción de la mina rajo durante el año 2020, la que generó excedentes considerables. De este modo, resulta evidente, que el juez esgrime una apreciación personal respecto, de su mero criterio, sin que haya existido relación entre la prueba rendida y los hechos expuestos en el juicio.



Luego, señala que, el análisis de la prueba carece de conexión, pues, no resulta claro, cómo es posible que el sentenciador haya concluido, que el despido de su representado es justificado, de suerte que, el plan de reestructuración, cuya base primaria es el cierre de la mina rajo, sufra modificaciones periódicas, lo cual además de ser probado en juicio, en un hecho público y notorio, confrontado con los excedentes obtenidos por la División durante el año 2020. De lo anterior, se concluye que la explotación de la mina rajo de Chuquicamata se ha extendido a la fecha del juicio hasta el año 2022-2024. Esta información, es posible extraerla, además, del documento reservado denominado Plan Negocio y Desarrollo (PND2018), en la página 15 y 16.

Del mismo modo, el documento reservado denominado Plan de Negocios Divisional 2018, en su página 17, expone que la empresa ha establecido un "nuevo perfil" de contrataciones para el año 2020, además de la reconvención de los trabajadores para la mina subterránea.

Aduce que, entonces, bajo tal información no resulta entendible que se haya establecido que el despido de su representado es justificado, dado, precisamente lo expuesto en el documento incorporado por la propia demandada. Asimismo, es necesario tener presente que uno de los documentos sobre el cual el sentenciador sustenta su decisión, es la "autorización para rediseño de Nivel II de GSM y ratificación y/o nominación de personal" de fecha 22 de diciembre de 2020, la cual es posterior al despido de su representado, el cual aconteció 3 meses antes del documento.

En consecuencia, es la misma prueba de la contraria, la que indica que no ha sido irresistible para la empresa el despido del demandante, proyección de nuevas contrataciones, y la autorización de rediseño es posterior a la fecha de despido del actor.

Sostiene que, de este modo, el análisis de la prueba realizada por el sentenciador, además de alejarse de manera absoluta del principio de supremacía de la realidad, contraviene los principios de la sana crítica, dado que no



tomó en consideración la multiplicidad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas y antecedentes del proceso.

En tal sentido, y conforme la causal invocada, resulta claro que el análisis de la prueba rendida en juicio contiene una manifiesta infracción a las reglas de la sana crítica. En especial, las reglas de la lógica. En el mismo considerando séptimo el sentenciador soslaya los requisitos de aplicación de la causal de término de relación laboral establecida en el artículo 161, al señalar que, *"si bien los excedentes pueden ser positivos o negativos en un momento determinado si se compara años como el 2019 y 2020 cuestión que se indica se ha producido positivamente, lo anterior es propio de los vaivenes de la actividad económica misma, y de la buena o mala ley del producto que se extrae (cobre), cuestión que el demandante no puede menos que desconocer, pero que no parece razón suficiente, para mermar las facultades que tiene el empleador para reorganizar la dotación y los destinos de la empresa que dirige"*.

Arguye que el sentenciador yerra groseramente en lo expuesto, ya que, el empleador sólo puede invocar la causal de necesidades de la empresa, aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado.

Entonces, no resulta aplicable el descarte que realiza el juez del grado, pues, precisamente se ha asentado que la mina rajo produjo excedentes de relevancia durante el año 2020, lo que indica claramente, que no existen necesidades de carácter económica para sustentar el despido



del actor, no sólo por la extensión de la explotación de la mina, sino por que dicha determinación significó grandes ingresos para la estatal. En consecuencia, no existe un elemento objetivo de mercado que pueda tornar de irresistible el despido de su representado.

Indica que, a lo anterior debe añadirse que, el costo de la decisión de transformarse, y modificar la modalidad de prestación de sus servicios, cuando ella no ha sido ocasionada por razones de bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente, por cuanto el legislador protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma.

Lo anterior debe ser conciliado necesariamente con lo expuesto por el sentenciador en el mismo considerando séptimo, en razón de la postulación que su representado había realizado a la División El Teniente de Codelco, puesto que, si bien es cierto, no se accionó por vulneración al derecho de libertad de trabajo y su protección, este hecho tiene relevancia en el despido injustificado, toda vez que se habla de un concurso interno, al cual sólo tienen acceso trabajadores con contrato vigente en la Corporación Nacional del Cobre.

