

Santiago a tres de noviembre de dos mil veinte

PRIMERO: Que ha comparecido **NICOLÁS MÁRQUEZ HERRERA**, Abogado, Cédula Nacional de Identidad N° 15.690.340-K, en representación de **José Naun Maluenda Cuevas**, Cédula Nacional de Identidad N° 10.655.694-6, ambos domiciliados, para estos efectos, en calle Los Abetos Sur 1047, Dpto. 51, Comuna de Vitacura e interpone demanda en procedimiento de aplicación general por despido injustificado, nulidad del despido, cobro de prestaciones en contra de **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE**, sociedad comercial estatal, **RUT 61.704.000-K**, representada legalmente por don **MARCELO ALVAREZ JARA**, **RUT N° 8.995.874-1**, ambos domiciliados en calle **HUERFANOS 1270, COMUNA DE SANTIAGO**.

Ingresó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, a partir del **1 de enero de 1997** para **CODELCO – CHILE**, conforme el siguiente detalle histórico:

- 01.01.1997: Comenzó mediante **Contratación temporal Plazo Fijo**, como Analista Programador (“Analista SAP”), en la Gerencia de Proyectos Corporativos en Santiago.
- 01.10.1997: Ampliación de contrato y obtuvo un ascenso
- 31.03.1998: Término contrato plazo Fijo
- 01.04.1998: Fue Contratado bajo modalidad “a Honorarios para la Corporación Nacional del Cobre de Chile, como Analista Programador (“Analista SAP”), en la Gerencia de Proyectos Corporativos en Santiago. Cabe destacar que aun cuando la compañía lo contrató bajo modalidad de honorarios, el demandante continuó desempeñándose en el mismo cargo y con la misma subordinación jerárquica en la empresa, cumpliendo una jornada y recibiendo una remuneración bajo el nombre de honorarios.
- 30.06.1998: Termino contrato Honorarios
- 01.07.1998: Fue contratado nuevamente por Obra y Servicio “Proyecto Operación productivo Ambiente SAP/R3” como Analista SAP. Importante cuestión a tener presente respecto de la continuidad entre el término del contrato a plazo fijo de 31 de marzo de 1998 y el término del contrato a honorarios 30 de junio de 1998 pues no hubo interrupción alguna entre contratos.
- 01.11.1999: Se crea el Departamento Administración y Control Gestión de la Gerencia de Operaciones TI y paso a desempeñarse como “Analista de Gestión”



- El año 2000 se creó la Vicepresidencia Corporativa de Servicios Compartidos que tiene a cargo a las Gerencias de Abastecimiento, Contraloría y TI, además se creó la Dirección de Estrategia y Control Gestión quien se hace cargo de los departamentos de Administración y control Gestión que dependían de las Gerencia indicadas y a contar de esta fecha pasó a depender de esta Dirección **manteniendo** el Cargo de “Analista de Gestión”.
- 31.03.2001: Finaliza Contrato por Obra y Servicio
- 01.04.2001: Se celebró nuevo Contrato por Obra y Servicio “Proyecto: Operación Productivo Ambiente SAP/R3 Versión 4.6C”. Donde lo contratan como Analista de Gestión en el Departamento Control de gestión y Calidad que dependen de la Dirección de Estrategia y Control Gestión.
- 01.04.2002: Se creó el departamento de Desarrollo Humano dependiendo de la Dirección de Estrategia y Control Gestión, al cual fue transferido y estuvo a cargo de dicho departamento hasta que la compañía llamó a concurso para cubrir el cargo de Jefe de dicho Departamento, en el cual no pudo participar dada su condición de contrato temporal, ya que solo podían participar en el concurso profesionales con contrato indefinido en Codelco.
- 30.06.2005: Solicitan de la compañía que presente carta de renuncia voluntaria al contrato por Obra y Servicio que tenía para pasar a contrato indefinido en Codelco.
- 01.07.2005: Finalmente se formaliza la situación contractual que venía desarrollándose por casi 10 años. Fue contratado en el cargo de **Ingeniero Consultor Senior** bajo el departamento de Desarrollo Humano de la Dirección de Estrategia y Control Gestión. Se vio enfrentado a tener que aceptar las condiciones definidas en el contrato, ya que como lo había exigido la compañía ya había presentado la renuncia al Contrato por Obra y Servicios, sin conocer las condiciones bajo las cuales sería contratado, luego si no aceptaba las condiciones impuestas se quedaba sin la opción de formalizar su contrato indefinido y sin trabajo.

Estos procesos fueron denominados “**Sinceramiento de la Vicepresidencia de Servicios Compartidos**”, y le fueron asignadas labores con respecto a este proceso respecto de otros trabajadores de la época, sin embargo nunca pudo conocer previamente ni negociar la cláusula en la cual no reconocían la antigüedad. Los trabajadores de la misma situación intentaron realizar algunas gestiones para salvar dicha situación, pero todas fueron estériles, así que la opción era firmar o quedar sin trabajo. Como ejemplo menciona lo sucedido con el proyecto Swing, que



dio origen a la Gerencia Corporativa TI (Tecnologías de la Información), donde los centros o departamentos de informática que dependían de las Gerencia de Administración y Finanzas de las divisiones, pasaron a depender directamente de esta Gerencia. Durante el año 1999, se definió contratar a los profesionales de la Gerencia TI que estaban con contratos Por Obra y Servicios (antes Plazo Fijo), que claramente estaban cumpliendo funciones de trabajadores de planta. Dado que el número de profesionales contratado por Obra y servicio se definió contratar inicialmente 9 y posteriormente y de forma paulatina se contratarían los otros profesionales (alrededor de 23 profesionales).

El año 2000 CODELCO contrato profesionales a los cuales se les reconoció la antigüedad desde que llegaron a trabajar a la Casa Matriz a saber: Cristian Enrique Farfán Zenteno - Diana Esther Olmedo Rojas - Héctor Bernardo Romero Guerrero - Marcela Salazar Basoalto - Jacqueline Irene Silva Navea - Mauricio Leonardo Chávez Fuentes - Myriam Orietta Vicuña Valdés - Rafael Manuel Rodríguez Guerrero - Jaime Felipe Marchant Droguett. Señala que Diana Olmedo y Jacqueline Silva llegaron en la misma fecha que el Sr. Maluenda a trabajar a Codelco y con las mismas modalidades de contratos, sin embargo por razones que desconocemos a ellas se les reconoció la antigüedad desde enero de 1997.

Cuando se iba a realizar la contratación de otro grupo de profesionales en la Gerencia TIC el año 2001, ésta gerencia ya dependía de la Vicepresidencia Corporativa de Servicios Compartidos (VCSC), así que desde esa fecha se comenzó a gestionar el **“Sinceramiento Dotacional”** que se concretó el año 2005, contratando 86 profesionales para la Gerencias de Abastecimiento, Contraloría, Tecnologías de la información y Telecomunicaciones y la Dirección de Estrategia y Control Gestión, que dependían de la VCSC.

