

Santiago, treinta de noviembre de dos mil veintiuno.

VISTOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que comparece doña **ESTEBAN ARMANDO BECERRA MORA**, C.I. N°. 5.435.632-3, chileno, Ingeniero de Ejecución Mecánica, domiciliado en Av. Presidente Riesco N°7229, interpone demanda en procedimiento de tutela en contra de su ex-empleadora **CMPC TISSUE S.A.**, RUT Nro. 96.529.310-8, representada legalmente por Gonzalo Hernán Darraidou Díaz, Gerente general, ingeniero, ambos domiciliados en calle Agustinas Nro. 1343, comuna y ciudad de Santiago, solicita en definitiva que se declare la lesión a su derecho a no ser discriminado y se condene a la empleadora al pago de 6 a 11 remuneraciones el recargo del 30% sobre los años de servicios, cobro de prestaciones y el pago de un daño moral todo ello con intereses, reajustes y costas.

SEGUNDO: Funda su demanda en que ingresó a prestar servicios para la demandada el 01 de diciembre de 1977, para la compañía matriz CMPC S.A. a través de alguna de sus empresas relacionadas, por lo que, el año 2017 al cumplir 40 años de trabajo en ellas recibió un reconocimiento. Detalla los periodos y las empresas en que se desempeñó siendo la última **CMPC PRODUCTOS TISSUE S.A** periodo desde 01 de marzo de 1995 al 31 de diciembre 2019, desempeñándose como director de operaciones de las plantas de productos TISSUE/SANITARIOS/BCTMP, de Caieiras, Mogi Das Cruses, Recife y Guaíba, en Brasil, interino (de octubre 2018 a marzo de 2019), siendo el último cargo el de Subgerente de Mejoramiento Operacional de las plantas de Productos TISSUE y SANITARIOS (del Holding/Chile, Argentina, Uruguay, Perú, Ecuador, Brasil, Colombia y México) hasta su despido el 31 de diciembre de 2019. A cuyo término su remuneración para efectos del artículo 489 del Código del trabajo, atendido su último mes íntegramente trabajado- abril de 2019- era de \$9.439.262.

Agrega que en CMPC, a todos los trabajadores que están cerca de la edad de jubilarse, se les invita por sus jefaturas directas, a dejar la compañía, a través del expediente de la jubilación. Esto es conocido como la “LEY MACKENNA”, en alusión al ex Gerente General de CMPC quien conminaba a que todos los colaboradores (Ejecutivos y trabajadores en general) se jubilaran a los sesenta y cinco años de edad.

Describe que a contar del 02 de enero de 2018, la empresa producto de una nueva política de compensaciones, de estructura de renta, bonos e indemnizaciones convencionales y criterios de pago y congelamiento de las Indemnizaciones por años de



servicio (IAS), aplicada para todo el grupo CMPC, **cambio unilateralmente el contrato de trabajo, sin perjuicio de que no hubo finiquito**, siendo el último empleador CMPC TISSUE S.A, RUT Nro. 96.529.310-8, y la antigüedad en ella, a la fecha del despido era de más de 24 años.

Continúa señalando que el 7 de marzo de 2019 Pedro Muzzio Castelletto le ofreció dos opciones de fecha de desvinculación: una al 30 de marzo de 2019 (cuando regresara de Brasil, pagándole todo hasta junio de 2019) y otra al 30 de junio de 2019. Comunicando a toda la organización el día 16 de abril de 2019, su salida de CMPC, sin que a esa fecha se materializara un despido, acuerdo o finiquito entre las partes. Lo que no fue posible de materializar, debido a que le fueron detectadas varias patologías médicas, entre ellas un cáncer renal, con anterioridad a esa fecha y, debido a ello, tuvo que hacer uso de sucesivas licencias médicas, que se prolongaron hasta el 3 de diciembre de 2019.

Por otra parte indica que se otorgaba a cada uno de los ejecutivos que viajaban al exterior, una tarjeta de crédito corporativa AMEX (American Express Empresas CMPC S.A.), la que debía ser usada, principalmente, para rendir los gastos de viajes al exterior, la que al actor jamás le fue otorgada.

Respecto a la discriminación que denuncia, esta existió por cuanto el ofrecimiento de su finiquito, fue inferior al que recibieron los gerentes, Ximena Alvarez Fetis, ex gerenta de Calidad (de CMPC TISSUE CHILE/SOFTYS) y de Gonzalo Conteras Pizarro, ex Gerente de Ingeniería, quienes al igual que el actor comenzaron su relación laboral en la década de 1970 y 1980.

Luego de su prolongada licencia médica informó que se incorporaría el 4 de diciembre de 2019, sin perjuicio encontró, en su oficina al Sr. Hernán Brito, nuevo integrante del equipo de la gerencia de Desarrollo Industrial Personal CARE, quien se había incorporado al equipo durante la su ausencia Ante ese escenario y ante la nula actividad de CMPC TISSUE S.A hoy SOFTYS, por restablecer en sus funciones le solicitó al Gerente de Desarrollo e Innovación Tissue, Sr. Juan Caillabet, que le facilitara su oficina, ya que este estaba fuera de Chile, debiendo luego de realizar un periplo de oficinas de otros ejecutivos, lo que gestionó personalmente. Por lo que se reunió con Pedro Muzzio Castelletto, su jefe, quien le señaló de entrada, que la fecha de salida de la empresa debía ser el 31 de diciembre de 2019, por la causal de necesidades de la empresa, y en circunstancias que le primer semestre era por mutuo acuerdo de las partes. Así fue como el 24 de diciembre 2019, se reúne o Sr. Claudio Parragué, le hizo con una propuesta, esta vez



presentada en un formato de carta despido, la cual no le fue entregada, ni se solicitó su firma, solo se la entregaron para su lectura, conviniendo en realizar otra reunión, para revisión de los mismos ítems para el día 30 de diciembre de 2019, la que finalmente se hizo el día 31, sin embargo, ese mismo día 24, luego de comprometer una reunión de , se le envió la carta de despido.

Describe hechos de su discriminación, por ejemplo, cuando se realizó la jornada del amigo secreto (misma promovida por RRHH de CMPC/SOSTYS) él fue incluido en el grupo de intercambio de regalos, y para no crear una situación de incomodidad, decidió salir de la oficina en el horario de la jornada de recreación, para no estar presente ni generar comentarios ni situaciones difíciles para sus colegas y que para él también eran muy humillantes.

Controvierte la base de cálculo utilizada para el cálculo de las indemnizaciones, y los montos de feriados pagados, y los descuentos realizados al finiquito suscrito con reserva de derechos.

En subsidio interpone acción por despido injustificado fundado en los mismos hechos, contravirtiendo la causal alegada y solicita la devolución del aporte de la AFC realizado por el empleador que le fue descontado de su finiquito, y el cobro de una serie de prestaciones.

TERCERO: Por su parte la demandada contestó la demanda, reconociendo la relación laboral y previamente a la relación laboral que vinculó a las partes, el actor prestó servicios, con solución de continuidad, para otras empresas de CMPC, desempeñando al término de su contrato, el cargo de Subgerente Mejoramiento Operativo con una remuneración de \$9.439.262.-

Niega la existencia de una discriminación y la llamada “ley Mackenna”, por cuanto el trabajador el año 2019 ya contaba con 70 años y a mediados del año 2019 las partes pactaron un término de contrato por la causal legal de mutuo acuerdo de las partes y dentro de éste contexto, el 16 de abril de 2019 se envió un comunicado a la empresa señalando que el 30 de junio de 2019 el actor dejaría de prestar servicios, el que fue redactado por el señor Pedro Muzzio en conjunto con el propio señor Becerra dejándose sin efecto atendido a la grave enfermedad que padecía el demandante. Regresando el actor de su licencia con fecha 3 de diciembre de 2019, se le puso se le puso término a su contrato de trabajo el 31 del mismo mes, por la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del



Trabajo, suscribiendo con fecha 17 de enero de 2020 un finiquito, con reserva y recibió el actor la suma de \$120.023.918.

En cuanto a la tutela, señala que los hechos denunciados no dicen relación con el despido, sino son muchos anteriores, por ejemplo la no entrega de la tarjeta de crédito, además, señala que habría recibido una indemnización por años de servicios inferior a otras personas. Pero resulta que el anexo de contrato por medio del cual las partes pactaron dicha indemnización fue suscrito en el mes de enero de 2018, por lo que además de controvertir los mismos hechos, son insuficientes para fundamentar una acción de tutela, no tienen ninguna relación temporal ni de ninguna especie con el despido.

Por último justifica el despido del actor, debido a que su cargo se eliminó. De esta forma, la empresa no pretendía reemplazar al actor ni discriminarlo por su edad. Fue única y exclusivamente por una cuestión operacional y de funcionamiento de la empresa, actualmente no hay ninguna persona que se desempeñe como Subgerente Mejoramiento Operativo ni tampoco ejerza tales funciones. Motivo por el cual, el actor y el señor Pedro Muzzio comenzaron a pactar las condiciones para poner término al contrato de un modo consensuado. En marzo del año 2019 le planteó al señor Becerra si prefería terminar su contrato a la vuelta de su estadía en Brasil o bien a mediados del año 2019, en junio. A su vez, el actor prefirió la segunda alternativa, sin indicar su deseo de seguir en la empresa, solo la preocupación eran las prestaciones y beneficios que recibiría.

Refiere que al regresar de su licencia médica el 3 de diciembre, en cuanto a la falta de oficina, en el mes de septiembre de 2018, producto de una nueva distribución del edificio corporativo de CMPC y justo antes del viaje a Brasil del actor, el área donde prestaba servicios se trasladó al primer piso del edificio ubicado en Agustinas N°1343. Dicho piso era más pequeño que el anterior (sexto piso) y hasta el día de hoy aún se está trabajando en este rediseño y todos los trabajadores se han adecuado a esta realidad sin reclamos ni inconvenientes de ninguna naturaleza. Al momento del cambio al actor se le asignó una oficina pero inmediatamente después viajó a Brasil y luego estuvo ausente por licencias médicas. De este modo, prácticamente no la ocupó. Fue por ello que a la vuelta de su licencia médica esa oficina ahora estaba siendo ocupada por otra persona, por lo mismo el propio señor Pedro Muzzio le ofreció su oficina, al regreso el actor se reunió nuevamente con la señora Priscila Magaña, para ratificar los montos que recibiría por concepto de su finiquito que ya habían sido acordados por las partes de forma previa a su enfermedad, sin embargo, el actor señaló no estar de acuerdo con los montos señalados, ya



al suprimirse su cargo se tomó la decisión de despedirlo por la causal de necesidades de la empresa

Agrega que en cuanto a las circunstancias del despido que se reprochan en la demanda, el actor sabía que se iba a reunir con el señor Claudio Parragué para concretar su salida de la empresa y fue él quien no pudo reunirse en el día 23 de diciembre, por lo que la reunión se realizó el día siguiente, al actor se le entregó la carta de despido, señaló que no firmaría la copia de la carta con que se quedó la empresa y dijo que la iba a analizar con su abogado. Ante esto, el señor Claudio Parragué le señaló que se la iba a enviar a su domicilio y el actor en esa misma reunión hizo devolución de elementos de trabajo-computador personal y credencial de identificación y de acceso.

Referente al hecho denunciado “amigo secreto” de regalos de Navidad, éste se llevó a cabo el jueves 19 de diciembre de 2019. El actor sí estaba invitado y fue él quien decidió no participar. Sin embargo, lamentablemente no comunicó dicha negativa. En efecto, no contento con no participar, el actor tampoco llevó un regalo por lo tanto un trabajador, se quedó sin su presente. Por el contrario, el amigo secreto del actor si le llevó el regalo aunque, como el señor Becerra no participó de la actividad, se le fue entregado de forma posterior a la misma.

Respecto a la “tarjeta de crédito”, no se le otorgó simplemente debido a la consideración de su cargo de Subgerente, varios otros Subgerentes tampoco contaban con esa tarjeta. De diferentes edades.