Así las cosas, tal conclusión se contrapone al principio de estabilidad relativa del empleo, pues, no existen razones económicas para sustentar el despido, y la racionalización alegada por la contraria, radica en un plan propio, cuyas consecuencias fueron traspasadas al trabajador, pese a la existencia de alternativas de mantener al



dependiente en una división distinta de la Corporación o la reconversión de la que habla su propio PND documento reservado de contraria páginas 15 y 16.

En consecuencia, la sentencia recurrida infringe las reglas de la sana crítica, en especial en lo referido a la lógica, y sus principios, ya que contiene conclusiones inconexas a la luz de la prueba rendida y carece de razonamiento suficiente para determinar que el despido del actor es justificado.

Agrega que, de la conexión de los elementos probatorios, bajo una mirada lógica, en razón de la estructura temporal de los mismos, es dable concluir, que la explotación del rajo de la mina, se ha extendido más allá de las proyecciones primarias, que, en tal sentido, no sólo se requiere mantener a los trabajadores actuales, dentro de los cuales su representado ocupaba un cargo estratégico, sino que además implica nuevas contrataciones y prueba de ello, son los excepcionales resultados obtenidos por la corporación durante el año 2020, la adición de nuevos contratos y la posibilidad cierta de reubicación de trabajadores.

Concluye que, bajo estos elementos, resulta evidente que el empleador no "necesitaba" despedir al actor, dado que los presupuestos tenidos a la vista para la racionalización proyectada del año 2018, fueron modificados significativamente, y a que no existen razones de carácter económicas o técnicas suficientes, lo que torna el despido en injustificado, y por tanto debe dictarse sentencia de reemplazo, acogiendo la demanda de despido injustificado en todas sus partes.

SEGUNDO: Que, habiéndose opuesto la causal prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, debe recordarse que, por tratarse del motivo de nulidad indicado en esa norma, el recurso tiene por objeto asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales que aparecen ínsitas en las causales respectivas.

Luego, siendo esa la finalidad, el recurso de nulidad no puede constituirse en sede para debatir acerca del



mérito de la prueba rendida y su valoración, cuestión privativa de los jueces de fondo sino, exclusivamente, el cumplimiento de las diferentes garantías que el ordenamiento reconoce a los intervinientes, y sólo en la medida que se hubiese producido una violación a éstas.

En ese entendido, la causal invocada, que se relaciona con la estructura sustancial de la sentencia, protege la garantía de la razonabilidad de la misma, en particular su determinación fáctica, en la medida que, exigiendo la ley valorar la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la misma no puede contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicos y técnicos afianzados; o dicho en otros términos, la causal busca controlar el respeto a las señaladas reglas e, incluso más, no cualquier apartamiento de ellas sino que, como lo indica la propia causal del artículo 478 letra b), sólo en caso de una infracción manifiesta a estas reglas.

TERCERO: Que el análisis de las razones que sostienen la causal de invalidación, lleva a concluir que tales fundamentos se apartan de los hechos de la causa establecidos por el Juez en su fallo, lo que se refleja en la interpretación que de ellos hace el recurrente al postular la causal que se analiza; y teniendo por base esa falsa premisa, el recurso aventura conclusiones diferentes de aquellas que fueron establecidas en la sentencia en base a los hechos que se tuvieron por probados.

En efecto, conforme se indica en el considerando séptimo, el sentenciador fundamenta su decisión de estimar justificado el despido en los siguientes términos:

"En razón de lo anterior, los testigos López Arqueros, Pereira Vallejos y Beltrán Andreini, y el absolvente Escobar Leal en representación de la empresa demandada, fueron bastantes contestes en que la estatal se encuentra en un proceso de racionalización y reorganización económica empresarial implementado ya desde al año 2019, relacionado al menos según los hechos expuestos en audiencia,