- 01.06.2007: Recibió un ascenso por destacado desempeño
- 01.11.2008: Estuvo a cargo de los temas de recurso Humanos de la Gerencia de Servicios Compartidos Zona Norte hasta que se eliminó la Vicepresidencia de Servicios Compartidos el año 2010.
- 21.09.2010: Volvió a la Gerencia TIC de la cual había salido cuando se creó la Vicepresidencia de servicios Compartidos, como Ingeniero Consultor Senior, pero ahora a trabajar en el Departamento Control de Proyectos y Licenciamiento.
- 01.10.2011: Se eliminó el Departamento Control de Proyectos y Licenciamiento y se crea la Dirección de Planificación y Seguridad, donde continuó trabajando como Ingeniero Consultor Senior, pero además de las responsabilidades que



tenía antes, se hizo cargo de la Planificación y Gestión Estratégica de la Gerencia TIC.

- 01.10.2012: Fue transferido a la Dirección Gestión, Calidad, PMO y Arquitectura Manteniendo el cargo y las responsabilidades que mantenía en la Dirección anterior.
- 01.09.2013: La dirección cambio de nombre y paso a llamarse Dirección PMO y Calidad de Servicios y el Sr. Maluenda cambió el cargo a Consultor Senior TICA (Este cargo es equivalente en responsabilidad y rentas a un Jefe de Departamento).
- 01.03.2015: Se creó la Dirección Corporativa de Seguridad, Procesos y Continuidad de Negocios, donde fue transferido con el mismo cargo Consultor Senior TICA y tengo a cargo la unidad de Normativa y Cumplimiento para la Gerencia TICA.
- 01.08.2016: Se reestructuró la Gerencia TICA y la Dirección pasa a llamarse Dirección de Seguridad y Licenciamiento, Maluenda mantuvo su cargo y la responsabilidad del área de Normativa y Cumplimiento.
- 01.08.2017 a la fecha del despido: La Gerencia TICA que dependía de la Vicepresidencia de Administración y Finanzas, pasó a depender ahora de la Gerencia Corporativa de Innovación y Tecnologías, y que actualmente depende de la Vicepresidencia de Tecnologías de la Información - Gerencia TI - y se creó la Dirección Corporativa de Seguridad y Continuidad Operacional donde Maluenda quedó a cargo a todas las contrataciones de compras y servicios para esta Dirección, además del cobro de la facturación por los servicios que realiza la Gerencia TI para toda la Corporación como las Filiales de Codelco.

Hace presente que, si bien durante la relación laboral, extendida en forma ininterrumpida desde el 1 de enero de 1997 a la fecha del término del contrato de trabajo, existieron modificaciones y finiquitos al mismo, los que por aplicación del principio de la primacía de la realidad y de continuidad laboral, reconocidos por la doctrina nacional y jurisprudencia, no tuvieron por objeto poner término o dejar constancia de un real término de la relación laboral, o interrumpieron ni suspendieron en forma alguna el contrato de trabajo, toda vez que los instrumentos suscritos fueron celebrados con fines meramente organizativos, por ejemplo para modificar el sueldo o bien cambiar el cargo o función. En rigor, la forma ininterrumpida de la prestación de los servicios por parte del trabajador en el tiempo, es un hecho demostrativo que la relación laboral se mantuvo estable y continua en el periodo que se señala.



La modalidad de contratación durante el período comprendido entre el día 1º de abril y el 30 de junio de 1998 fue parte de un actuar coordinado y específico de la compañía, orientado principalmente a que el contrato de trabajo del demandante no se transformara en uno de carácter indefinido, pues de otra manera resultan inexplicables las razones que llevaron al ex empleador a generar esta aparente laguna previsional, mediante una anomalía contractual que en aquel entonces solo favoreció a quien es demandado en esta oportunidad.

En efecto, aun cuando la relación se haya denominado como contrato a honorarios durante dicho período, las labores se siguieron desarrollando sin solución de continuidad, en términos generales bajo las mismas condiciones de subordinación y dependencia, en las mismas instalaciones, puesto de trabajo, remuneración, etc... Así las cosas, se estima que la relación laboral que ha vinculado al demandante con CODELCO debe ser considerada como una sola, durante todo el tiempo que el Sr. Maluenda prestó servicios a la demandada.

En cuanto a la jornada de trabajo, correspondía a la establecida en el artículo 22 inciso segundo del Código del Trabajo. La remuneración, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a **\$4.096.382 (cuatro millones noventa y seis mil trescientos ochenta y dos pesos)**. Por último, en cuanto a la **duración del contrato** esta era de carácter **indefinida**.

Con fecha 25 de julio de 2019, Codelco, en forma unilateral, puso término al contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, **“Necesidades de la empresa”** a través de carta que transcribe.

La empresa reconoció en la misma comunicación escrita adeudar al trabajador la suma de **\$55.036.142.- (cincuenta y cinco millones treinta y seis mil ciento cuarenta y dos pesos)** por concepto de indemnización por años de servicio y la suma de **\$2.511.297.- (dos millones quinientos once mil doscientos noventa y siete pesos)** por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo. Además de otras remuneraciones y prestaciones de carácter laboral no definidas en la misma carta.

No obstante, a pesar de que la empresa considera el pago de cerca de 22 años de servicio a razón de la base de cálculo de la indemnización sustitutiva de aviso previo señalada en el párrafo anterior, dicho cálculo es erróneo, ya que de acuerdo al plan de transformación y modernización desarrollado por la misma empresa con relación a los beneficios del convenio colectivo vigente y al cual se encuentra afecta la desvinculación, más la usual manifestación de voluntad que ha mostrado la empresa respecto de trabajadores de la misma o similar categoría del señor **Maluenda Cuevas**, al trabajador le corresponde percibir tales indemnizaciones sin los topes de 90 UF y 11



años de servicios, de acuerdo a lo prescrito en el inciso final del artículo 172 e inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, respectivamente. Así las cosas, para el cálculo de las indemnizaciones, la empresa debió considerar la última remuneración efectivamente pagada conforme lo prescrito en el inciso primero del artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, la suma ascendente a **\$4.096.382.- (cuatro millones noventa y seis mil trescientos ochenta y dos pesos)** En este sentido. Entender lo ofrecido en la carta de otra forma, implicaría que se estaría ofreciendo en la carta de despido, el pago de 13,43 años de servicios sin tope de años ni de 90 UF, sin embargo la indemnización sustitutiva del aviso previo tendría la limitación de las 90 UF, en una actuación contraria a lo que acostumbra la compañía regularmente y a aquello que fuere expresamente ofrecido conforme la Nota Interna VRH-50/2019.