Por último, respecto a la indemnización por años de servicios, el actor firmó libre y voluntariamente un anexo de contrato en el cual se pactaba una indemnización por años de servicios, la que fue efectivamente pagada al momento de firmar el finiquito la cual ascendió nada menos que a la suma de \$63.146.454.- Los dos trabajadores citados en la demanda, la señora Ximena Alvarez y el señor Gonzalo Contreras no se encontraban en la misma situación a la del actor por lo que sencillamente son casos incomparables.

Referente al monto de la indemnización por años de servicios ascendente a \$63.146.454, dio cumplimiento al contenido de la cláusula del contrato individual, por lo cual no existe una renuncia anticipada, no siendo procedente los montos solicitados y de acogerse que el despido es improcedente el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios debe calcularse sobre un monto de \$28.026.841 que corresponde al límite legal, en enero de 2018 las partes pactaron una indemnización convencional, dicho pacto estableció que la indemnización por años de servicios del demandante en caso de término



de contrato por necesidades de la empresa (contemplada en el art. 161 inciso 1 del Código del Trabajo), era de 2.230,54 Unidades de Fomento (UF), al valor de la UF a la fecha del término del contrato, que ascendió a \$63.146.454, monto que fue pagado al actor al momento de firmar su finiquito, recibiendo una mayor a la legal, 330 días por el tope de las 90UF.

Finalmente justifica la causal invocada, indicando que el cargo del actor era el de Subgerente de Mejoramiento Operativo que consistía en otorgar apoyos específicos y concretos a las filiales de distintos países en América Latina. Así, a modo de ejemplo, al actor le tocó prestar servicios a las filiales de Ecuador, Colombia, Brasil y Perú, entre otras. Es decir, sus tareas obedecían a necesidades específicas y puntuales de cada filial de la compañía. Luego, con la consolidación de una gerencia de Desarrollo y Supply Chain que antiguamente no existía, que conllevó la estandarización de procesos y una fuerte coordinación a nivel regional en los diferentes países, en la que se contó con la implementación de un programa de excelencia operacional con el apoyo de asesores externos el cargo y funciones del demandante, fueron suprimidos principalmente en las propias Gerencias de Operaciones de cada país.

Referente al cobro de prestaciones - Bono Brasil enero/septiembre 2014. Pretensión no procedente, en subsidio, opone excepción de prescripción, las partes jamás pactaron dicha pretensión, Bono Brasil 2018/2019 opone excepción de pago, ascendente a 1.2 remuneraciones brutas promedio mensual (RBPM), fue pagado al actor al momento de suscribir su finiquito por un monto de \$11.632.946 y señalado en el finiquito bajo la glosa “indemnización adicional”. Para obtener el monto del bono se usó la renta bruta que hubiese recibido el actor en caso de haber prestado servicios en el mes de diciembre de 2019 de forma íntegra a \$9.694.122 al multiplicar por 1.2 arroja \$11.632.946, que se pagó.

Respecto a **diferencia de feriado** periodo 1995-2008, opone excepción de prescripción, controvierte, la alegación que se pagaban a todos sus ex trabajadores una indemnización por feriado, sin topes de años pero además considerando los periodos completos como si los trabajadores no hubiesen tomado ningún día efectivo de descanso, siendo que al momento de suscribir el finiquito al actor se le pagaron 140.5 días de feriado.

Diferencias de remuneraciones, solicita por este concepto la suma de \$3.433.444, lo controvierte, por cuanto de junio a diciembre de 2019, las partes pactaron la procedencia de una bonificación complementaria del subsidio por enfermedad y accidente “En caso que el Ejecutivo perciba una remuneración mensual mayor que el valor correspondiente al tope



de la remuneración imponible, el empleador le pagará una bonificación equivalente a la diferencia entre el monto de la remuneración líquida percibida en el mes anterior al de la licencia médica, y el subsidio calculado según lo establecen las normas legales, en proporción a los días de licencia”, lo que ocurrió en el caso de marras en la forma pactada

En cuanto **los descuentos al finiquito**, refiere que las partes tienen pactado el cubre prestaciones médicas directamente al prestador de salud en caso de que así lo solicite el trabajador, una vez ya efectuada la prestación médica, procede a pagarla directamente a la institución de salud. Posteriormente se descuentan los beneficios y convenios, y el saldo final es cobrado al trabajador sin reajustes e intereses, lo que ocurrió en este caso, se pagó las facturas electrónicas de la Clínica Alemana de Santiago S.A. números 364781 y 2837446. Además pagó la factura N°199192 de Servicios Clínicos Alemana Ltda, se giró un cheque en favor del actor por la suma de \$2.417.500, los que se contemplan bajo la glosa “Control Reembolso Cuenta Corriente” del finiquito.

En cuanto al daño moral alega su falta de fundamentación y la improcedencia con la indemnización contemplada en el artículo 489 del código del trabajo.

CUARTO: Que celebrada la audiencia preparatoria llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce, recibándose la causa a prueba, por estimar que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos fijándose los siguientes:

- 1) Efectividad de ser ciertos los hechos contenidos en la comunicación de despido.
- 2) Hechos que constituirían la vulneración alegada por el actor al artículo 2° del código del trabajo.
- 3) Justificación de la demandada a las medidas reprochadas por el actor.
- 4) Efectividad de encontrarse pagado el bono Brasil 2018-2019 demandado.
- 5) Efectividad de adeudarse al actor feriados del periodo 1995 al 2018, existencia de los supuestos para su procedencia. Prescripción del mismo.
- 6) Daño moral sufrido por el actor con ocasión del actuar de la demandada.
- 7) Cláusulas contractuales pactadas entre las partes respecto de las indemnizaciones, validez de las mismas. Forma de cálculo de dichas indemnizaciones.
- 8) Procedencia de los descuentos efectuados en el finiquito suscrito entre las partes.
- 9) Efectividad de adeudarse al actor diferencias en el pago de sus remuneraciones los meses de junio a diciembre de 2019.

Sin perjuicio se establecieron como pacíficos:1) Fecha de inicio de la relación laboral el 1° de marzo de 1995, y antes mantuvo contratos con otras empresas de CMPC. 2)



El último cargo fue Subgerente de mejoramiento operativo u operacional 3) La remuneración bruta al momento del término de la relación laboral ascendía a la suma de \$9.439.262.- 4) Fue despedido el día 31 de diciembre de 2019, por la causal del artículo 161 inc.1° del código del trabajo, cumpliendo con las formalidades legales. 5) Que su fecha de nacimiento es el día 10 de febrero de 1950. 6) Que se suscribió finiquito con reservas y que el pago ascendió a la suma de \$120.023.918.-

QUINTO: Nuestro legislador laboral en el artículo 493 del código del trabajo, introdujo una reducción probatoria, que como se señalase en otros pronunciamientos de esta Juzgadora, consisten en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, con lo cual se alivia la posición probatoria del mismo exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

Para lo cual el demandante acompañó:

- a) Contrato de trabajo celebrado con fecha **12 de marzo de 1995**, entre el actor y Productos Tissue S.A, en el cual en lo pertinente se señala que se desempeñará como Subgerente de producción; en la cláusula cuarta se establece el pago de una indemnización convencional, estableciendo que se pagara al ejecutivo por los **años completos de servicios prestados continuamente a la empresa (...)** y por las fracciones de años de servicio (...); b) la indemnización por cada año completo de servicio ascenderá al promedio de los sueldos de contrato de los últimos seis meses de vigencia de este, correspondiendo un doceavo del promedio por cada mes (...)
- c) la indemnización se pagara a la terminación del contrato, cualquiera sea la causa de su terminación (...). Acompañó asimismo el anexo de contrato de fecha **8 de julio de 2016**, acordando la modificación del sueldo de contrato en un valor bruto de \$2.556.939. **contrato de fecha 2 de enero de 2018**, en el cual se señala que el empleador es CMPC Tissue S.A. el cargo del actor es el de **Subgerente mejoramiento operativo**, se reconoce como fecha de inicio de la relación laboral **1 de marzo de 1995**, un sueldo base de **\$5.260.251**, más un anticipo mensual de gratificación anual convencional de un 75% sueldo base; Bono anual al 100% de cumplimiento: 1,00 rentas brutas fijas mensuales y una indemnización **convencional años de servicios por 2.215 UF**. Además se indica que este contrato deja sin efecto todo otro pacto, acuerdo y anexo existente entre los



contratantes. Indicándose en la cláusula sexta los ítem que forman la remuneración, consistente en sueldo base, gratificación anual convencional, Bono Anual (BA). Luego la cláusula séptima regula los beneficios, entre estos el pago de una bonificación complementaria del subsidio por enfermedad y accidente, en el caso que el ejecutivo perciba una remuneración mensual mayor que el valor correspondiente al tope de la remuneración imponible, el empleador le pagara una bonificación equivalente a la diferencia entre el monto de la remuneración líquida percibida en el mes anterior al de la licencia médica y el subsidio. Por último la cláusula octava estipula el pago de una indemnización convencional en caso de término por mutuo acuerdo (...) y necesidades de la empresa o desahucio (**IAS convencional) por la cantidad de UF que se indica N°1 del contrato (2.215.67UF).** Por último anexo de fecha 4 de julio de 2019 que actualiza el sueldo base en la suma de \$5.539.498. En el mismo sentido acompañó, fotografía del diploma de reconocimiento otorgado al actor por CMPC Tissue S.A por sus 40 años de servicios a la empresa con fecha 2017.

- b) Carta de despido fechada 24 de diciembre de 2019, por la causal de necesidades de la empresa cuyo fundamentación es “racionalización” .(...) *“derivan directa y necesaria y exclusivamente del proceso de racionalización que se está llevando a cabo la empresa asociado a los nuevos desafíos y modernización del negocio. El cargo que usted actualmente desempeña Subgerente Mejoramiento Operativo, será eliminado de la estructura de la compañía, reasignándose sus funciones a otros roles de la gerencia de desarrollo industrial & Supply Chain y de las distintas filiales de Softys en los países extranjeros* Constancia de fecha 10 de abril de 2018 a las 10:03 dejada por la actora ante la inspección del trabajo *“que en el día de ayer fui notifica de término de contrato, carta que no recibe por no estar de acuerdo con la causal de despido, se indica en dicha carta que es por necesidades de la empresa. El despido se origina porque efectué denuncia ante recursos humanos de la empresa por hostigamientos laboral por parte de mi jefe directo Sr. Federico Grelle Alonso. Dejo la presente constancia para cualquier fin legal”.*
- c) Finiquito suscrito por el trabajador con fecha 17 de enero de 2020, se adjunta certificado de cotizaciones previsionales del actor en Afp capital desde mayo de 1981 a noviembre de 2011, además de contener la respectiva reserva. Se indican los siguientes haberes que recibe al actor.