a la modificación de la explotación de la mina de Chuquicamata de rajo abierto a una de carácter subterránea, y cuyo objetivo final dice relación con maximizar costos de producción atendida la función pública de la empresa, que ha implicado en la estructura organizacional la eliminación o extinción de varios puestos de trabajo, entre ellos el que cumplía el Sr. Maureira como ingeniero de mantenimiento y suministro, y la transformación de la Gerencia de mantenimiento, servicios y suministro de la que fue su unidad en la de Superintendencia de Energía y Combustible, disminuyéndose personal y produciéndose además la distribución y/o fusión de algunas de las funciones que ejercía el demandante, como por ejemplo las derivadas de la gestión de control, en una nueva Gerencia de Administración que ejerce sus funciones de manera transversal. Los cargos de Ingeniero jefe que cumplía el SR. José Sánchez Loyola e ingeniero de combustible que ejercía el demandante fueron eliminados. Así entonces, el ajuste dotacional que señala el empleador como uno de los sustentos factico del despido, aparece como verdadero, más allá de la falta de credibilidad y de lógica que indica el demandante en su escrito. Lo anterior incluso es refrendado con la prueba testimonial propiciada por la propia parte demandante, por cuanto los testigos Alaniz Pasten e Isla Figueroa refieren la misma transformación organizacional y de dotación, más allá que en su calidad de sindicalistas, no estén de acuerdo con la forma en que ello se ha llevado adelante por la empresa: Alaniz refiere explícitamente la eliminación del cargo del Sr. Maureira para luego desdecirse indicando que "la función" si se mantiene, lo que resulta de toda lógica atendido a que se trata de gestionar y suministrar los insumos necesarios para las áreas de producción que en ningún caso puede detenerse, e Isla también refiere la reorganización de la unidad de suministros en donde finalmente el Sr. Jorge Pereira termina realizando las funciones del demandante, pero en una unidad distinta como la gerencia de administración, y más bien



cuestionando la calidad de contador auditor de aquel en desmedro de la de ingeniero del Sr. Maureira.

Que, además, es un hecho público y notorio que Codelco Chuquicamata atraviesa desde el año 2016 una reestructuración de sus funciones en la mina a rajo abierto con una proyección de cierre, inicialmente para el año 2020, pero ya prorrogada sea por la propia naturaleza de la labor realizada, sea por la contingencia actual proveniente del estallido social y/o COVID 19, y propiciando ahora una extracción subterránea, que en los hechos es simultánea con la anterior, lo que por sí misma viene en dar justificación fáctica a los hechos contenidos en la Carta de despido del Sr. Maureira: todos los testigos directa o indirectamente refieren precisamente este proceso en curso, y lo que se observa de las declaraciones, en especial de aquellos incorporados por el demandante, es su descuerdo en las formas que ha propiciado la empresa por esa reestructuración que influye en la capacidad dotacional de la empresa; que, si bien los excedentes pueden ser positivos o negativos en un momento determinado si se compara años como el 2019 y 2020 cuestión que se indica se ha producido positivamente, lo anterior es propio de los vaivenes de la actividad económica misma, y de la buena o mala ley del producto que se extrae (cobre), cuestión que el demandante no puede menos que desconocer, pero que no parece razón suficiente, para mermar las facultades que tiene el empleador para reorganizar la dotación y los destinos de la empresa que dirige.

A mayor abundamiento, el Contrato Colectivo, ya de fecha 9 de abril de 2018, y que proyecta un plan de trabajo entre el 1 de abril de 2018 al 31 de marzo de 2021, en sus propios objetivos compartidos numeral 1.2 establece en su letra a) la efectividad de la caída en la producción y deterioro de los ingresos, y en su letra b) la proyección de una minería subterránea que haga extensible la vida económica de la mina. Por tanto, del propio documento que hace valer el demandante para fundar sus pretensiones dinerarias, que no puede por tanto desconocer, ya desde abril de 2018 viene



sosteniendo esta caída productiva y que propicia la redirección de la extracción de la mina a una de carácter subterráneo, cuestión reafirmada por el absolvente Sr. Escobar Leal en el sentido que "la extracción va a la baja", concordante con el documento N°16 acompañado por la demandada que da cuenta de la "autorización para rediseño de Nivel II de GSM y ratificación y/o nominación de personal" de fecha 22 de diciembre de 2020, por lo que no puede sino concluirse indefectiblemente que la misiva de despido es concordante con todo aquello relacionado, y por ende la casual debidamente esgrimida en relación con los hechos en que se funda.