En concreto, el convenio colectivo de trabajo de supervisores “ROL A” casa matriz, en el número 15 sobre la indemnización por años de servicio, señala expresamente: “El/la Supervisor/a que tenga a lo menos un año de servicio y cuyo contrato indefinido de trabajo termine por cualquiera de las causales contempladas en el Código del Trabajo, con excepción de aquellas establecidas en el artículo 160 del señalado Código, recibirán una Indemnización líquida, **equivalente** a un mes del último Sueldo Base, más el último Sueldo Personal (Cláusula 6), por cada año completo o fracción superior a 6 meses de servicios continuos en Codelco Chile Casa Matriz **de acuerdo a la antigüedad reconocida en sus contratos individuales** de trabajo. También se considerarán los años discontinuos respecto de los cuales haya operado lo ordenado por el D.L. 346 sobre la materia.

A su vez, la Nota Interna VRH – 50/2019, de la Vicepresidencia de Recursos Humanos, denominada “**Autorización de Beneficios Adicionales Desvinculación Supervisores y Profesionales**” de fecha 9 de julio de 2019, autoriza lo alegado y señalado anteriormente respecto del monto que corresponde percibir el trabajador por las indemnizaciones en cuestión. En efecto, dicho comunicado señala, en lo pertinente, expresamente lo siguiente: “*Para el caso de la **indemnización sustitutiva del aviso previo**, equivalente a la última remuneración mensual devengada que procede por aplicación del inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, **la no aplicación del tope que establece la ley**”. “**Un incremento del 20%** aplicable sobre el monto al que alcance la indemnización convencional por años de servicio establecida en el instrumento colectivo vigente o en caso de no existir una indemnización convencional, un incremento del 20%, aplicable sobre el monto de la indemnización legal por años de servicio, sin el tope de 90 U.F. de la base de cálculo contemplada en el artículo 172 del Código del Trabajo, con tope de 11 años de antigüedad, según corresponda*”. “**No**



descontar del finiquito, el valor que corresponde al aporte del empleador por concepto de seguro de cesantía". *"La cobertura de estos beneficios aplica a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, a cuyo contrato se les haya dado término por alguna de las causales contenidas en el artículo 161 del Código del Trabajo"*. Todos estos beneficios fueron parte de una oferta de la empresa a los profesionales y supervisores que fueron desvinculados bajo las mismas condiciones que el demandante de autos.

Por consiguiente, considerando lo prescrito por el artículo 1437 en relación con el artículo 2284 del Código Civil, el trabajador tiene derecho a exigir el pago de las indemnizaciones señaladas de acuerdo a como se alegan, toda vez que encuentran como fuente de las obligaciones tanto un hecho voluntario de una de las partes como de un acto jurídico.

La demandada, no ha efectuado el pago de las cotizaciones previsionales a los organismos respectivos, por lo que conforme lo dispone el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo, el despido del que fue objeto no produjo el efecto de poner término al contrato de trabajo, por lo que de acuerdo a lo señalado en el artículo referido, la empresa demandada deberá ser condenada al pago de las remuneraciones y demás prestaciones correspondientes al periodo comprendido entre la fecha del despido y la convalidación del mismo.

La empresa adeuda el feriado legal y proporcional por 41 días hábiles, los que se traducen en 63 días corridos, por la suma de **\$8.602.402.- (ocho millones seiscientos dos mil cuatrocientos dos pesos)**.

Entre el año 1997 y 2005 el trabajador se vio sujeto a una forma de contratación espuria, que pasó por diversas naturalezas de vinculación como hemos detallado anteriormente. Tal fórmula evidentemente conveniente para la demandada, generó que en definitiva el Sr. **Maluenda** se viera privado de acceder a una serie de prestaciones y remuneraciones que de haberse encontrado prestando servicios bajo un contrato de trabajo indefinido – en el que inminentemente devino su situación – habría percibido e incrementado su patrimonio.

En efecto, de tal magnitud fue la gravedad en la forma de contratación durante dicho período, que la misma compañía fue la que inicio un proceso denominado de **"sinceramiento"**, a fin de corregir dichas irregularidades, para regularizar a los trabajadores que se encontraban en la misma situación del Sr. **Maluenda**, pero que en definitiva no subsanaron de forma completa las situaciones personales en cuanto a los beneficios no percibidos por los trabajadores. En tal contexto nuevamente se vio



expuesto a subordinar y sacrificar su libertad y autonomía de la voluntad, en aras de mantener su fuente de trabajo.

Por lo tanto el trabajador se vio privado de percibir los siguientes beneficios durante el período 1997 – 2005:

1. Gratificación legal calculada en razón de 7,92 Sueldos mínimos, por 8 años, equivale a la suma de **\$19.071.360.-**
2. Asignación de título 10% del sueldo base, por \$268.647.- mensuales, en razón de 8 años, equivale a la suma de **\$25.790.150.-**
3. Asignación profesional 35% del sueldo base – en dicho entonces denominado bono de administración –, por \$940.266.- mensuales, en razón de 8 años, equivale a la suma de **\$90.265.526.-**
4. Bono de Vacaciones equivalente a un sueldo base por año completo, equivalente a \$2.686.474.- por ocho años equivale a la suma de **\$21.491.792.-**
5. Bono de gestión de desempeño por la suma promedio de \$11.838.825.- por ocho años equivalente a la suma de **\$94.710.600.-**
6. Bono BIGI, en razón de \$828.952.- Anuales, por 8 años equivalente a la suma de **\$6.631.616.-**
7. Bono de productividad por la suma de \$1.149.428.- por 8 años, equivalente a la suma de **\$9.195.424.-**
8. 3 Negociaciones colectivas en las cuales se vio impedido de participar por su situación contractual, y en las cuales se percibieron en promedio \$9.000.000.- por trabajador en beneficios de termino de negociación o por negociación anticipada, lo que en total asciende a la suma de **\$27.000.000.-**

En definitiva, la empresa me adeuda por concepto de prestaciones antes detalladas, las cuales no fueron percibidas con exclusiva ocasión de la modalidad de contratación a la que el demandante fue sometido por la empresa, y que ascienden a la suma total de **\$294.156.469.- los cuales por este acto demando.**

La demandada adeuda, las siguientes prestaciones proporcionales al año 2019, a saber:

1. Gratificación legal proporcional 2019 por la suma de **\$1.390.620.-**
2. Bono de gestión de desempeño proporcional 2019 por la suma de **\$7.471.628.-**
3. Día trabajado y no pagado durante el mes de julio de 2019, (25 de julio de 2019) por la suma de **\$136.546.-**

En definitiva, la demandada adeuda la suma total de **\$8.862.248.-**



La compañía demandada, con ocasión del despido ha pretendido a descontar del finiquito los aportes a la cuenta de capitalización en la AFC, dineros correspondientes a aquellos aportes realizados por la empresa, cuestión que no resulta procedente. Así las cosas, el proyecto de finiquito contempla el descuento del aporte por el empleador a la cuenta de Fondos de Cesantía.