Indemnización años de servicios Legal	\$63.146.454
Indemnización sustitutiva del aviso previo	\$2.547.895
Indemnización feriado	\$13.984.891
Indemnización feriado en exceso	\$13.087.049
Indemnización feriado progresivo	\$18.418.809
Indemnización adicional	\$11.632.946
Indemnización adicional voluntaria	\$9.694.122

Por otra parte se realizaron una serie de descuentos consistentes en

Control reembolso Cta. Cte.	\$2.385.496
Control reembolso Cta. Cte.	\$2.039.461
Control reembolso Cta. Cte.	\$2.417.500
Control reembolso Cta. Cte.	\$5.442.183
Control reembolso Cta. Cte.	\$113.608

- d) Serie de Certificados emitidos por el empleador CMPC Tissue S.A, en el que se reconoce como fecha de ingreso del actor el 1° de marzo de 1995 y que el cargo que desempeña al 26 de diciembre de 2019 es el de Subgerente mejoramiento operativo, del área d gerencia desarrollo industrial y Supply. Además adjunta certificado de haber entregado con fecha 31 de diciembre su tarjeta de ingreso y su laptop.
- e) documentos emitidos por la demandada denominados “imputación contable finiquito personal operativo de planta” correspondiente al actor, con fechas de ingreso 01 de marzo de 1995 y fechas de retiro 31 de marzo de 2019, 30 de junio de 2019 y 31 de diciembre de 2019, en los de fecha marzo y junio se indica como causal de término de la relación laboral mutuo acuerdo de las partes y en el de diciembre necesidades de la empresa, conteniendo anotaciones marginales, en las que se aprecia que se está solicitando una suma mayor en varios de los ítems. Hay que señalar que no son muy claros dichos instrumentos para determinar las prestaciones que buscan saldar Así en cuanto al feriado se indica N°de días feriado legal:51; feriado progresivo 29, total de días pendientes 80, pero en el mismo documento se señala días de feriado 116; respecto de lo feriados y se indica total a compensar \$36.498.472 luego se acompaña otro cálculo de feriado (la parecer a diciembre) por un total de 140 , 5 días de feriado por una suma de \$45.400.749. En cuanto al pago de indemnizaciones en todos los documentos se indica tres tipos de indemnizaciones se indica, indemnización mes de aviso (tope 90UF), a **IAS CONGELADAS** por la suma de \$61.486.530 y una indemnización adicional (RB PM1.2)



- f) Set de 45 liquidaciones de remuneraciones emitidas por la demandada pertenecientes al actor del periodo entre mayo del año 2015 y diciembre de 2019, de manera de ilustrar el incremento de remuneraciones del actor se indicaran una por año, partiendo por **mayo de 2015**, donde el sueldo base del actor es de \$2.349.781, anticipo de gratificación anual \$1.762.336 y anticipo GCE \$775.428, lo que hace un total de haberes de **\$4.887.545.-Mayo 2016**, total de haberes **\$5.103.574**, lo mismo ocurre en **mayo de 2017**, sueldo base \$2.556.939; anticipo gratificación anual \$1.917.704 y Anticipo GCE \$843.790, total de haberes **\$5.318.344**. Lo que cambia drásticamente en el mes de **agosto de 2018** sueldo base \$5.393.864; anticipo gratificación anual \$4.045.398, total de haberes **\$9.439.262**. Luego en noviembre de 2018 se agrega otro haber denominado diferencia remuneración por la suma de \$3.069.513, por los que haberes son por la suma **\$12.508.775**, lo que se mantiene los meses de diciembre y enero y febrero de 2019. Luego en junio de 2019 en adelante reflejan el pago del complementario de salud y anticipo subsidio enfermedad en dicho mes el actor recibió sueldo base \$1.977.750; anticipo gratificación anual \$1.483.313 y complemento de subsidio \$4.437.697; anticipo subsidio enferm. \$1.092.329, total de haberes \$8.991.089., manteniendo el pago de estos últimos haberes, los meses siguientes
- g) Historial de feriados del actor y de licencias médicas, en el cual se indica fue generado el 19 de diciembre de 2019, contempla fecha de ingreso 1 de marzo de 1995 y como fecha de los días progresivos 1 de diciembre de 1977; contiene un resumen de los feriados utilizados por el actor desde el año 2008, señalando; el periodo tomado, los días utilizados, indicando que ha utilizado 203 y días progresivos 100. Por lo que ha devengado 58.50 días de feriado y 39.00 de feriado y un resumen de los periodos con Licencia médica.
- h) Correos enviados entre Pedro Muzzio Castelletto (pedro.muzzio@softys.com) y el denunciante (ebecerra@softys.com) con copia a Daniela Becerra (becerra.daniela@gmail.com) y Maye Alessandrini (mayealessandrini@softys.com) de fechas 07 y 08 de marzo de 2019 y 28 de abril de 2019, con Asunto: lo conversado hoy, los cuales en un tono muy cordial el actor solicita aclarar unas dudas respecto de la propuesta de salida de la empresa el que comienza en los siguientes términos “ Estimado Pedro, en primer término te agradezco la disposición a escuchar mis planteamientos , aclaraciones y puntos



de vista , en nuestra reunión de hoy. *“La verdad Salí muy satisfecho, de nuestra conversación, más allá de lo trascendente, para mí”* Luego continua con consultas. Correo enviado por el actor a Daniela Becerra Tranquila siempre supe conscientes de la llegada de este momento, solo que se demoraba mas era mejor. Estimado estaban gracias por tu nota coincido que fue una buena reunión y una conversación abierta grata franca y madura entendiendo que es un momento muy importante en tu extensa vida profesional, al servicios CMPC, que podrá cerrar de buena forma, como debe ser. En relación a los puntos que mencionas como resumen, hago los siguientes alcances(..). En el mismo sentido correo electrónico entre el actor y Priscila Magaña Arreola (pmagana@softys.com) de fechas 17 y 25 de abril de 2019 con asunto: salida softys, en el cual la señora Priscila le señala al actor *Pedro nos indicó que tienes preguntas acerca del proceso de baja y cálculo de la liquidación . Tienes libre para poder hablar hoy en la tarde tipo 3 am.* A lo que el actor responde *solo que me iban a enviar las propuestas /preforma 2 situaciones, pero nunca llegaron, quería tenerlas para ir viendo.* Cuya respuesta es *te anexo los ejercicios que se pidieron al área de remuneraciones y se adjuntas*

- i) Mail enviado por Pedro Muzzio Castelletto (pedro.muzzio@softys.com) al actor, con respuesta de éste, de fecha 15 de abril de 2019 y asunto: anuncio *“Estimado Esteban en función de lo conversado, te adjunto borrador final del anuncio. Cualquier cosa, me comentas. Saludos”* A lo que el actor respondió: *“Ok dale slds” se reconoce la trayectoria del actor, desde 1977 como jefe turno hasta su último cargo donde estuvo hasta marzo recién pasado, asumiendo interinamente, el cargo de Director de Operaciones. Agradecemos a Esteban el trabajo y aporte a la compañía durante todos estos años y le deseamos el mayor de los éxitos en sus iniciativas y en el proceso de retiro que asumirá próximamente.* Cinco correos electrónicos entre el actor y Juan Edgardo Goldemberg Ibáñez , Miguel Irrázaval Errázuriz, y Patricio Andrés Barriga San Martin de fechas 16, 18, 27 y 29 de abril de 2019, con asunto: comunicado, donde todos son compañeros del trabajo del actor y reconocen su tremendo aporte y profesionalismo a CMPC.
- j) Sets de mails enviados entren Ana Maria León Romo (amleon@softys.com), Felipe Arancibia Silva (felipe.arancibia@softys.com) y Felipe Naranjo de Lucca (felipe.naranjo@cmpec.cl) con copias a varios de fecha 03 y 04 de abril de 2019 y



asunto: nueva normativa viajes y solicitud de nuevas tarjetas amex) Mail enviado por Pedro Muzzio Castelleto (pedro.muzzio@softys.com) al actor y otros ejecutivos de fecha 17 de abril de 2019 con asunto: Nueva normativa de viajes y solicitud de nuevas Tarjetas amex. No contiene el detalle del correo. Además acompañó tres correos electrónico enviados entre Ana Maria León Romo (amleon@softys.com), Felipe Arancibia Silva (felipe.arancibia@softys.com) y Felipe Naranjo de Lucca (felipe.naranjo@cmpc.cl) con copias a varios de fecha 03 y 04 de abril de 2019 y asunto: nueva normativa viajes y solicitud de nuevas tarjetas amex, en el cual se detalla el pago de pasajes y que se solicitará tarjeta Amex, para Patricio Arenas Gerente general de Sofys y para Juan Eduardo Goldemberg, subgerente de desarrollo M&A.

- k) Correos electrónicos enviados entre el actor, con Débora Priscila Magaña Arreola y Pedro Muzzio Castelleto de fechas 04, 05, 09 y 11 de diciembre de 2019 con asunto: nuestra reunión de hoy, en los cuales se retoma el tema del término de la relación laboral del actor, en la cual la nueva fecha propuesta de término de la relación laboral el 31 de diciembre de 2019, otros correos entre las partes de fechas 09 y 10 de diciembre de 2019 con asunto: **avance propuestas proforma salida**, en la cual el actor solicita a Pedro Muzzio, *(..) yo como comprenderás estoy muy incómodo con la situación que se ha generado a mi reingreso al trabajo, ya que como sabes mi oficina (ex) la está ocupando ahora Hernán Brito y yo estoy en la oficina de Juan Caillabet, por otro lado no tengo actividades, ni tareas definidas que hacer, tampoco tengo buenas respuestas para dar a las consultas de mis colegas, respecto de mi situación actual y futura en softys todo lo cual comprenderás me tiene y pone muy incómodo y complicado. No obstante, lo anterior estoy manejando mi jornada de trabajo y las situaciones que se me presentan, a mi mejor criterio (...)*. La respuesta del señor Pedro Muzzio le responde *gracias por tu nota, entiendo tu preocupación y lamento si han surgido inconvenientes, como sabes hemos estado con serios problemas de disponibilidad de espacios desde ya siéntate libre de utilizar mi oficina, feliz puedas tener la tranquilidad de tomar ese espacio. En relación a las incomodidades adicionales que mencionas, creo es importante comentarte que nuestro foco ha sido el que puedas estar enfocado para tu tranquilidad en el proceso de cierre, En relación a alguna comunicación oficial sobre tu situación te consulto si te gustaría que*



hagamos ahora un anuncio oficial (que será como lo mereces muy conceptual)
u se haga pública la info que te retiras de softys y que tu cargo no se reemplaza
... o prefieres por ahora no hacerlo público. Por la realidad de estas fechas del
negocio y que estés tranquilo con foco en las diversas aristas del cierre de tu vida
profesional y extensa y exitosa en Softys es que no tengo contemplado (y creo que
es apropiado) asignarte tareas o proyectos específicos, en este par de semanas
que restan... asumo profesionalmente lo entiendes perfecto. (...) saludos y
estamos en contacto. Además correos electrónico enviados por el actor a Claudio
Augusto Parragué, Barbe Deborah Priscila Magaña Arreola y Pedro Muzzio
Castelletto con dos archivos adjuntos, de fechas 17 y 26 de diciembre de 2019 con
*asunto: **lo conversado y lo que me solicitaste el 12/12/2019.** Correo de fecha 17*
de diciembre de 2019 del actor dirigido a Pedro/ Débora les escribo luego de
revisar y analizar la última propuesta enviada por la compañía para mi
desvinculación y luego de conversar ayer en la tarde con Pedro Muzzio, envió los
comentarios solicitados: <es precisar que esta desvinculación es un requerimiento
de la empresa y no una solicitud de mi parte, por lo que solo puede aceptar la
causal de Mutuo acuerdo si las IAS , la compensación de feriado , el aviso previo
y al indemnización adicional (bono Brasil) son calculados en base a mi renta
mensual bruta (RBPM) \$10.501.966 al 3/12/2019 y la antigüedad contada desde el
1/3/1995, además el finiquito contemple en la base de RBPM el bono 2019 a
pagar marzo 2020; cobra bono Brasil del año 2015 adeudado y ampliar el seguro
de salud , como fue conversado en marzo de 2019, para darle tiempo a las
liquidaciones de los gastos médicos. Luego correo electrónico del actor dirigido
Augusto Parragué, de fecha 26 de diciembre de 2019, el actor solicita el pago
Brasil US 50.00 , indica que calculo un pendiente de US 37.500pendiente pago
periodo enero /septiembre 2014. No venia Bono Brasil (1.2 RBPM); solicita
diferencia de rentas mensuales de junio a diciembre de 2019 \$3.433.444, lo que se
puede verificar viendo las liquidaciones las que no suman los \$9.694.122; la base
de cálculo debe incluir bono anual , por lo que la base de cálculo es la suma de
\$10.501.966; Vacaciones no se consideran los días de 1995 a 2008; mantener
seguro de salud complementario por 6 meses por cuanto existen cuantas de isapre
y por último el tema de las IAS , sigue siendo el tema a resolver lo que ya comento



a Pedro. Luego correo electrónico de fecha 30 de diciembre 2019 entre el actor y el señor Aparragué.