Dicho lo anterior, se estima que la demandada ha dado cumplimiento a su deber de justificar el despido que dispuso para el Sr. Maureira, alcanzando convicción el Tribunal de la correcta aplicación de la causal. De la documental además se informa el cumplimiento de las formalidades legales para hacer procedente el mismo. Finalmente, el despido no se alza como una especie de discriminación por falta de idoneidad del cargo y/o represalia por cuanto el demandante habría estado postulando a un cargo en la mina el Teniente, sin olvidar que no estamos en sede de tutela de derechos fundamentales."

En consecuencia y conforme al considerando transcrito, no resulta efectivo que el sentenciador haya desatendido al mérito del proceso, ni tampoco se vislumbran las infracciones a las reglas de la sana crítica en que se funda el recurso, y menos que éstas tengan el carácter de manifiestas, pues el sentenciador realiza un análisis que ningún reproche merece en su estructura respecto de los hechos que estima como justificativos de la causal invocada en la carta de despido para justificar el término de la relación laboral del actor.

Sin perjuicio de lo anterior, debe también tenerse presente que el recurrente, salvo indicar en términos genéricos una infracción a la sana crítica en relación a las reglas de la lógica, debe concordarse con lo sostenido por la recurrida en estrados en el sentido de que no se indica cuál



principio de la lógica se infringe, la forma en que esto se produce y la parte de la sentencia en que se incurre en tal infracción, por lo que en tales términos el recurso no puede prosperar.

Por todo lo anterior, y no concurriendo el vicio denunciado, el recurso por esta causal debe ser rechazado.

CUARTO: Que, en subsidio, funda su arbitro en la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Señala que la sentencia recurrida, rechazó la demanda de despido injustificado concluyendo que la demandada habría justificado las razones que motivaron el despido del actor contraviniendo con ello lo dispuesto artículo 161 del Código del Trabajo, por no aplicación de lo previsto en el artículo 25 y 8° transitorio del Decreto Ley 1.350 del año 1976.

Se refiere al considerando séptimo en que el sentenciador expresa los razonamientos sobre los cuales ha sustentado su decisión, y sostiene que tal argumentación contraviene lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, toda vez, que como ha expresado la jurisprudencia, el empleador sólo puede invocar la causal de que se trata aludiendo a aspectos de carácter técnico o económico referidos a la empresa, establecimiento o servicio, y es una de tipo objetiva, por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado.

Así las cosas, el costo de la decisión de transformarse, y modificar la modalidad de prestación de sus servicios, cuando ella no ha sido ocasionada por razones de



bajas de productividad o que involucren en sí merma en las condiciones económicas del empleador, no puede ser traspasado al dependiente por cuanto, el legislador protege la estabilidad en el empleo y la mantención de las fuentes laborales, siendo de carga del empleador la indemnización de sus trabajadores con los incrementos que al efecto dispone la ley, siempre que la empresa no se encuentre en la necesidad de prescindir de sus empleados por una situación externa e independiente de ella, sino que la misma ha sido generada por su decisión libre, en pro de la optimización de sus recursos y funcionamiento, decisión legítima que la ley no objeta pero cuyas consecuencias deben ser asumidas por el titular de la misma.

Argumenta que, de la prueba vertida en juicio, es claro que la proyección de cierre del rajo mina ha variado significativamente en el tiempo, que todos los documentos evaluados por el juez del grado son emitidos por la misma parte, y no se condicen con la realidad que se visualiza en la actualidad y en la época del juicio. Esto es, la extensión de la explotación de la mina rajo hasta el año 2024. Por tanto, el despido del actor obedece a una arbitrariedad de la demandada, puesto que no existió necesidad alguna que haga viable el despido.

En consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado.

Sostiene que, en el caso de marras, no existen condiciones de mercado que hagan aplicable tal decisión,



puesto que los resultados de la División Chuquicamata en el año 2020, fueron de gran envergadura, produciendo una gran cantidad de excedentes en las utilidades proyectadas. Lo anterior, lo vincula con el documento reservado denominado Plan de Negocios Divisional 2019, en su página 17, expone que la empresa ha establecido un "nuevo perfil" de contrataciones para el año 2020, además de la reconvención de los trabajadores para la mina subterránea. Entonces, queda en evidencia la necesidad de nuevos trabajadores y la posibilidad de resguardar el empleo mediante la reubicación de los existentes.