Dicho descuento no procede por dos razones, pues en primer lugar, ello forma parte de la oferta planteada por el ex empleador, mediante nota interna de la Vicepresidencia de Recursos Humanos VRH – 50/2019, en la cual la compañía se compromete entre otras cosas a no descontar el monto de aporte por seguro de cesantía.

A modo ilustrativo, además resulta importante precisar que durante el año 2019, los despidos de los que han sido objeto ex trabajadores Supervisores, Profesionales y Ejecutivos de la Compañía, no les fue descontado el Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía.

Por otra parte, y solo para el evento de que se estime que dicha nota interna carece de valor entre las partes, una interpretación lógica del artículo 13 de la ley 19.728.- nos lleva a concluir que este beneficio del empleador tiene sustento solo cuando se invoca de manera real y efectiva la causal de necesidades de la empresa, luego si esta es declarada improcedente, no procede aplicar la norma en cuestión y el descuento se torna ilícito.

Si se considerara la interpretación contraria, constituiría un incentivo a invocar una causal errada validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza del empleador, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada.

Solicita en definitiva:

1. Se declare que la relación laboral entre las partes estuvo vigente e ininterrumpida entre el 1º de enero de 1997 y el 25 de julio de 2019, mediante un contrato de trabajo de carácter indefinido, o en definitiva lo que SS estime en derecho corresponda;
2. Se declare el despido como improcedente y se condene al demandado al pago de la indemnización por años de servicio, sustitutiva de aviso previo, y recargo legal sobre los años de servicio de conformidad a lo dispuesto artículo 168 letra “A” del Código del Trabajo o aquel que estime SS conforme a derecho.



3. Se declare improcedente el descuento del aporte del empleador a la AFC, y ordene a la demandada de abstenerse de efectuarlo, conforme lo expuesto en el cuerpo de la demanda, o en definitiva lo que SS estime en derecho corresponda.
4. Se declare la nulidad del despido y se condene al demandado al pago de las remuneraciones que se devenguen entre la fecha del despido, esto es el **25 de julio de 2019** y la fecha de pago efectivo de las cotizaciones previsionales adeudadas, por cuanto la demandada no cumplió con la obligación contemplada en el artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, ni ha saneado dicha situación de conformidad al inciso sexto siguiente de la norma legal citada, o en definitiva lo que SS estime conforme a derecho.
5. **\$90.120.404.- (noventa millones ciento veinte mil cuatrocientos cuatro pesos)**, o lo que SS estime que en derecho corresponda, por indemnización por 22 años de servicios;
6. **\$4.096.382 (cuatro millones noventa y seis mil trescientos ochenta y dos pesos)** o lo que SS estime que en derecho corresponda, por indemnización sustitutiva de aviso previo;
7. **\$27.036.121.- (veintisiete millones treinta y seis mil ciento veintiún pesos)**. Por concepto del recargo del 30% sobre los años de servicio, informados en la carta de despido, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, o lo que S.S., estime que en derecho corresponda.
8. \$18.024.080.- (dieciocho millones veinticuatro mil ochenta pesos) por pago del 20% de incremento convencional sobre los años de servicio, ofrecidos en la nota interna VRH-50/2019, denominada “Autorización de Beneficios Adicionales Desvinculación Supervisores y Profesionales”.-
9. **\$8.602.402.- (ocho millones seiscientos dos mil cuatrocientos dos pesos)**, o lo que se estime que en derecho corresponda, por concepto de feriado legal y proporcional adeudados conforme el detalle que consta en el cuerpo de la demanda, de conformidad al artículo 67 y 73 del código del Trabajo;
10. **\$294.156.469.- (doscientos noventa y cuatro millones ciento cincuenta y seis mil cuatrocientos sesenta y nueve pesos)**, por concepto de prestaciones no percibidas durante el año 1997 y 2005,



con ocasión de la contratación irregular, detalladas en el cuerpo de la demanda, o lo que se estime que en derecho corresponda.

11. **\$8.862.248.- (ocho millones ochocientos sesenta y dos mil doscientos cuarenta y ocho pesos)**, por concepto de gratificaciones y bono de gestión proporcionales correspondiente al año 2019, día no pagado 25 de julio, detalladas en el cuerpo de la demanda, o lo que se estime que en derecho corresponda.
12. Se le condene a los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.
13. Se le condene a las costas de la causa.

SEGUNDO: Contesta la demandada y opone excepción de prescripción, respecto de toda prestación demandada cuyo devengo es anterior al 11 de octubre de 2017 (FECHA NOTIFICACIÓN DEMANDA) y en particular de las siguientes pretensiones contenidas en la demanda y que dicen relación con los beneficios no percibidos por él en el periodo 1997 – 2005:

1. Gratificación legal calculada en razón de 7,92 Sueldos mínimos, por 8 años, equivale a la suma de \$19.071.360.-
2. Asignación de título 10% del sueldo base, por \$268.647.- mensuales, en razón de 8 años, equivale a la suma de \$25.790.150.-
3. Asignación profesional 35% del sueldo base – en dicho entonces denominado bono de administración –, por \$940.266.- mensuales, en razón de 8 años, equivale a la suma de \$90.265.526.-
4. Bono de Vacaciones equivalente a un sueldo base por año completo, equivalente a \$2.686.474.- por ocho años equivale a la suma de \$21.491.792.-
5. Bono de gestión de desempeño por la suma promedio de \$11.838.825.- por ocho años equivalente a la suma de \$94.710.600.-
6. Bono BIGI, en razón de \$828.952.- Anuales, por 8 años equivalente a la suma de \$6.631.616.-
7. Bono de productividad por la suma de \$1.149.428.- por 8 años, equivalente a la suma de \$9.195.424.-
8. 3 Negociaciones colectivas en las cuales no participó, y en las cuales se percibieron en promedio \$9.000.000.- por trabajador en beneficios de termino de negociación o por negociación anticipada, lo que en total asciende a la suma de \$27.000.000.-
9. Y en general cualquier prestación cuyo devengo es anterior al 11 de octubre



de 2017.

Opone excepción de compensación, en razón de los siguientes antecedentes:

- 1.- Respecto del Descuento del aporte del empleador al AFC y procedencia del mismo. Razones de texto expreso y jurisprudencia que avalan la devolución aun cuando el despido sea declarado injustificado.
- 2.- Respecto de préstamos otorgados por la Corporación Nacional del Cobre de Chile al trabajador.
 - Préstamo Generales UF 1% UF: \$8.118.178.-
 - Préstamo Generales- \$ Dental: \$54.853.-
- 3.- Respecto del descuento por conceptos de "Tarjeta de colación". Restituidas la suma total de \$62.050.
- 4.- Respecto del descuento por conceptos de Reproceso Liquidación Julio de 2019. Por la suma de \$\$566.789.- que corresponde a la remuneración percibida por él en exceso, por los 5 días no trabajados.