- l) 3 mails enviados entre el actor y Christian Porturas Busso (cporturas@softys.com) de fechas 25 y 26 diciembre de 2019 asunto: **préstamo oficina**, el actor solicita usar su oficina y el señor Porturas responde muy cortésmente que no hay inconveniente. En el mismo sentido correo del actor y Hernán Brito de fecha 04 de diciembre de 2019 con asunto: oficina *“Estimado Hernán, espero no te haya incomodado, esta mañana, con mi llegada a tu oficina (mi ex oficina) Para tu tranquilidad, estoy instalado en la oficina de Juan Caillabet, quien está de vacaciones y con quién conseguí me la prestara, hasta su regreso el 16/12/2019. (este accedió gentilmente) Hoy de tarde hablaré con Pedro y espero que el vea donde me instalaré, más adelante Así que despreocúpate, yo me haré cargo de este tema”*.
- m) Mail enviados entre el actor y a Claudio Augusto Parragué Barbe de fecha 30 de diciembre de 2019 con asunto: temas pendientes y Bonos otros, en el cual el actor vuelve a manifestar su disconformidad con los ítems a pagar, respondiendo el mismo día 30 el señor Parragué que si es posible reunirse al día siguiente a las 10 AM.
- n) Mail enviado por el actor a Pedro Muzzio Castelletto de fecha 04 de diciembre de 2019 con asunto: contacto. Estimado Pedro Estoy en la oficina de Juan Caillabet, ya que Hernán Brito está ocupando la mía Cualquier cosa puedes contactarme acá Estoy conectando mi computadora a la red con Sonda (estaba sin conexión) y espero este ok esta mañana Mi teléfono está activo para cualquier cosa Espero tu contacto Saludos.
- o) Dos mails enviados entre el actor y Pedro Muzzio Castelletto de fechas 03 de abril de 2019 y 23 de diciembre de 2019 con asuntos: oficinas Agustinas piso 1 y oficina donde ubicarme. *Estimado Pedro te comento que el viernes recién pasado no tuve oficina donde instalarme. Tomás había regresado de su viaje y tu oficina estaba ocupada Me enteré que Miguel Farías está con licencia, médica, y su oficina, entonces, estará disponible.!? Te comento que pienso instalarme ahí (desde hoy). Hablé recién con Pilar Rius (jefa de esta área) y me permitió estar solo unos días ocupándola. No está muy convencida del préstamo. Dice “no ha sido una buena experiencia”. Espero esto no incomode a nadie, pero en algún lugar tengo que*



instalarme Cualquier cosa hablamos Saludos. Respondiendo el señor Miuzzio: Si, en el mientras por favor usa la Of de Miguel dado que esta con Licencia Médica extendida. Saludos y gracias por tu comprensión.

- p) Copia simple de documento denominado sistemas de Compensaciones CMPC y filiales chile 2018, que contiene la forma y determinación del bono anual.
- q) Organigrama de softys, en la cabeza esta su gerente Gonzalo Hernán Darraidou el actor figura en la tercera parte del organigrama, al igual que el señor Hector Farías cuyo contrato de trabajo adjuntó, en el cual se indica que desempeña el cargo de subgerente de seguridad y medio ambiente, acompañando además fotografía de tarjeta de crédito de Héctor Farías emitida por American Express Corporate, Además se complementa con print de pantallas donde se indica quienes dependen de las jefaturas.
- r) Foto de diploma de reconocimiento otorgado al actor por CMPC Tissue S.A por sus 40 años de servicios a la empresa con fecha 2017 y Certificación internacional TPM instructor otorgada al denunciante diciembre de 2004.
- s) Oferta de servicios total performance management en 16 plantas industriales de CPMC Tissue S.A Santiago Chile enero 2016 y cadena de correos de fecha 6-2-2017 de Yassuo Imai Corp, a Carlos Abella, respuesta de este de misma fecha, asunto coordinación corporativa TPM e implementación plan imc, respuesta de Gissela Imai de misma fecha, Carlos de 7-2-2017 y 22-3-2017, con adj. Por último Metodología de trabajo y estrategia de despliegue TPM cmpc 2003.
- t) Correo de Juan Caillebet de fecha 19-1-2018 asunto Ppt nueva estructura de renta CMPC 2018, en esta presentación PPT, se indica que la remuneración estará compuesta una parte fija mensual, que consiste en el sueldo de contrato y el anticipo de gratificación. Un bono anual, que se expresará en cantidad de rentas fijas, y que considerará cumplimiento de las metas de rentabilidad, indicadores propios del área (por ejemplo producción, niveles de calidad, clima, seguridad y/o medio ambiente dependiendo del área) y evaluación de desempeño.
- u) La testimonial de **Néstor Navarro Alvares**, conoce al actor desde fines de 1993, cuando trabajaban juntos en MPC, se formó un equipo el más importante de la época el diseño de dos plantas nuevas en argentina y la otra en Chile y como jefe del testigo estuvo el actor y luego siguieron en contacto, el testigo continuo hasta el año 2018, incluso a pesar del cambio de puesto que el sufrió , sabe que fue



despedido, por razones que no conoce, se enteró porque conoce a muchos ejecutivos y ellos le contaron lo que ocurrió con el actor, y sabe que le pidieron salir de su trabajo a fines del 2019, a esa fecha tenía 69 años y se estima que una vez que cumplió 65 se tiene que jubilar por una cosa interna y considerando que tenía 69 años y las funciones eran necesarias, aun así le piden que se retire. Explica que trabajó desde 1993 hasta 2018, sabe de esta costumbre, cada vez que se puede se saca a la gente a esa edad y eso ocurrió con el actor, trabajó ahí inicialmente el Tissue, luego estuvo en CMPC papeles, luego cartulinas, en todas las empresas del holding, que estableció la empresa, cuando esto ocurrió con directores a nivel general, se estableció como una norma interna, era muy impulsada por Arturo Mackenna, mucha gente la conoce como ley Mackenna, todo el mundo tuvo claro porque lo echaron. Contraexaminado Sabe que las funciones del actor era necesario, porque está en 8 países en sus operaciones la subgerencia de mejoramiento operacional, no se podría pensar disminuyendo su dotación de ingenieros. Por su despido, (también demandó) tiene el mismo juicio. Depone **Hector Farías López** conoce al actor, trabajó 4 años directamente con él, el testigo estuvo un año licencia médica, fue despedido en diciembre 2020, por su condición de salud, condición neurológica, trabajó en Tissue, después ellos Softys desde 15 de septiembre 1998 hasta 4 de diciembre de 2019. Agrega que a Esteban lo conoció en el cargo de operación, él encargado de seguridad y medio ambiente, tenían relación, a los meses que él llegó les hizo un curso de fabricación de pale. Continúa indicando que el cargo de Esteban era subgerente de operacional, el testigo era subgerente ambos dependía de Pedro Muzzio, se le entregó a él la tarjeta de crédito para gastos, hasta el 29 de diciembre de 2020, al salir la entregó. Agrega que, ambos trabajan agustinas 1343, Esteban viaja bastante era “un comodín”, donde había dificultades operacionales viajaba (Brasil, México, Perú).

- v) Además provocó la exhibición de 1) Libro de remuneraciones de la denunciada de los años 2017 a diciembre de 2019. 2) Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones y finiquito de Ximena Álvarez, lo que da cuenta que se desempeñaba en la empresa desde el 1 de marzo de 1980, y tenía el cargo de gerente de desarrollo, con una remuneración de \$5.154.439, suscribiendo finiquito con fecha 31 de marzo de 2019, donde se le paga sus 39 años de servicios, con su última remuneración.



3) últimas 12 liquidaciones de remuneraciones y finiquito de Gonzalo Contreras Pizarro, las que dan cuenta que, se desempeñaba en la empresa desde el 1 de noviembre de 1978, y tenía el cargo de gerente de proyectos, con una remuneración de \$5.613.824, suscribiendo finiquito con fecha 31 de diciembre de 2019, donde se le paga sus 41 años de servicios, con su última remuneración.

4) Anexo de contrato del actor suscrito por este y la denunciada donde se estipula el pago del bono Brasil 2018-2019. Señala que no existe.

5) Original debidamente suscrito por el denunciante de cambio de estructura de renta CMPC TISSUE 2018. Exhibe

6) Nueva normativa de viajes y solicitud de tarjetas Amex, según mail de Pedro Muzzio de fecha 17-4-2019 donde va en copia el denunciante. Exhibe

7) Registro de trabajadores de la denunciada desde enero de 2018 y hasta diciembre de 2019, con indicación de nombre completo, Rut y fecha de nacimiento y, en caso de haber salido de la empresa durante el periodo, fecha del mismo y causa. Exhibe.

8) Los contratos de trabajo y descripción de cargo actualizados de los siguientes empleados de la denunciada: a. Hernán Alberto Brito Núñez, Rut 26.571.256-8. b. José Luis Hernández Perea, Rut 26.789.909-6. c. Héctor Miguel Farías López, Rut 9.433.337-7. d. Christian Alberto Porturas Busso, Rut 24.320.830-0.

9) Comprobantes de otorgamiento de feriado en original, debidamente suscritos por el actor, desde el año 1995 y hasta el 2008., consistente en 22 comprobantes.

SEXTO: Que estos antecedentes, han permitido crear indicios suficientes de la vulneración alegada de discriminación, así con 69 años de edad, luego de una licencia médica prolongada -mayo a diciembre de 2019-, el actor no tenía asignada carga de trabajo, no se le otorga una oficina y se cambia la causal de despido que fue ofrecida en marzo de 2019- Mutuo acuerdo de las partes- a la de necesidades de la empresa, además de solo reconocer el pago de su indemnización convencional del contrato de trabajo de 2 de enero de 2018, las cuales son inferior al contrato de trabajo de marzo de 1995 suscrito entre ambas partes.

SEPTIMO: Que, por su parte, la demandada incorporó los siguientes antecedentes probatorios, para desvirtuarlos o justificarlos:

a) El contrato de trabajo del actor el mismo acompañado por la demandante ya analizado.



- b) liquidaciones de remuneraciones del actor de enero a diciembre de 2019, ambas inclusive , detalladas en la prueba del demandante.
- c) Carta de despido, con la boleta y formulario de admisión de Correos de Chile de fecha 24 de diciembre de 2019 al destinatario Esteban Becerra y el comprobante de Carta aviso para terminación del contrato de trabajo enviado a la Dirección del Trabajo vía internet.
- d) Copia de declaración, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones, recibo y finiquito autorizado en la notaria de Rene Benavente Cash suscrito entre el actor y CMPC Tissue S.A., cuyos ítems fueron ya referidos.
- e) Siete licencias médicas de Esteban Armando Becerra Mora continuas la primera con fecha de otorgamiento el 22 de mayo 2019 y la última de fecha de otorgamiento el 30 de octubre de 2019.
- f) Cadena de correos, el último de fecha 8 de Marzo 2019 de Esteban Becerra a Pedro Muzzio, asunto: Re: lo conversado hoy, con la respuesta de Esteban Becerra a Pedro Muzzio de fecha 3 de abril 2019, asunto: Lo solicitado. Se adjunta documento titulado para Pedro Muzzio Castelletto de Esteban Becerra Mora. Y Cadena de correos el último de fecha 15 de abril 2019, de Esteban Becerra a Pedro Muzzio, asunto: Re: Anuncio. Por último Correo de recursos humanos, sin destinatario, de fecha 16 de abril 2019, asunto: Comunicado. Estos correos y el comunicado fueron minuciosamente detallados, destacando el trato cordial y la participación mutua en el comunicado informando el abandono de la compañía por parte del actor.
- g) Correo electrónico del actor de fecha 2 de diciembre 2019, a Pedro Muzzio a Esteban Becerra, asunto: Fin licencia/reintegro. *Te comento que el día 04/12/2019 me reintegro al trabajo, una vez finalizada mi licencia médica. Espero podamos reunirnos, en Agustinas, en algún momento del día, a mi regreso a la oficina Caso contrario, desde ya, quedó a tú disposición Espero tus comentarios y/o instrucciones al respecto,* a lo que Pedro Muzzio responde *Estimado Esteban me alegro que finalmente los Docs te hayan dado de alta: muy buena noticia! Hablemos a tu llegada el 4, conversamos y nos ponemos al día. Saludos.* A lo que se suma el correo electrónico del actor de 4 de diciembre , por el cual informa Estimado Pedro estoy en la oficina de Juan Caillabet, ya que Hernán Brito está ocupando la mía Cualquier cosa puedes contactarme acá Estoy conectando mi computadora a la red con Sonda



(estaba sin conexión) y espero este ok esta mañana Mi teléfono está activo para cualquier cosa