Agrega que, frente a este último punto, que dice relación con la reubicación, y teniendo en consideración de la postulación que su representado había realizado a la División El Teniente de Codelco, y pese, a que no se accionó por vulneración al derecho de libertad de trabajo y su protección u otra, este hecho tiene relevancia en el despido injustificado, toda vez que se habla de un concurso interno, al cual sólo tienen acceso trabajadores con contrato vigente en la Corporación Nacional del Cobre.

El descarte del juez en la última parte del considerando séptimo, evidencia una inobservancia de las disposiciones del Decreto Ley N° 1.350 del año 1976, en atención a lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 25, del Decreto Ley N° 1350, de fecha 30 de enero del año 1976, establece lo siguiente:

"Los trabajadores de la Empresa estarán sometidos a las disposiciones del Código del Trabajo y leyes complementarias, así como también a las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que rijan para las empresas del sector privado".

Por su parte, el artículo transitorio, número 8 de decreto individualizado en el punto anterior, dispone lo siguiente:

"En su calidad de continuadora legal de las Sociedades Colectivas del Estado, la Corporación Nacional del



Cobre de Chile se considerará patrón o empleador independiente respecto de cada una de las faenas, oficinas o centros de trabajo actualmente a su cargo, para los efectos previstos en el Párrafo I del Título VIII de la ley número 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y en el decreto con fuerza de ley N° 313, de 1956, y sus modificaciones posteriores”.

Así las cosas, sostiene que, en caso de existir algún régimen especial para Codelco en cuanto a su figura de empleador respecto de las relaciones laborales individuales y colectivas, este sólo podría ser respecto de la Ley 16.744 y al derecho de negociación colectiva -debido al artículo 304 del Código del Trabajo-, ya que, el Decreto Ley N° 313, del año 1956, que estableció un estatuto especial para trabajadores del cobre y que fuera refundido en el Decreto Ley N° 307, de fecha 5 de junio del año 1970, fue derogado con fecha 6 de julio del año 1979.

De todo lo precedente, se colige que, en cuanto a las relaciones laborales individuales y colectivas del trabajo, según lo establece el ya citado artículo 25 del Decreto Ley N° 1350, del año 1976, la figura de empleador de Codelco se rige plenamente por el vigente Código del Trabajo, salvo dos excepciones: i) Aquellas cuestiones derivadas de la Ley N° 16.744 y; ii) Aquellas materias relativas al derecho a de negociación colectiva conforme el artículo 304 del Código del Trabajo.

Arguye que, no existiendo actualmente alguna norma en el Código del Trabajo que le otorgue a Codelco una regla excepcional relativa a su calidad de empleador, debe estarse a la normativa general establecida en aquel cuerpo normativo. Y, conforme a dicha normativa, debe entenderse que, Codelco y sus distintos establecimientos o “Divisiones”, conforman solo un empleador, salvo las dos excepciones ya mencionadas en el punto precedente.

Sostiene que la exégesis de su parte es, inclusive, armónica con el sentido de lo prescrito en el citado artículo 304 del código del ramo y los Decretos Leyes individualizados



anteriormente, que le otorgan a Codelco la posibilidad de negociar colectivamente por separado en cada uno de sus establecimientos. Es decir, las referidas normas, armónicamente interpretadas, implicarían sostener que, la regla general es que, Codelco y sus establecimientos o divisiones, constituyen un solo empleador para efectos laborales, salvo para materias de negociación colectiva.

Por último, la calidad de empleador es de vital importancia, pues constituye, en el Derecho del Trabajo, el centro de imputación de los derechos laborales de los trabajadores, tanto de corte individual como colectivo. Es decir, la eficacia de dichos derechos depende de determinar la figura del empleador, la que, en el caso de marras, corresponde a la Corporación Nacional del Cobre de Chile.

Indica que, en atención al principio de estabilidad relativa del empleo, resulta ser relevante que su representado haya postulado a otra división de la Corporación Nacional del Cobre, toda vez que, en los hechos, existen puestos de trabajo disponibles dentro de la empresa, a los cuales su representado pudo ser reubicado. De lo anterior, se desprende la inobservancia de los artículos 25 y 8° transitorio del Decreto Ley 1.350, ya que Codelco es una única empresa, el sustento del despido de su representado radica únicamente en una racionalización de la División Chuquicamata, por lo que resulta viable, que fuera asignado a otra división de la empresa, sobre todo teniendo presente su postulación y la necesidad de contratación manifiesta. De tal forma, la empresa demandada pudo mantener el empleo del demandante, no sólo porque no existen razones económicas o técnicas que sustenten la causal aplicada, sino que además, existen otros centros de trabajo, en los cuales existen puestos de trabajo, en caso de validar lo expuesto en la carta de despido.