Opone excepción de finiquito.

Siempre que ha celebrado contratos de trabajo con sus trabajadores al término de los mismos ha suscrito el correspondiente finiquito, tal como lo reconoce el propio demandante en su libelo cuando se refiere al término del contrato a plazo fijo celebrado por éste el 01 de enero de 1997 y a los dos contratos por obra o faena que tuvieron duración en los siguientes periodos: 01 de julio de 1998 al 05 de abril de 2001 y 01 de abril de 2001 al 30 de junio de 2005.

El primer contrato a plazo fijo dicho contrato terminó con fecha 31 de marzo de 1998, suscribiendo las partes el correspondiente finiquito ante el ministro de fe con fecha 13 de abril de 1998. Se equivoca al pretender atribuir una especie de continuidad laboral en los términos previstos en el art. 159 N° 4 del Código del Trabajo a la sucesión de este primer contrato laboral con uno posteriormente de carácter civil, pues según su propio relato, éste último habría tenido el carácter de honorarios, es decir, de naturaleza civil.

En un período de quince meses (hace alusión a lo dispuesto en el artículo 159 N°4 del CT) sólo se celebró un contrato de plazo fijo donde posteriormente se suscribió el respectivo finiquito que por lo demás cumple con los requisitos dispuestos en el art. 177 del Código del ramo, y posteriormente (según el propio libelo) el demandante prestó servicios para Corporación Nacional del Cobre de Chile bajo la suscripción de contratos de prestación de servicio, de naturaleza civil, de allí entonces que la tesis errada del demandante debe ser descartada.

En cuanto a los contratos por obra cuando la recontractación lo es para otra



obra o faena totalmente distinta de la anterior, como sería el caso del demandante, no existe dicha continuidad, más aún si entre las partes ha existido finiquito de la relación laboral que la precede; finiquito otorgado con todas las solemnidades legales, y no cuestionado por el actor.

En **julio de 1998**, el demandante desempeñó funciones como Analista SAP en el Proyecto denominado “Operación Productivo Ambiente SAP R/3”, en cambio en el segundo contrato por obra o faena suscrito en **abril de 2001** el Sr. Maluenda desempeñó el cargo de Analista de Gestión en el Proyecto denominado “Operación Productivo Ambiente SAP R/3 Versión 4.6C”. En ambos contratos contemplaban funciones distintas que el demandante debía desempeñar y además para desarrollar proyectos distintos. En ambos casos al termino del respectivo contrato individual de trabajo se suscribió el corresponde finiquito.

Así, la existencia de estos finiquitos, otorgados en conformidad con lo dispuesto en el artículo 177 del Código del Trabajo habría producido pleno efecto liberatorio entre las partes, ya que en los finiquitos suscritos previamente por las partes, el trabajador y su empleadora declaran y expresan que nada se adeudan, que no existe reclamo alguno que formular, renunciando incluso a las diferentes acciones a las que puedan tener derecho con ocasión del término de la relación laboral que están finiquitando. Cita jurisprudencia.

Cabe destacar que el último de los contratos por obra o faena, terminó voluntariamente por el trabajador por la causal de renuncia, cuestión que omite el demandante de manera acomodaticia a sus intereses.

Intenta el demandante por lo demás dar aplicación o efecto retroactivo a la Ley N° 21.122 del 28 de noviembre del año 2018 que “*Modifica el Código del Trabajo en materia de contrato de trabajo por obra o faena*”, desconociendo que la irretroactividad de la ley en tal ámbito. con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley ya señalada (y por lo tanto no aplicable al caso en comento), el Código del Trabajo en los contratos por obra o servicio determinado, no contemplaba, como en los a plazo, normas que regulen su transformación en contratos de duración indefinida, debiendo entenderse que terminada la obra, en los casos de seguir prestando servicios el operario, nace un nuevo contrato de trabajo consensual, cuyas cláusulas corresponderán a las que alegue el trabajador, por aplicación de la presunción establecida en el artículo 9 del Código del Trabajo. Producto de la inequidad que conllevaba lo anterior al verse estos trabajadores privados de gozar de ciertos beneficios que se encuentran reservados a aquellos trabajadores que cuentan con un contrato de trabajo indefinido, como por ejemplo, la indemnización por años de servicio, es que según ya señalamos, fue



modificado por la Ley N° 21.122 que según texto expreso de la misma comenzó a regir o aplicarse a los nuevos contratos por obra o faena determinada que se celebrasen a contar del 1 de enero de 2019.

En atención a lo anterior y a las normas que rigen la aplicación de la ley en el tiempo y al texto expreso de la Ley N° 21.122 debe ser rechazada la alegación realizada por el demandante en orden a que se cumplen respecto a éste los supuestos para que los tipos de contrato por obra o faena celebrados por éste se presuman como de duración indefinida. Así por las fechas de celebración de los contratos en julio de 1998 y abril de 2001 no le puede ser aplicado al Sr. Maluenda lo dispuesto en el art. 10 Bis del Código del Trabajo.

Reconoce en forma expresa la vigencia de la relación laboral existente con el Sr. Maluenda desde el día 01 de julio de 2005 hasta el día 25 de julio de 2019.

En cuanto al despido lo justifica. Una vez despedido el actor, no se contrató personal nuevo en el área o sección donde trabajaba el demandante, esto dado la supresión del cargo en que aquel se desempeñaba, siguiendo así mi representada con la misma planta de personal existente en el ámbito donde él trabajaba.

En cuanto a la nulidad del despido es improcedente porque el periodo que se reclama las partes se vinculaban civilmente mediante la suscripción de contratos a honorarios, señala que mientras se vincularon a plazo fijo y por obra siempre se le enteraron las cotizaciones en tiempo y forma.

Improcedencia bono gestión de desempeño:

Señala el demandante que mi representada le adeudaría la suma de \$7.471.628.- por conceptos de Bono de Gestión de desempeño estipulado en el Convenio Colectivo de Trabajo "Supervisores Rol "A" Casa Matriz" de fecha 04 de octubre de 2017, contrato colectivo vigente y al cual el demandado se encuentra sujeto. Cabe destacar que sin perjuicio de aquello, destacamos que será de carga probatoria del demandante acreditar que aquel cumple con los requisitos establecidos para acceder a la prestación demandada, negando esta parte la procedencia del mismo.