- h) Cadena de correos, el último de fecha 6 de diciembre 2019 de Esteban Becerra a Francisco Javier Soto, asunto: Re: Portabilidad. Ok Excelente.! Por favor procede al traspaso No obstante lo anterior, previo, de igual modo coméntame qué costo tendría lo mismo con un nuevo aparato Saludos Esteban Pasar a prepago y a tu nombre la línea tiene hoy costo cero.
- i) Cadena de correos, el último con fecha 9 de diciembre 2019, de Esteban Becerra a Pedro Muzzio, asunto: Re: Nuestra reunión de hoy y Cadena de correos, el último de fecha 11 de diciembre 2019 de Pedro Muzzio a Esteban Becerra, asunto: Re: Tu respuesta a mi correo, por último correo de Esteban Becerra a Deborah Priscila Magaña de fecha 11 de diciembre 2019, asunto: Solicitud desglose ítem. *“Estimado Esteban nada que agradecer ... cuéntame como te va en la revisión con Priscila.. Saludos y que estés bien. Cuya respuesta es Estimado PEDRO Gracias por tu respuesta y opciones propuestas, también por tus elogios a mi trayectoria y aporte a CMPC/SOFTYS Respecto las situaciones de preocupación planteadas y las soluciones que me propones, yo creo se resolverán, de una, con mi salida. La decisión de mi salida, es un requerimiento de ustedes/SOFTYS, y mientras más rápido la resuelvan todo quedara solucionado Yo como siempre, estoy muy abierto y dispuesto a conversar contigo en los mismos términos que hasta ahora.! Tengo la más alta expectativa y espero que la propuesta/proforma, que debo recibir hoy, traiga materializado todo ese reconocimiento que tú, SOFTYS y mis colegas, hacen a mi trayectoria, carrera y aporte a esta compañía. Te deseo sigas bien en lo tuyo Un abrazo Saludos. Correo del actor a Débora Magaña Deborah Te solicito me envíes la información abierta, en cada ítems, con el detalle de los cálculos que dan los valores entregados (mismo como venían en las proformas anteriores, a marzo/junio 2019) Tal cual como me lo han enviado no puedo analizar que considera cada ítems..! Incluir desglose de lo relativo a bienestar también.*
- j) Correo de Esteban Becerra de fecha 17 de diciembre 2019 a Deborah Magaña, asunto: Lo solicitado. Nuestra reunión de ayer, detallado en la prueba del demandante.
- k) Cadena de correos, el último de fecha 23 de diciembre 2019 de Esteban Becerra a Claudio Parragué, asunto: Reunión. El primero 23 de dic. de 2019 a las 14:01,



Claudio Augusto Parragué escribió: *Hola Esteban, cómo estás? Me gustaría que nos reuniéramos para revisar el tema de tu salida, ya que Priscila está de vacaciones. Te voy a ver a las 16:30 hrs a tu oficina, te parece? Un abrazo.* Respuesta del actor *Espero estés bien. Si podemos reunirnos, como me solicitas, solo que hoy estoy algo apretado en la agenda. Tengo una reunión, ya agendada, para dentro de un rato, con un externo. Puede ser mañana/te complica? Coméntame slds.* A lo cual se remite la invitación a la reunión de forma telemática, para el día 24 de diciembre a las 11:30 horas

- l) Correo de Esteban Becerra a Pedro Muzzio de fecha 26 de Diciembre 2019, asunto: aviso ida a Puente Alto y asistencia próxima semana. 22) Cadena de correos, el último de fecha 26 de diciembre 2019 de Esteban Becerra a Claudio Parragué asunto: Lo conversado y lo que me solicitaste el 23/12/2019 Claudio días atrás Génesis le solicito activar unos bonos para operación de mi hija Annalia Jesús Becerra Muñoz Agradeceré una respuesta o contacto ya que será operada el 07/01/2020 Por otro lado necesito ver estatus de cobros y reembolsos de mis operaciones, aún por liquidar Espero su respuesta Gracias Le envío también mi correo personal (en copia) y número celular (87294552) Saludos EBM Buenos días.! Aún no recibo tu respuesta a mail anterior! Voy camino a P/Alto ahora Estaré con Bienestar y paso a verte Slds.
- m) Correo de Esteban Becerra a Claudio Parragué de fecha 30 de diciembre de 2019, asunto: Vacaciones resumen 1995/2008 *Hola Esteban, cómo estás? Te parece que nos reunamos mañana a las 10:00 hrs. en Agustinas para revisar los puntos pendientes? Mañana tendré la información solicitada para que la revisemos. Nos vemos Ok Claudio Confirmo hora Nos vemos en Agustinas y revisamos Saludos*
- n) Cadena de correos, el último de fecha 14 de enero 2020, de Esteban Becerra a Claudio Parragué, asunto: Finiquito. *Claudio Espero estés bien Te consulto respecto quien es la persona a la cual debo dirigirme el 15/01 en notaría Benavente? O estarás tú o alguien de CMPC/SOFTYS viendo esto ahí ese día? O tengo que verlo solo? Otra puedes enviarme, por favor, la proforma del finiquito para ver finalmente qué montos incluirá y cuales bien especificados (y no tener dudas que aclarar al momento de la firma, como fue cuando me nos reunimos, que no lo tenías claro) En especial si se incluyó las diferencias de renta Jun/Dic/19, que conversamos el 31/12? Y último punto, hay también pendiente 10UF del*



Cultural/Deportivo del 2019 (me pagaban 30 en vez de 40 UF) yo pase hace tiempo las boletas.! Gracias de ante mano Esteban Slds. La respuesta es Hola Esteban, cómo estás? Priscila Magaña (en copia) te acompañará mañana 15/01 en la notaria Benavente a las 15:30 hrs. (yo estaré en Uruguay), para que estes tranquilo y acompañado en el proceso. Te envío la información solicitada con el detalle durante la tarde. Revisaré el tema del reembolso deportivo, para cerrar ese punto también. Cualquier consulta por favor me avisas, tienes mi cel. Además cadena de correos, el último de fecha 14 de enero 2020, de Claudio Parragué a Esteban Becerra, asunto: Finiquito notaria Benavente. último de fecha 16 de enero 2020 de Esteban Becerra a Deborah Magaña, asunto: Firma finiquito Esteban Becerra Estimados Priscila y Claudio Mañana miércoles 15/12 y jueves 16/12, no podré asistir a notaría.! (temas contingentes de ultimo momento, del post operatorio de mi hija, me complican asistir.!) Mis excusas por esto Estoy programando ir el próximo viernes (17/12) a las 12 hrs o 15 hrs como opciones. Coméntenme si este cambio los complica y si asistirá alguno de ustedes, ese día, o caso contrario, con quien me coordino ahí, en la Notaría Benavente, para firmar Claudio, te recuerdo revisar los puntos que quedaron en duda y enviarme el resumen/proforma para ver si está todo como finalmente me comentaste quedaría En especial lo de las diferencias de remuneraciones Ju/Dic/2019 y las 10 UF del cultural y deportivo, que no fueron consideradas/incluidas en la carta y de las cuales no tuve razón de su exclusión, y la revisión de los descuentos del bienestar. Espero que este todo, correctamente incluido, para el momento de la firma, por eso enviarme, por favor, la proforma solicitada, para verificarlo Saludos Esteban. La respuesta es Hola Esteban, Ok, espero que esté todo bien con el post operatorio de tu hija. Sobre la fecha para ir a la notaría, lamentablemente ni yo ni Priscila podremos el viernes, por lo que te propongo el día lunes 20 a las 11:00 hrs., dónde te podrá acompañar Priscila Se adjunta resumen de los montos Eso, descontando los descuentos por Bienestar/Salud, llega a los \$120.023.098. Los descuentos se están procesando apenas las clínicas/seguros gestionen las cuentas. Finalmente, sobre las diferencias que comentas, desde Remuneraciones me informan que estas se deben a los meses en que estuviste con licencias, el subsidio que paga Softys (por sobre el tope legal) no es imponible, lo que produce ciertas variaciones, pero el líquido a pago no sufrió variaciones durante esos meses. El reembolso deportivo no corresponde a sueldo, es



un beneficio, por lo que no está considerado en el finiquito. Me confirman que las 10UF están ya contabilizados y solicitados para pago este viernes 17 de Enero.

- o) Factura electrónica N° 283746 de fecha 7 de mayo de 2018 emitida por Clínica Alemana de Santiago S.A. por un total de \$2.665.604 por examen y procedimiento y la Factura electrónica N° 364781 de fecha 29 de noviembre de 2019 emitida por Clínica Alemana de Santiago S.A. por un total de \$2.532.895, por la hospitalización del actor, se indican gastos de pabellón, hospitalización, exámenes y farmacia, las que se encuentran respaldada por el Comprobante de recepción de consultas emitido por Banco Santander Folio N° 00003-000013003353 de fecha 10 de septiembre de 2020., que acredita el pago.
- p) Captura de pantalla que da cuenta del pago dos reembolsos pagados a Clínica Alemana de Santiago S.A. y Servicios Clínica Alemana Ltda., ambos realizados con fecha 2 de agosto de 2018
- q) Cheque Serie 1870089703-0022253 girado con fecha 22 de mayo de 2019 a nombre del Sr. Esteban Becerra Mora por la suma de \$2.417.500 Copia de certificado médico emitido por la Dra. Eugenia Abusleme con fecha 6 de mayo de 2019 que da cuenta del diagnóstico del actor y su tratamiento Adjuntando Copia de presupuesto realizado por la Clínica Oftalmológica MIRA con fecha 6 de mayo de 2019 por la suma de \$2.417.500 Solicitud de anticipo N° 033504 de fecha 16 de mayo de 2019, donde el actor solicita cancelar cuenta médica por la suma de \$2.417.500
- r) Factura no afecta N° 199192 de fecha 7 de mayo de 2018 emitida por Servicios Clínica Alemana Ltda, por honorarios médicos por la suma de \$2.319.659
- s) Cadena de correos el último de fecha 10 de septiembre de 2020 de Felipe Naranjo subgerente de control y riesgo financiera a Cristóbal Somarriva asunto: Fwd. Solicita tarjeta amex.
- t) Correo de Personas y Organización de fecha 25 de noviembre de 2019 asunto: En Softys Crecemos-noviembre. Con los ascensos de dicho mes
- u) Contrato de trabajo suscritos entre CMPC Tissue S.A. y Carlos Montero Fabre, Cesar Flores Tapia, Cristóbal Saavedra Romo, Hernán Ponce Cifuentes, Karina Fuentes Peña, Nibsa Cortes Puebla, Rodrigo Monje Pinedo, Fredy Olguín Herrada, Javier Vidal Anacona, Mauricio Moya Griñen, Víctor Suárez Romero, en dichos contratos se contempla la fecha de nacimiento de los trabajadores y se aprecia algunos muy jóvenes nacidos en 1996 y otros nacidos 1972 y 1976, y también otros



nacidos en los años 1980.