En definitiva, tal conclusión se contrapone al principio de estabilidad relativa del empleo, pues, no existen razones económicas para sustentar el despido, y la racionalización alegada por la contraria, radica en un plan



propio, cuyas consecuencias, fueron traspasadas al trabajador, pese a la existencia de alternativas de mantener al dependiente en una división distinta de la Corporación, como se ha explicado latamente.

Concluye que es claro, que en la especie no se dan los elementos requeridos por la norma citada, toda vez que, el despido del actor no es un hecho irresistible para el empleador, no existen condiciones objetivas de carácter económico o técnico que sustenten la decisión de la empresa, que el único fundamento es una planificación anacrónica que no es aplicable a la realidad; y es claro que el sentenciador no aplicó la normativa laboral correctamente, lo cual ha infringido gravemente los derechos de su representado, atendido los términos del artículo 161 del Código del Trabajo, interpretado a la luz de los principios de la protección del trabajador y de continuidad o estabilidad laboral, pues se pretende sustentar el despido en base a argumentos que no tienen la entidad suficiente para cumplir con los elementos exigidos por la jurisprudencia, lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haber aplicado correctamente la normativa señalada, se habría establecido que el despido del que fue objeto el actor, es injustificado.

QUINTO: Que, habiéndose invocado el motivo de nulidad previsto en el artículo 477 del Código del Trabajo, en hipótesis de haberse dictado la sentencia con infracción de ley que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo debe precisarse, en primer término, que para este efecto los hechos establecidos en la sentencia resultan inamovibles para el tribunal de Alzada.

Así el considerando séptimo, ya transcrito a propósito de la causal precedente de invalidación, es claro en cuanto a la indicación de las pruebas, hechos y antecedentes que permitieron al sentenciador estimar como justificado el despido, los que constituyen hechos asentados en el fallo, y por otro lado, puede verificarse que, en relación a la postulación a un concurso interno que refiere



el recurrente en su arbitrio ninguna mención se efectúa en la sentencia como un hecho probado y establecido, e incluso más, ni siquiera aparece mencionado en la demanda, por lo que mal podría efectuarse algún análisis sobre su incidencia en la causal invocada, pues como ya se ha señalado, los hechos asentados son inamovibles en esta sede.

Además, y en cuanto a la infracción de ley invocada respecto de la no aplicación de lo previsto en el artículo 25 y 8° transitorio del Decreto Ley 1.350 del año 1976, cabe tener presente que ninguna mención se realiza en la sentencia, y ello es coincidente con las pretensiones formuladas en el libelo de demanda en el cual ninguna referencia se realiza a dichas disposiciones, por lo cual el recurso tampoco puede prosperar si la ley que se invoca como infringida en carácter de decisoria litis no fue parte del debate y el hecho que se invoca como justificativo de la misma causal (postulación a un concurso interno) ni siquiera es mencionado en la demanda.

SEXTO: Que, en consecuencia, no puede prosperar la causal invocada, pues no se configura una errónea aplicación del derecho si las normas legales denunciadas como infringidas en el recurso se alejan de los hechos establecidos por el sentenciador.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, sin costas,** el recurso de nulidad deducido por la abogada Carolina Paz Latorre Cruz, en representación del demandante Eric Antonio Maureira Valdivieso, en contra de la sentencia dictada el nueve de noviembre de dos mil veintiuno, en causa RUC 2040308520-1, RIT 0-387-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Rol 666-2021 (LAB)

Redacción del Abogado Integrante Sr. Marcelo Díaz Sanhueza.



No firma el Ministro Titular Sr. Juan Fernando Opazo Lagos, no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse haciendo uso de permiso.





DLXXZCELVB

Pronunciado por la Segunda Sala de la Corte de Apelaciones de Antofagasta integrada por Ministro Oscar Claveria G. y Abogado Integrante Marcelo Rodrigo Diaz S. Antofagasta, veinticinco de abril de dos mil veintidós.

En Antofagasta, a veinticinco de abril de dos mil veintidós, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>