Improcedencia de recargo del 20% de las indemnizaciones:

Es importante destacar que el demandante de autos, solicita como base de cálculo de indemnizaciones por años de servicios e indemnización sustitutiva del aviso previo la suma que asciende \$4.096.382.-, para lo cual argumenta la existencia de la Nota Interna VRH-50/2019 denominada "Autorización de beneficios adicionales desvinculación supervisores y profesionales" de fecha 09 de julio de 2019.

Al respecto es necesario señalar y dada la buena fe por la cual se rige esta parte, que si bien reconocemos la existencia de dicha Nota interna a la cual alude el



demandante, negamos tajantemente que aquella sea aplicable en el caso de autos, esto pues, al demandante sólo le compete la aplicación de lo establecido respecto a materia de indemnizaciones por término de relación laboral aquello que fue debidamente pactado.

En el caso en particular el Convenio Colectivo de Trabajo “Supervisores Rol “A” Casa Matriz” de fecha 04 de octubre de 2017 y todas sus debidas modificaciones posteriores, instrumento que por lo demás no contempla ninguna cláusula en los términos planteados por el demandante. Así en lo particular el numeral 15 sobre la Indemnización por años de servicio prevista en el Título VII sobre los Beneficios por condiciones comunes de Trabajo, del Convenio Colectivo ya citado señala en la parte pertinente lo siguiente: *“El/la Supervisora que tenga a lo menos un año de servicios y cuyo contrato indefinido de trabajo termine por cualquiera de las causales contempladas en el Código del Trabajo, con excepción de aquellas establecidas en el artículo 160 del señalado Código, recibirán una Indemnización líquida, equivalente a un mes del último Sueldo Base, más el último Sueldo Personal (Cláusula 6), por cada año completo o fracción superior a 6 meses de servicios continuos en Codelco Chile Casa matriz de acuerdo a la antigüedad reconocida en sus contratos individuales de trabajo. También se considerarán los años discontinuos respecto a los cuales haya operado lo ordenado por el D.L. 346 sobre la materia.*

El Sueldo base y el Sueldo Personal utilizado para el cálculo de la Indemnización será actualizado en la variación que experimente el IPC acumulado entre el mes anterior a la fecha del último reajuste de la Escala de Sueldos y el del mes anterior a la fecha de retiro.”

De la simple lectura de la norma anterior, podemos señalar que la indemnización por años de servicios a la cual tiene derecho el Sr. Maluenda en virtud de lo dispuesto en el art. 163 del Código del Trabajo no le es aplicable los límites dispuestos en la segunda parte del inciso segundo del artículo señalado, es decir, no es aplicable el máximo de los 11 años. Lo anterior se condice con la suma ofrecida en la misiva de término de contrato de trabajo que fuere enviada con fecha 25 de julio de 2019 al Sr. Maluenda, pues allí al actor se le hizo una oferta irrevocable de pago de indemnización por años de servicios ascendente a la suma de \$55.036.142.-, la cual si la dividimos por los \$4.096.382.- (suma señalada por el demandante como base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicio), daría como resultado el pago de 14 años de servicio, lo cual está en perfecta armonía con lo relatado anteriormente, esto es, que la relación jurídica laboral entre mi representada y el demandante se extendió entre el 01 de julio de 2005 hasta el día 25 de julio de



2019, es decir, 14 años.

De esta manera la nota interna a que hace referencia el demandante no es vinculante para el actor, toda vez que se trata de una instrucción, al que para su ejecución y aplicación requiere necesariamente un pacto entre las partes involucradas. En el caso en particular el sindicato al cual pertenecía el demandante no acepto los términos de dicha nota por lo que no fue posible pactar un acuerdo que permitiera al actor acceder a dicho beneficio.

Improcedencia del pago de indemnización sustitutiva por sobre el máximo legal:

Aquello se encontraría fundado en la existencia de la Nota interna a la cual alude y que ya señalamos que no es aplicable en este caso, no existe instrumento alguno que obligue a no dar aplicación a los límites dispuestos en la ley laboral en materia de indemnización sustitutiva del aviso previo y el tope de 90 UF.

Por lo demás tampoco puede ser aplicado en forma extensiva lo dispuesto en el numeral 15 sobre la Indemnización por años de servicio prevista en el Título VII sobre los Beneficios por condiciones comunes de Trabajo, del Convenio Colectivo, pues como ya señalamos esta cláusula sólo se refiere a los límites de la indemnización por años de servicio y no a la indemnización sustitutiva del aviso previo.

SOBRE LA GRATIFICACIÓN ADEUDADA AL DEMANDANTE.

Si bien es cierto, que tal como consta en dicho acuerdo, (Acta Acuerdo sobre Gratificación 2017) corresponde al demandante el pago proporcional de gratificación por los meses laborados en el año 2019, controvertimos desde ya el monto de \$1.390.620.-, puesto que tal monto no será sino determinado como sea presentado al Servicio de Impuestos Internos el Estados Financieros 2019.

En cuanto al recargo del 30% si bien justifican el despido el recargo debe calcularse en su caso por la indemnización topada y no por las convencionales, pues el legislador ha establecido límites al respecto y las partes no han convenido extender el recargo por sobre los límites legales, cita jurisprudencia.

Ninguna prestación se adeuda y la demandante deberá acreditar su procedencia, sin perjuicio de la excepción de prescripción opuesta.

En un otrosí, demanda reconventionalmente por un préstamo general, otro préstamo dental, proceso de reliquidación julio 2019 y dos tarjetas de colación que arrojan un total de \$8.8081.870.

TERCERO: En preparatoria, las tres excepciones quedan para definitiva. Demanda reconventional, se opone incompetencia se rechaza e ineptitud del libelo igualmente rechazado, resolución demanda para fondo. Conciliación no se produce,



se fijan hechos no controvertidos:

1) La efectividad de haber existido una relación laboral entre el demandante y la demandada. 2) Las labores desempeñadas por el actor. 3) Que con fecha 25 de julio de 2019 el actor fue desvinculado por necesidades de la empresa

A probar:

1) Fecha de inicio de las labores contratadas por el actor en régimen de subordinación y dependencia. 2) Base de cálculo. 3) Hechos y circunstancias que rodearon el despido del actor, cumplimiento de las formalidades legales. 4) Efectividad de adeudar la demandada emolumentos por concepto prestaciones laborales al actor, en la asertiva: 4.a. Cotizaciones de seguridad social, en la asertiva, monto y periodo adeudado por dicho concepto. Procedencia de la sanción estatuida en el artículo 162 inciso 5° y 7° del Código del Trabajo. 4.b. Feriado legal y proporcional, en la asertiva, monto y periodo adeudado por dicho concepto. 4.c. Prestaciones no percibidas durante el año 1999 y 2005, en la asertiva, monto y periodo adeudado por dicho concepto. 4.d. Gratificaciones bono gestión proporcional correspondiente al año 2019, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto. 4.e. Gratificación legal proporcional 2019, en la asertiva, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto. 4.f. Bono de gestión de desempeño proporcional 2019, en la asertiva, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto. 4.g. Remuneración correspondiente al día 25 de julio de 2019, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto. 5) Efectividad de adeudar el demandante de autos a la demandada emolumentos por concepto de préstamo generales UF 1% y préstamos generales dental, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto y origen de tal acreencia. 6) Procedencia de la excepción de compensación planteada por parte de demandada, en la asertiva, monto que procede ser compensado conforme lo dispone el artículo 1656 del Código Civil. 7) Efectividad de adeudar la demandante de autos (demandada reconvencional) emolumentos a la demandada (demandante reconvencional) por concepto de: Préstamo generales UF; préstamos generales dental; concepto de tarjeta de colación; concepto de reproceso de liquidación de julio de 2019; en la asertiva, en la asertiva, monto adeudado por dichos conceptos y origen de tales acreencias. 8) Montos a los cuales tendría derecho el actor por concepto de incrementos a las indemnización a las cuales tuviere lugar conforme lo pactado, tanto en su contrato de trabajo, como en los anexos suscritos entre las partes. 9) Monto que correspondería descontar por aplicación de lo que dispone la Ley 19.728 en su artículo 13° y procedencia de tal descuento. 10) Efectividad de adeudarse emolumentos por concepto de asignación profesional del sueldo base, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto y



origen de tal acreencia. 11)Efectividad de adeudarse emolumentos por concepto de bono de vacaciones, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto y origen de tal acreencia. 12)Efectividad de adeudarse emolumentos por concepto de bono gestión de desempeño, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto y origen de la acreencia. 13)Efectividad de adeudarse emolumentos por concepto de bono Bigi en razón \$828.952 anuales por 8 años, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto y origen de tal acreencia. 14)Efectividad de adeudarse emolumentos por concepto de bono de productividad, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto y origen de tal acreencia. 15)Efectividad de adeudarse emolumentos por concepto de beneficios otorgados por negociaciones colectivas en las cuales el actor no participó, en la asertiva, monto adeudado por dicho concepto y origen de tal acreencia.

CUARTO: En juicio la demandante se allana a los siguientes montos; anticipo bono vacaciones 2018-2019\$1.9265.159, impuesto único bono vacaciones \$629.881, préstamos generales por \$8.118.178, préstamo dental por \$54.853, dos tarjetas de colación por \$62.050, descuento reproceso liquidación julio 2019 por \$566.789 (se desiste de la petición de 1 día de remuneración por julio 2019), se paga finiquito en consecuencia por la suma líquida de \$48.893.618, queda discutido la procedencia de descuento AFC.

Demandada-documental

1) Contrato de trabajo temporal suscrito entre las partes de fecha 1 de enero de 1997. 2) Modificación contrato de trabajo temporal de fecha 14 de octubre de 1997. 3) Modificación contrato de trabajo temporal de fecha 21 de enero de 1998. 4) Declaración, recibo y finiquito ratificado ante notario con fecha 13 de abril de 1998. 5) Contrato de trabajo por obra o servicio de fecha 1 de julio de 1998. 6) Término de contrato, declaración y finiquito ratificado ante notario con fecha 11 de abril de 2001. 7) Contrato de Trabajo por obra o servicio de fecha 1 de abril de 2001 suscrito entre las partes. 8) Carta de término de contrato de trabajo por renuncia voluntaria de fecha 12 de junio de 2005 ratificado por el demandante ante Notario con fecha 21 de julio de 2005. 9) Término de contrato, declaración y finiquito ratificado ante notario con fecha 1 de septiembre de 2005. 10)Contrato de Trabajo ROL A, suscrito entre las partes de fecha 1 de julio de 2005. 11)Carta de término de contrato de fecha 25 de julio de 2019, acompañado de comprobante de envío por carta certificada y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo. 12)Liquidación de remuneraciones del periodo comprendido desde marzo a julio de 2019. 13)Liquidación de finiquito del demandante. 14)Certificado de cotizaciones de AFP Cuprum de fecha 20 de marzo de



2019. 15) Dos certificados de pago de cotizaciones previsionales, emitido por Previred de fecha 18 de julio de 2019. 16) Solicitud de préstamo corriente del demandante de fecha 15 de abril de 2018. 17) Acta de acuerdo sobre gratificación entre Corporación nacional de cobre de Chile y federación de supervisores del cobre de fecha 28 de marzo de 2017. 18) 1) Convenio colectivo de trabajo supervisores rol A casa matriz, en adjunto nómina de supervisores sindicalizados. 19) 25 cartas de término de contrato por la causal de término de necesidades de la empresa de fecha 25 de julio de 2019. 20) Nota interna de fecha 9 de julio de 2019. 21) Estados financieros consolidados al 31 de diciembre de 2018 y estados financieros consolidados intermedios al 30 de junio de 2019. 22) Entrega de resultados 2018, de fecha 28 de marzo de 2019 y entrega de resultados primer semestre 2019 de agosto de 2019. 23) 2) Procedimiento gestión de desempeño. 24) Norma corporativa Codelco de gestión de desempeño. 25) Doce comprobantes de solicitudes de feriado legal del demandante.

Testimonial de Cristián González, Paula Cifras y Marco Orellana quienes legalmente juramentados prestaron declaración vía remota como consta en el registro de audio.

Oficio AFP CUPRUM

Demandante

Testimonial de Ramón Venegas, Verónica Sotomayor y José Muñoz quienes legalmente juramentados prestaron declaración conforme consta en el registro de audio.

Exhibición de documentos:

1) Liquidaciones de remuneraciones de todo el período trabajado. 2) Resumen de estados financieros de la compañía de los últimos 3 años. 3) Convenio colectivo Supervisores ROL A, vigente. 4) Informe y detalle de contrataciones en Casa Matriz durante el año 2019; con Detalle de contrataciones en Área Tecnología Casa Matriz durante 2019. 5) Proyecto de finiquito de don José Maluenda, demandante de autos. 6) Comprobantes de feriado del demandante durante toda la relación laboral. 7) Cálculo o liquidación de finiquito practicado por la demandada respecto del trabajador, con los correspondientes descuentos. 8) Todos los contratos de trabajo y modificaciones de contratos del demandante de fecha: 14 de octubre de 1997; 21 de enero de 1998; de fecha 1 de julio de 1998; de fecha 1 de abril de 2001; y de fecha 1 de junio de 2005. 9) Modificación convenio colectivo Rol A, Casa Matriz de fecha 29 de marzo de 2017. 10) Certificado de cotizaciones previsionales a la fecha de la audiencia de juicio por todo el periodo que habría prestado servicios del demandante a la demandada. 11) Carta dirigida por el demandante a vicepresidencia de recurso humanos de fecha 16 de septiembre de 2019. 12) Nota Interna de fecha 9 de julio de



2019, denominada VRH - 50 - 2019. 13)Carta de despido de fecha 25 de julio de 2019. 14)Copia de acta de comparendo de conciliación ante la IPT de fecha 23 de septiembre de 2019. 15)Detalle de feriado legal y proporcional pendiente conforme al sistema Sap u otro similar que conste en la compañía. 16)Todas las ofertas de empleo que se hayan realizado para el área de tecnología de la casa matriz, en particular, aquellas realizadas a través de redes sociales como LinkedIn, u otras, sí como por la vía interna.