- v) Copia de declaración, transacción, renuncia y/o desistimiento de acciones, recibo y finiquito autorizado ante notario suscrito entre CMPC Tissue S.A. y Carlos Montero Fabre, Cesar Flores Tapia, Cristóbal Saavedra Romo, Hernán Ponce Cifuentes, Karina Fuentes Peña, Nibsa Cortes Puebla, Rodrigo Monje Pinedo, Fredy Olguín Herrada, Javier Vidal Anacona, Mauricio Moya Griñen, Víctor Suárez Romero., todos por la causal de necesidades de la empresa , en las siguientes fechas 13 de septiembre de 2019, 12 de septiembre, 14 de octubre, 21 de agosto, 20 de diciembre, 9 de septiembre, 16 de septiembre, 21 de agosto, 27 de septiembre, 19 noviembre y 6 de diciembre, sin indicar los documentos el cargo que desempeñaban los trabajadores.
- w) Contrato de prestación de servicios entre CMPC Tissue S.A. y EY Consulting SpA. De fecha 07 de enero de 2019, respecto de Incremento de Eficiencia — Tissue Brasil.
- x) acta se sesión de directorio N° 306 de CMPC Tissue S.A. de fecha 4 de septiembre de 2018. En la cual el señor Muzzio expone el rol de la gerencia a su cargo y los desafíos que enfrentará ,(...) mediante un modelo de “supply Chain”, que comience desde una mirada sustentable (...) En cuanto a “Excelencia en Manufactura” los focos se encuentran en TPS, iniciativas de eficiencia, mantenimiento MMS, mejoras en producción de papeles (...) destaca la importancia del trabajo en red de operaciones de las distintas plantas permitiendo el aporte de especialistas de cada planta al beneficios de todas compartiendo los equipos sus desafíos y los ámbitos en los que requieren y pueden dar apoyo. Copia de las 12 etapas de implementación de IM&C Internacional.
- y) Organigrama reportes directo Sr. Pedro Muzzio de Softys, (no contiene fecha) no figura el actor.
- z) Provocó la testimonial de **Pedro Muzzio**, gerente Corporativo, trabaja para la demandada en el corporativo para América latina, desde marzo de 2017, el motivo de su contratación, la transformación de la organización un nuevo gerente corporativo. Conoce al actor quien se desempeña como Subgerente de mejoramiento operativo le reportaba directamente a él, apoya a los países en temas de problemas operacionales, fallas de máquinas reparación de equipos, el actor trabajaba en el corporativo de Santiago y visitando las operaciones, estuvo apoyando en varios



países, Ecuador, Perú y Brasil unos meses octubre 2018 a marzo o abril de 2019, vuelve al corporativo a esa fecha llevaban varios años del programa de excelencia operacional, implementándose 2017, describe los pilares, de este sistema, es que grupos autónomos puedan hacer sus propios mantenimiento, preventivo, ellos mismos realicen proyectos de mejoras, El cargo del actor desapareció y no se volvió a reemplazar el rol, este programa partió el 2017, estaban lo conocía, no puede estar fuera de la práctica sino que debe ser liderada por los locales. El proceso de salida del actor, conversaron en varias oportunidades ,conversaron muy abiertamente, lo que volviera de Brasil, acordando los tiempos de común acuerdo, para que tuviera una buena salida desde marzo y abril de 2019, prepararon juntos el anuncio que se hizo al interior de la empresa el comunicando su salida. Posteriormente sufrió un cáncer al riñón, proceso suspendido hasta que se recuperara completamente, fue a la clínica personalmente, siempre en contacto. Le conto inicio diciembre de 2019 le comentó su regreso a la empresa. Se le exhibe los correos sostenidos con el actor en los meses de abril, en cuanto a la publicación del anuncio de su salida. Refiere que al regreso del actor nuevamente retomaron la conversación de la salida, de común acuerdo al 31 de diciembre, interviene el área de personas, por los montos, en ese minuto, el actor comenzó a plantear cuestionamientos, trataron de solucionarlo y se llegó al despido por necesidades de la empresa, por los motivos que indicó. Se le exhibición el Finiquito del actor, indica que indemnización adicional es el bono por su asignación en Brasil 1.2 renta bruta promedio mensual, esto surge con la conversaciones al regreso de Brasil, pidió un reconocimiento de la empresa por haber estado esos meses en Brasil. Reconoce los correos sostenido por el actor, en la cual reconoce la 1.2 renta bruta mensual. Contrainterrogado Tiene 57 años ingresó a las empresas con 53 años, respecto del tema de edad describe que hay ejecutivos de diversas edades, muy jóvenes profesionales cerca de 70 años Tomas Amiada sigue trabajando, un par de años atrás, 56 años un gerente y 57 años, lo que se busca es el talento para desarrollar la estrategia. Contrainterrogado, porque no se asignó al actor a los otros países, indica que los liderazgos deben ser locales, esto se apoya contrataron empresa Brasilera para que les de soporte en los equipos, no hacia sentido mirar el escenario de llevar al actor a otro país. Consultado por que no se aplicó en marzo las necesidades, fue por un gesto de deferencia, un gesto mínimo conversar con una persona sénior del calibre de gerente, insiste que a él le gustaría



DXCDXFYDBB

que lo trataran así, no era opción continuar, consultado por el grupo Matte, son dueños del grupo de CMPC, desconoce una regla que obligue a la jubilación a los 65 años de edad de sus trabajadores.

OCTAVO: Que con el mérito de la prueba rendida, es posible construir los siguientes hechos:

- a) El actor, comenzó en la empresa CMPC TISSUE el año 1977, así se indica en el comunicado dirigido a toda la empresa, donde se informando el retiro de del actor a contar del mes de junio de 2019, además del gálibano de reconocimiento a la trayectoria del actor por sus 40 años de servicio (otorgado el año 2017).
- b) Que sin perjuicio, la relación laboral materia de estos autos se inició el **12 de marzo de 1995**, conforme el contrato de trabajo incorporado por ambas partes, contrato que fue modificado en cuanto al pago de la indemnización convencional con **fecha el 2 de enero de 2018 y en agosto del mismo año**, se incrementó el sueldo base y la gratificación. Lo que se acredita con las liquidaciones de remuneraciones del actor aportadas, así en Mayo 2016 el total de haberes fue **\$5.103.574**, lo mismo ocurre en mayo de 2017, sueldo base \$2.556.939; anticipo gratificación anual \$1.917.704 y Anticipo GCE \$843.790, total de haberes **\$5.318.344**. Lo que cambia drásticamente en el mes de agosto de 2018 sueldo base \$5.393.864; anticipo gratificación anual \$4.045.398, total de haberes **\$9.439.262**. Luego en noviembre de 2018 se agrega otro haber denominado diferencia remuneración por la suma de \$3.069.513, por los que haberes son por la suma **\$12.508.775**.
- c) Que el actor en su cargo de subgerente de mejoramiento operativo, debía desempeñarse en distintas plantas de su empleador, en los Países de Ecuador, Perú y Brasil y llegando de éste último país en marzo de 2019 con **69 años de edad**, se le ofreció el retiro de la empresa por la causal de mutuo acuerdo de las partes, el que se materializaría en junio de 2019, informando mediante un comunicado su salida de la empresa y reconociendo su trayectoria en la misma por más de 40 años. Lo que se acredita con el comunicado y los correos electrónicos entre el actor y el Gerente señor Muzzio, quienes en conjunto lo redactaron, lo que es refrendado por la declaración del testigo señor Muzzio.
- d) Que el actor en el mes de mayo se vio aquejado de un cáncer renal, lo que lo mantuvo con licencia médica continua hasta el 3 de diciembre de 2019, lo que se



acredita, con las facturas médicas, las licencias incorporadas y el relato del testigo señor Pedro Muzzio, gerente Corporativo de la demandada, quien señaló haber estado en contacto con él, en dicho período, incluso visitarlo en la clínica impresionó en su declaración, como un jefe con buenas relaciones con su equipo, y preocupado de otorgar el apoyo necesario para sortear los avatares derivados de su enfermedad. Se corrobora lo anterior con los correos electrónicos incorporados, tanto de los meses previos a la enfermedad, como a su retorno.

- e) La empleadora otorga a sus trabajadores el beneficio de pagar las licencias médicas por anticipado y sin el tope legal, para que no sufran merma ni retraso en sus ingresos. El actor hizo uso de este beneficio durante el período que estuvo con licencia médica, lo que se acredita con la cláusula contractual, en supra transcrita y las liquidaciones de remuneraciones del actor de los meses de junio a noviembre de 2019.
- f) Al volver al trabajo (4 de diciembre 2019) se presentaron problemas con la oficina que debía utilizar el actor, porque la suya había sido asignada a Hernán Brito, por lo que el mismo se comunicó con Juan Caillabet, para que le facilitara su oficina, lo que se acredita con los correos electrónicos intercambiados entre ellos. A su regreso también se retomaron las gestiones para su salida, lo que se trató mediante varios correos electrónicos dirigidos al señor Muzzio, Priscila Magaña y Claudio Parragué, en los cuales el actor refleja no estar conforme con varios de los ítems que se le pagaría, entre estos , la base de cálculo utilizada, porque no incluía el bono anual, el pago de las IAS, el feriado del año 1995 al 2008, el bono Brasil, entre otros, existiendo una profusa mensajería entre ellos, en tonos cordiales, pero sin lograr aclarar estos ítems. Lo cual es refrendado por el audio acompañado de la conversación sostenida entre el actor y el señor Parragué y lo señalado por el testigo señor Muzzio, quien señaló que los montos de las indemnizaciones debía tratarlo directamente con el área de compensaciones (Sra. Magaña), pero sí del finiquito reconocía que la denominada indemnización adicional correspondía al pago de la gestión del actor (octubre 2018 a marzo de 2019 en Brasil) correspondiendo a 1.2 Renta Bruta Promedio Mensual.
- g) Pedro Muzzio, como gerente corporativo explicó que el año 2017 se implementó el programa de excelencia operacional, consistente en uno de los



pilares que cada planta sean grupos autónomos, puedan hacer sus propios mantenimiento, preventivo, ellos mismos realicen proyectos de mejoras, por lo que el cargo del actor desapareció y no se volvió a reemplazar el rol, lo que es respaldado además con la acta de sesión de directorio de la demandada de fecha 4 de septiembre de 2018, donde le propio señor Muzzio expone el rol de la gerencia a su cargo y los desafíos que enfrentará, mediante un modelo de “supply Chain”,

- h) Que la demandada otorga a ciertos ejecutivos, una tarjeta de crédito para cubrir los gastos que éstos incurran en sus viajes en el extranjero, la que entregó al testigo del demandante señor Hector Farías López, quien tenía el cargo de subgerente de seguridad y medio ambiente, quien explicó su uso , y que el actor por sus labores le correspondía viajar bastante, además se adjuntaron una serie de correos electrónicos por la tarjeta para otros trabajadores de la demandada, que de esta manera se tendrá por acreditada que al actor no se le otorgó, sin perjuicio de estar dentro de los ejecutivos que podría corresponderle, no existiendo prueba que él la solicitó.
- i) Que el actor recibió el pago de sus IAS conforme el contrato suscrito en enero de 2018, esto es por la suma de 2.215,67 Unidades de Fomento (UF), al valor de la UF a la fecha del término del contrato, que ascendió a \$63.146.454. En cuanto a otros gerentes que figuran en la demanda, la señora Ximena Alvarez y don Gonzalo Contreras ambos ingresaron a prestar servicios antes del 14 de agosto de 1981, por lo mismo recibieron el pago de todos sus años de servicios con su última remuneración.
- j) Que en cuanto al amigo secreto que se reprocha en el cual no se habría invitado a participar al actor en diciembre de 2019 no se aportó prueba alguna.
- k) La demandada reconoce adeudar al actor feriado legal desde el 2008, y feriado progresivo desde 1977, en el cual mediante los documentos emitidos previo al despido del actor , siempre le fueron reconocidos por esos periodos, y mediante la exhibición solicitada por el demandante, se acompañaron comprobantes de feriado del actor en el periodo comprendido entre enero de 1995 y 2008, no existiendo antecedentes , que digan relación con un reconocimiento de la empresa de pagar todos el feriado, sin importar si este fue gozado.
- l) Del finiquito al actor se le descontaron una serie de reembolsos médicos, dado



que la demandada, otorgaba a solicitud del trabajador, el pago de facturas médicas, pago que luego era traspasado al actor, tal como se acredita con las facturas, y solicitud de pago acompañadas.

NOVENO: El demandado ha logrado desvirtuar los indicios que el despido es consecuencia de la edad del actor, de esta manera no adquiere convicción en orden a una motivación discriminatoria por los siguientes argumentos:

- a) Si bien el actor presenta como indicio el hecho inconcuso de que con 69 años la empresa primero en el mes de abril de 2019, le ofrece ponerle término a la relación laboral, por la causal de mutuo acuerdo entre las partes y luego al regresar de una licencia médica por seis meses, nuevamente le impone el término de la relación, pero por la causal de necesidades de la empresa, con la prueba rendida, tal indicio resulta insuficiente para establecer la motivación de su separación, desde que no existen antecedentes que la edad del trabajador haya sido resistida por su empleadora, que haya manifestado alguna molestia o de algún modo se le haya hecho presente al trabajador los problemas que acarreaba su edad. Por el contrario, y como raras veces ocurre, se ha constatado que el empleador, a pesar de tener ya comunicado al resto de personal que la salida del actor sería el 30 de junio por la causal de mutuo acuerdo, ante la lamentable enfermedad del trabajador, lo aplazó y espero que este se recupera del cáncer, y su jefatura -señor Pedro Muzzio- tuvo un comportamiento bastante delicado, preocupándose por su salud, es más al volver de su licencia médica, se generan entre ambos el siguiente intercambio de correos *“Estimado Esteban nada que agradecer ... cuéntame cómo te va en la revisión con Priscila.. Saludos y que estés bien. Cuya respuesta es Estimado PEDRO Gracias por tu respuesta y opciones propuestas, también por tus elogios a mi trayectoria y aporte a CMPC/SOFTYS Respecto las situaciones de preocupación planteadas y las soluciones que me propones, yo creo se resolverán, de una, con mi salida. La decisión de mi salida, es un requerimiento de ustedes/SOFTYS, y mientras más rápido la resuelvan todo quedara solucionado Yo como siempre, estoy muy abierto y dispuesto a conversar contigo en los mismos términos que hasta ahora! Tengo la más alta expectativa y espero que la propuesta/proforma, que debo recibir hoy, traiga materializado todo ese reconocimiento que tú, SOFTYS y mis colegas, hacen a mi trayectoria, carrera y aporte a esta compañía. Te deseo sigas bien en lo tuyo Un abrazo Saludos.* En tal sentido, aparecen ahora como muy poco probable y



acomodaticias las declaraciones vertidas en la denuncia en orden a que fue un tipo de treta, las reuniones suscitadas entre el actor y el señor Parragué Basta leer la prolífera mensajería incorporada por el propio actor para advertir el buen trato de Pedro Muzzio y así también con la señora Magaña y el señor Parragué y la disponibilidad para las reuniones y que fue el actor quien, en muchos casos no podía asistir en las fechas acordadas, así ocurre con la reunión que reprocha que fue realizada el día 24 de diciembre, fijada para el día anterior, siendo el actor quien no pudo asistir y solicitó que fuera el día de navidad. Lo mismo ocurre con el hecho que en ésta reunión aún se estaba negociando las condiciones de su salida y se le enviara inmediatamente la carta de despido, por cuanto el actor estaba en conocimiento, que la causal de término había mutado a necesidades de la empresa – por cuanto no arriban a un acuerdo en los montos a pagar- y que el plazo era el 31 de diciembre de 2019, lo que se ve refrendado en la información de feriados presentados por el actor, donde se calculan hasta el 31 de diciembre de 2019, por lo mismo se desvirtúa esta especie de ardid en cuanto al despido.

- b) Por otro lado, si bien el testigo señor Néstor Navarro indicó que era costumbre del Holding de CMPC que, que los trabajadores se retirara al tener 65 años , *que se estableció como una norma interna*, era muy impulsada por Arturo Mackenna, mucha gente la conoce como ley Mackenna, y este habría sido el motivo del despido del actor , esto se ve desvirtuado por cuanto el actor ya tenía 69 años en marzo de 2019, y por otro lado, resultó acreditada una reestructuración en el área en que trabajaba el actor, que se venía desempeñando a lo menos del 2018. Parece mucho más probable aceptar que la decisión se había tomado antes puesto que no se trató de un despido quirúrgico, sino que -efectivamente- debido a un proceso prolongado, de manera de dotar a cada fábrica de sus propias herramientas, y no necesitar las labores del actor que según el testigo señor Héctor Farias eran de “comodín”.
- c) En consecuencia, la edad del actor queda desprovista del protagonismo que propone el denunciante y el despido aparece ligado a una decisión empresarial que queda al arbitrio de la acción por despido injustificado.
- d) Que por otra parte no es posible, comparar la situación del actor, con otros gerentes que recibieron el pago de sus indemnizaciones legales sin tope, por cuanto éste tenía un contrato suscrito el año 1995, en circunstancias que Ximena Alvarez y Gonzalo



Contreras, ingresaron antes del 14 de agosto de 1981, por lo mismo debían recibir sus indemnizaciones sin tope de años y remuneración, por lo mismo no existe algún tipo de discriminación, sin perjuicio de lo que se dirá sobre el pago de la indemnización convencional.

- e) El tema de la no entrega de la tarjeta de crédito (que se acusan también como indicio) aparece desprovisto de una vinculación directa con el caso del despido del actor y más bien se relaciona con políticas generales de la empresa (no generadas a partir de la situación especial y personal del actor) o, en el segundo caso, un eventual omisión cuya intencionalidad tampoco se puede suponer.
- f) El mismo descarte ocurre con el hecho de que el actor haya sido un trabajador con destacadas funciones y más de 40 años de experiencia y se prescinde de él, aunque sus funciones (no su cargo) hayan seguido desempeñándose. Este, si bien es un indicio que cuestiona la lógica de la decisión empresarial, se vio bastante disminuido ante la declaración del testigo Pedro Muzzio que explicó con detalle (en contra examen) la reestructuración en cuestión, las razones de por qué se prescindió de él y no era posible que fuese destinado a una planta de otro país, debilitando la tesis de prescindir de gente con antigüedad y atenuando la sospecha de discriminación.
- g) Tampoco se advierte que la falta de oficina del actor al volver de su licencia médica (diciembre de 2019) fuese un acto intencional de la demandada, ya que la mensajería sostenida entre el actor y el señor Muzzio, da cuenta que efectivamente el actor manifiesta su disconformidad con la falta de oficina pero ha podido sortear, utilizando la de otros colegas, por lo que la respuesta del correo de 10 de diciembre permite comprender la conducta de la empresa así Pedro Muzzio le responde *gracias por tu nota, entiendo tu preocupación y lamento si han surgidos inconvenientes, como sabes hemos estado con serios problemas de disponibilidad de espacios desde ya siéntate libre de utilizar mi oficina, feliz puedas tener la tranquilidad de tomar ese espacio. En relación a las incomodidades adicionales que mencionas, creo es importante comentarte que nuestro foco ha sido el que puedas estar enfocado para tu tranquilidad en el proceso de cierre, En relación a alguna comunicación oficial sobre tu situación te consulto si te gustaría que hagamos ahora un anuncio oficial (que será como lo mereces muy conceptual) u se haga pública la info que te retiras de softys y que tu cargo no se reemplaza ...*



o prefieres por ahora no hacerlo público. Por la realidad de estas fechas del negocio y que estés tranquilo con foco en las diversas aristas del cierre de tu vida profesional y extensa y exitosa en Softys es que no tengo contemplado (y creo que es apropiado) asignarte tareas o proyectos específicos, en este par de semanas que restan... asumo profesionalmente lo entiendes perfecto. (...) saludos y estamos en contacto que la la falta de tener oficina y carga de trabajo, en este hecho fue muy bien reflejado en el correo

Por lo señalado la acción de tutela laboral será rechazada.

DECIMO: Que en cuanto al daño moral solicitado atendido que este es construido sobre la misma afectación ya descartada será desestimado.

UNDECIMO: Que en cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado la comunicación de despido fue funda en la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” , tal como se transcribió en la comunicación la que dispone “racionalización” .(...) “*derivan directa y necesaria y exclusivamente del proceso de racionalización que se está llevando a cabo la empresa asociado a los nuevos desafíos y modernización del negocio. El cargo que usted actualmente desempeña Subgerente Mejoramiento Operativo, será eliminado de la estructura de la compañía, reasignándose sus funciones a otros roles de la gerencia de desarrollo industrial &Suply Chain y de las distintas filiales de Softys en los países extranjeros*”

Que respecto de la causal de necesidades de la empresa invocada, debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador o por capricho, caso en el que operaría como un mero despido libre o desahucio; la necesidad tiene que ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y permanente, entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de haber relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015 (p.387-388).



Que se ha sostenido por la jurisprudencia que la causal de despido contemplada en el artículo 161, inc. 1 del Código del Trabajo es una excepción legal a la estabilidad en el empleo y a la ajenidad de la relación de trabajo (por cuanto hace traspasar el riesgo del negocio al trabajador). En tal sentido, no corresponde cuestionar el hecho que se traspase el riesgo del negocio al trabajador, sino solamente si nos encontramos o no en la hipótesis legal habilitante para traspasarlo, es decir, si se cumple el estándar legal para que el trabajador resulte despedido a causa de la racionalización, la baja en la productividad o los cambios en las condiciones del mercado. Este estándar legal se define como una “necesidad” lo que es indicativo de algo más que una mera conveniencia resultante de aplicar criterios economicistas que maximicen las utilidades. Se suele utilizar como estándar de esta necesidad la existencia de pérdidas sostenidas en los balances auditados o procesos de tal envergadura (como cierre de locales por malos resultados o pérdida de clientes importantes) que ameritan que la empresa recurra al despido de su personal, sin que este le sea imputable.

DUODECIMO: Que, si bien se acreditó que con la llegada del gerente Muzzio y como da cuenta el acta de sesión de directorio N° 306 de CMPC Tissue S.A. de fecha 4 de septiembre de 2018, el rol de la gerencia a su cargo y los desafíos que enfrentará, (...) mediante un modelo de “supply Chain”, que comience desde una mirada sustentable (...) En cuanto a “Excelencia en Manufactura” los focos se encuentran en TPS, iniciativas de eficiencia, mantenimiento MMS, mejoras en producción de papeles (...) destaca la importancia del trabajo en red de operaciones de las distintas plantas, explicando el testigo que se quería lograr que cada planta fuese autosuficiente, el testigo del actor el señor Héctor Farías López, definió al actor era “un comodín”, donde había dificultades operacionales viajaba (Brasil, México, Perú), por lo que con esa experiencia, aparece más como una decisión gestada en la legítima aspiración de rebajar costos, al adoptar otra estructura de organización de las plantas, por lo cual es despido es improcedente accediéndose al recargo del artículo 168 letra a) del Código del trabajo.

DECIMO TERCERO: Que acogida la acción subsidiaria de despido injustificado, corresponde determinar primero la indemnización convencional pactada entre las partes, puesto las posiciones antagónicas planteadas y sí el recargo legal se aplicará sobre ésta, o sobre la indemnización legal (11 años con tope de remuneración) como viene solicitado por la demandada, para luego comenzar el capítulo de las prestaciones.



Que resulta inconcuso que durante la relación laboral las partes sustituyeron la indemnización convencional pactada, la primitiva aseguraba al actor- cualquiera fuera la causal de término- se pagaría los años completos de servicios prestados continuamente a la empresa y por las fracciones de años de servicio y esta ascenderá al promedio de los sueldos de contrato de los últimos seis meses de vigencia de este, la que se sustituyó el **2 de enero de 2018**, por una suma única de 2.215 UF. Además se indica que este contrato deja sin efecto todo otro pacto, acuerdo y anexo existente entre los contratantes.

Digamos que la demandada pagó al actor las 2.215 UF, lo que ascendió a \$63.146.454, ahora de haberse mantenido la primitiva cláusula el monto que debió pagar al actor sería la suma de \$226.542.288 (24 años por la remuneración \$9.439.262) que lo que reprocha la demandante es que atendido el principio protector que inspira el derecho del trabajo y es recogido en el art. 5 del código del trabajo, que dispone “*Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo*”, de esta manera, el actor no habría podido pactar esta rebaja de su indemnización convencional.

En cuanto a la indemnización convencional, el profesor Alfredo Sierra Herrero, en su publicación en la revista Ius et Praxis, Año 24, refiere sobre Indemnizaciones convencionales por término de contrato de trabajo, refiere si se ha suscrito una indemnización convencional, está reemplaza a los términos de “*la ley tanto en la forma en que se adquiere el derecho, como en el método de su determinación*”. Las partes tienen, por consiguiente, “*la libertad de estipular y convenir con las consecuencias que de ello se deriva atendida la obligatoriedad del vínculo contractual*”. Con todo, la clave de la validez de la cláusula se encontrará en que no vulnere derechos irrenunciables del trabajador y en que respete la normativa de orden público correspondiente en la materia”. El mismo profesor reconoce que en el derecho comparado son reconocidas con la denominación de “cláusulas de blindaje” “paraguas dorados” “pactos de mejora” dejando claro que siempre deben ser superior al piso legal (90UF por 330 días art. 172. Inciso 3 ° Código del ramo) por lo que, en el caso de marras se cumple porque las 2.215 UF, son superior al art. 172 inc.3 ya citado, pero a juicio de esta sentenciadora no es suficiente que sea superior al piso legal, porque los trabajadores que tienen estas “cláusulas de blindaje”, el piso legal les resulta muy inferior, a los montos, de las clausulas pactadas, por lo mismo es necesario revisar los términos de la negociación, de manera de dotar del contenido al art. 5 ya citado.



Además de ambos contratos de trabajo ya citados, se aportaron las liquidaciones de remuneraciones de dicho periodo, y es posible apreciar que al momento de suscribir el nuevo contrato de trabajo el actor recibía una remuneración bruta de \$5.408.846 (sueldo base \$2.600.407+ant.gratificacion anual \$1.950.305+ant.GCE fija \$858.134) y a los 6 meses esa remuneración prácticamente se duplicó así en el mes de agosto del mismo año la remuneración \$9.439.262 (sueldo base \$5.393.864+ant.gratificacion anual \$4.045.398), de la simple operación matemática de sumar las diferencias de remuneraciones hasta la fecha del despido (31 diciembre 2019) 14 meses por \$4.030.416, arroja la suma de \$56.425.824, lo que sumado a los \$63.146.454 (2.215 UF) permite observar que el actor si bien modificó su cláusula convencional, con el incremento de la remuneración le permite si bien, no igualar lo que tenía pactado, si acercarse bastante, por lo que se rechazara la aplicación de la indemnización convencional del contrato de 12 de marzo de 1995.-

DECIMO CUARTO: Que resulto lo anterior, corresponde aplicar el recargo legal art. 168 a) del código del trabajo sobre la indemnización convencional, rechazando la posición planteada por la demandada que solo corresponde aplicarlo sobre la indemnización legal (tope de 90UF por 330 días), para lo cual, conviene hacer presente que el artículo 168 del Código del Trabajo, es parte integrante del Título V, del Libro Primero del dicho cuerpo legal, en donde se trata “De la Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo”, y que tal como su nombre lo indica, dicho título contiene las diversas disposiciones legales que conforman el sistema nacional de terminación del contrato laboral, ostentando cada precepto legal una función claramente identificable dentro de éste, en armonía con las demás normas que lo integran.

Que en tal orden de ideas, la disposición en comento tiene por finalidad –entre otras-, regular el recargo o incremento que habrá de pagarse por el empleador en caso de declararse por el tribunal competente injustificado, indebido, improcedente o carente de causal el despido de que haya sido objeto el trabajador. Es de advertir que el recargo, o aumento, como tal, cumple en nuestra legislación una clara función punitiva para la persona del empleador, quien como sanción al despido efectuado sin ajustarse a derecho, deberá soportar su pago, de acuerdo con las reglas previstas, siempre por el mismo artículo 168, en sus letras a), b) c), así como en el inciso segundo que lo integra, ésta dispone que habiéndose declarado el despido como injustificado, indebido o improcedente, o carente de causal legal para sustentarle, el juez “...ordenará el pago de la indemnización a que se



refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas...”.

Que examinado, en consecuencia, el tenor del artículo 168, tanto en sí mismo, como en cuanto a la finalidad que la norma persigue armonizándose con las demás que integran el sistema de terminación del contrato de trabajo vigente, resulta evidente que la parte final de su inciso primero se satisface por sí misma, sin necesidad de acudir al artículo 163 del Código del Trabajo para determinar su alcance; toda vez que al hacer el artículo alusión a la expresión “... aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:...” , por su parte, el artículo 163 del Código del Trabajo, consagra en su inciso primero la indemnización por años de servicios de carácter convencional, y en su inciso segundo, aquella de carácter legal, que constituye el derecho mínimo irrenunciable para estos efectos.

Que respecto de la indemnización de carácter convencional, dispone: “Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente”. Que por su parte, el inciso segundo de la misma disposición, consagra la indemnización por años de servicios de fuente estrictamente legal, en los siguientes términos: “A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”.

Que, a modo de corolario, estableciendo el artículo 168 en su inciso primero que el aumento o recargo se pagará calculado en un porcentaje de la indemnización “... de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere...”, no cabe sino inferir que se ordena su procedencia tanto para la indemnización por años de servicios de naturaleza convencional –del inciso primero del artículo 163-, como respecto de la legal –del inciso segundo de la misma disposición-; por lo que forzosamente deberá considerarse que aquella que hayan pactado las partes servirá válidamente de base para la determinación del porcentaje de recargo por despido injustificado, indebido, improcedente o carente de causal; sin que pueda sostenerse que el legislador ha pretendido limitar la procedencia de esta sanción únicamente a la indemnización de fuente legal, particularmente si el tenor de la



parte final del inciso primero del artículo en revisión, es claro en orden a denotar que el pago de este aumento sólo se aplica respecto de la indemnización por años de servicios y no respecto de la sustitutiva del aviso previo que se enuncia en primer lugar dentro de la disposición, por lo que , no estando discutido que el actor recibió por indemnización convencional la suma \$ 63.146.454, el recargo del 30% se aplicara sobre dicha suma, lo que asciende a \$18.943.936.-

DECIMO QUINTO: Que en cuanto al cobro de prestaciones. Se solicita por el demandante **el pago bono Brasil enero/septiembre 2014** ofrecido antes de su viaje a Brasil en el mes de junio del 2013 para ocupar el cargo de Gerente de Planta Productos TISSUE. CAIEIRAS, Brasil (Interino), recibiendo lo proporcional al año 2013 y no se me pagó el monto proporcional de enero a setiembre de 2014, siendo lo acordado la suma \$ 50.000 anuales y lo proporcional adeudado el año 2014, era U\$ 37.500, lo que equivale a valor corresponde a \$ 30.873.000.**Respecto del cual se allanó a la excepción de prescripción opuesta.**

El pago del bono Brasil 2018/2019, por su viaje a Brasil, en octubre del 2018, para ocupar el cargo de Director de Operaciones de las plantas de productos Tissue/Sanitarios/BCTMP de Caieiras, de Mogi, Recife y Guaiba, por 1,2 RBPM, lo que asciende a \$ 11.327.114, que se acogerá a su respecto la excepción de pago opuesta, por cuanto en el finiquito suscrito figura pagado bajo el ítems **indemnización adicional**, lo que se acredita con la declaración de don Pedro Muzzio , quien al exhibirle el finiquito explicó que indemnización adicional es el bono por su asignación en Brasil 1.2 renta bruta promedio mensual, esto surge con la conversaciones al regreso de Brasil, pidió un reconocimiento de la empresa por haber estado esos meses en Brasil . Además reconoce los correos sostenido por el actor , en la cual reconoce la 1.2 renta bruta mensual . Por lo demás dicho monto figura en los documentos emanados de la demandada denominados “imputación contable del finiquito “

DECIMO SEXTO: Solicita diferencias de remuneraciones pagadas desde junio a diciembre de 2019, fundado en que su remuneración mensual \$ 9.694.122 (RBPM) , dado que se encontraba con licencia médica, su empleador asume la diferencia por el sistema de compensaciones, sin embargo, se produjo una diferencia de \$ 3.433.444.-

Que como se acreditó la demandada otorga el beneficio de pagar las licencias médicas por anticipado y sin el tope legal, para que no sufran merma ni retraso en sus ingresos, así mismo el año 2019 dicho tope ascendía a 79,2 Unidades de Fomento,

Mes	Remuneración bruta	Remuneración	
-----	--------------------	--------------	--



		liquida	
Abril	\$9.439.262	\$6.782.789	
Mayo (días con licencia)	\$5.466.237	\$4.324.488	
junio	\$11.843.987	\$8.574.980	Se pagaron otros bonos
Julio	\$5.613.824	\$4.432.634	
agosto	\$5.613.824	\$4.432.634	
septiembre	\$12.336.724	\$8.893.588	
Octubre	\$5.613.824	\$4.421.176	
Noviembre	\$5.613.824	\$4.419.150	

Que de esta forma, además de lo recibido por su liquidación de remuneraciones, se debe considerar el pago que realizó la institución previsional del actor, en este caso Consalud lo que asciende a 79,2 UF, tomando en promedio el valor de la UF a dicha fecha en \$28.000, lo que asciende a \$2.217.600, reconociendo que debe realizarse descuentos, sumados arrojan una suma similar a la liquida recibida por el actor los meses íntegramente trabajados, por lo que se rechazará el cobro.

DECIMO OCTAVO: En cuanto al feriado el demandante, sin controvertir la base de cálculo utilizada por el empleador, solicita 294 días de feriado correspondientes a 14 periodos entre los años 1995 y 2008, (en razón de 21 días por año) en que el denunciante producto de sus reiterados viajes al extranjero derivados de su trabajo, se le impidió hacer uso, dado que la empresa acostumbraba (regla de conducta) a pagar el concepto de feriado sin límite alguno y por la totalidad del tiempo trabajado.

Que la demandada, alegó que en el finiquito se le pagaron al actor 140,5 días de feriado por la suma \$45.400.749 y además alegó la prescripción del periodo 1995-2008.

Se podría decir que la prescripción, en el derecho laboral, sanciona a aquel que en determinado tiempo no ejerce una acción y permite otorgar certeza jurídica, en el caso del feriado, es complejo encontrar esos fundamentos, porque es precisamente el empleador quien tiene la decisión de otorgarlo, por lo mismo no podría éste, aprovecharse luego de este hecho, en su beneficio, pero en el caso de marras, conforme el documento entregado por la demandada **historial de feriado**, es ella quien reconoce feriado al actor desde el año 2008, esto es más de 10 años, por lo mismo el hecho que el actor reclame feriado de 10 años anteriores (1995-2008), no reconoce los fundamentos para sustentar, la no aplicación de dicha institución, por lo que se acogerá la excepción de prescripción, conforme a los dispuesto en el art. 510 inc.1 del Código del trabajo.



DECIMO NOVENO: descuentos realizados al finiquito que se rechaza por el actor los descuentos realizados a su finiquito bajo la glosa Control Reembolso Cta. Cte, los que ascendieron a:

\$2.385.496.	
\$2.039.461	
\$2.417.500	Solicitud realizada por el actor con fecha 15 de mayo de 2019, para cancelación de cuenta médica, junto con presupuesto y se adjuntó cheque a nombre del actor.
\$5.442.183	Factura N°364781 de 29 de nov.2019 por \$2.532.895 clínica Alemana hospitalización figura nombre del actor y transferencia de pago
\$113.608	

Que corresponde a la demandada para lo cual acompañó, las facturas y documentos detallados, además de dos facturas de la Clínica Alemana, las N°283746 y N°199192 cada una de fecha 7 de mayo de 2018, con su respectivo comprobante de pago, pero en la descripción de los procesamientos no figura antecedente que lo relacione con el actor., por lo que solo serán reconocidos los detallados, en la tabla inserta, por lo que deberá devolver al actor la suma de \$7.334.245.-

VIGESIMO: Que la restante prueba rendida en nada altera lo resuelto, a modo de ejemplo la serie de correos electrónicos dirigidos al actor en abril de 2019, sintiendo su salida de la empresa y reconociendo su labor y legado, solo ratifican que el actor, era muy querido y con una vasta experiencia en el área, nada aporta tampoco el libro de remuneraciones solicitados exhibir.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 71, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.-Que se rechaza la acción de tutela.-

II.- Que **se acoge** la demanda subsidiaria de despido injustificado declarando improcedente el despido del que fue objeto el actor y, por tanto, se condena a la empresa demandada al pago de las siguientes prestaciones:

- a) \$18.943.936.- por concepto de recargo legal del 30% según lo indicado en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.



b) \$7.334.245, por concepto de descuentos por control reembolsos cta. Cte. que realizó al finiquito del actor.-

c) Se acoge la excepción de prescripción respecto de los feriados entre los años 1995 y 2008.-

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

IV.- Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida y haber tenido motivo plausible para litigar.

V.-Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

VI.- Una vez ejecutoriada la presente sentencia devuélvanse los documentos acompañados a las partes.

Regístrese y comuníquese.

RIT T-461-2020

RUC 20- 4-0256909-4

Pronunciada por doña Carolina Andrea Luengo Portilla, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>