CUMPLIDO

QUINTO: Hechos a probar 4g; 5; 6 y 7 no serán analizados dada la sentencia parcial y el reconocimiento de los descuentos que en estos hechos a probar se contemplaban y que formaron parte de la excepción de compensación y demanda reconventional.

Primer hecho a probar. Con la prueba rendida, en especial los contratos suscritos entre las partes que dan cuenta de un contrato a plazo fijo que comenzó en enero de 1997 con fecha de término al 31 de marzo de 1998, luego 3 meses a honorarios, para que el 1 de julio de 1998 se contrate al demandante por obra la que culmina según finiquito el 5 de abril de igual año para el 1 de abril de 2001 se lo contrate por otra obra, contrato que culmina con una renuncia del trabajador a contar del 30 de junio de 2005 para luego comenzar una relación de naturaleza indefinida el 1 de julio de 2005, dan cuenta de una continuidad laboral que se ha fraccionado instrumentalmente en diversos contratos precarios, 3 meses con una vinculación civil que no tiene sentido pues se encuentra enmarcada entre dos contratos formales, lo que corrobora a la luz del principio de la primacía de la realidad que el trabajador se encuentra vinculado con la demandada desde el 1 de enero de 1997 en una relación de naturaleza laboral que se ha mantenido en el tiempo, de manera continua, a pesar de los finiquitos firmados que carecen de poder liberatorio en este escenario, pues no dan cuenta de un término efectivo de la relación laboral que unió a las partes ni aún a pesar de haber mediado una renuncia, pues aquella no fue tal pues el trabajador continuó prestando servicios para la demandada, al día siguiente de haberse hecho efectiva esta renuncia.

Por su parte los testigos de la demandante son claros en declarar los servicios prestados por el demandante los que perduraron en el tiempo, fueron aumentando en responsabilidades y se desarrollaron en las dependencias de la casa matriz en Santiago. Los tres testigos se refieren al sinceramiento de las funciones, que implicó que la demandada regularizara los contratos precarios que mantenía con sus trabajadores desde hacía un tiempo, lo que ocurrió con el demandante y los testigos



en el año 2005. Por su parte el testigo Orellana de la demandada, indica que conoce al demandante desde hace larga data, que se desempeñó en la casa matriz y trabajó en su Gerencia, que cuando ingresan a las divisiones primero se los contrata a plazo y luego los mejores pasan a indefinido, que estuvo a honorarios y luego contratado como 20 años.

En este contexto en materia de orden público laboral los efectos y la naturaleza de la relación no está disponible para las partes, por lo que la sucesiva firma de finiquitos, que nadie discute que han cumplido con las exigencias formales, no logran liberar al empleador de la relación anterior porque en los hechos esa relación laboral nunca ha terminado, más bien ha mutado de diversas formas en cuanto a su envoltorio pero no en su esencia y no refleja lo que ocurre en la realidad, el demandante nunca dejó de prestar servicios de manera subordinada para la demandada y al tenor de lo señalado por los testigos del demandante y lo señalado por el señor Orellana, fue práctica habitual contratar bajo diversas figuras contractuales durante un lapso considerable de tiempo, para finalmente pasar formalmente a un contrato de duración indefinida sin reconocer el periodo anterior aun cuando en los hechos realizaban similares funciones, que en su momento se refirieron al proyecto SAP, Gerencia TICA.

Por lo expuesto se desestima la excepción de finiquito opuesta y se declara que la relación laboral entre las partes comenzó el 1 de enero de 1997. Conforme lo expuesto y constatando que existen 3 meses de cotizaciones impagas correspondientes a abril, mayo y junio de 1998, se ordenará el pago de dichas cotizaciones en AFP CUPRUM e ISAPRE CONSALUD (que conforme los dichos de la demandante a esa época se tenía convenio) y por la remuneración pagada conforme contrato anterior esto es de \$85.223, por carecer de otro monto respecto al cual determinar el pago.

Como la demandada al momento del despido mantenía impagos estos tres meses de cotizaciones se dará lugar a la solicitud de nulidad de despido, pues claramente este periodo importa, como se ha analizado precedentemente parte de la continuidad laboral del trabajador, que la empresa ha soslayado basado a una incorrecta figura a honorarios.

Tercer hecho a probar. El despido, que se comunicó a través de carta que cumplió con las formalidades legales señala: "La presente determinación se funda en el hecho que los resultados obtenidos por Codelco Chile han sido negativos, según lo presupuestado para el ejercicio comercial 2018 y primer semestre de 2019. En síntesis, en el año 2018 el costo neto de producción de cátodos de cobre se ubicó por



sobre lo presupuestado, manteniendo una alta deuda con terceros, de modo tal que los resultados financieros fueron menores a las metas previstas. Estos resultados no han podido revertirse en el presente año, que presenta indicadores de cobre nuevo, excedentes y resultados financieros bajo las metas previstas. Todo lo anterior ha determinado que la Empresa deba reestructurar y reorganizar sus diversas áreas, con el fin de asegurar su competitividad futura y optimizar los recursos existentes. Para ello, ha implementado una serie de iniciativas que han comprendido, entre otras, la identificación de las dotaciones óptimas en cada pareja de trabajo, posibles sinergias y duplicidad de funciones al interior de la organización, así como determinar los perfiles profesionales específicos que permitan la creación de calor y aumento de la eficiencia operacional”

“Como consecuencia de lo expuesto precedentemente, la empresa se ha visto en la necesidad de racionalizar los cargos existentes en todas las áreas de trabajo de la Casa Matriz, suprimirlos y/o ajustar su dotación, según corresponda. En su caso, le informamos que se requiere que el cargo de Consultor Senior TICA correspondiente a la Gerencia de Continuidad Operacional y en el que Usted actualmente desarrolla sus funciones, se ha suprimido de la estructura organizacional de la Casa Matriz. Lo anterior se traduce en el término de la relación laboral con la empresa, según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo”

Como se observa del tenor de la carta a propósito de una vaga ecuación financiera, que arroja resultados que están bajo las metas, la empresa decide reestructurar y como consecuencia de aquello se despide al trabajador. La carta enuncia la duplicidad pero es solo a través de los testigos que se desprende que el real motivo de despido se debe a que el demandante ejercía funciones que decían relación con materias de recursos humanos y se buscaba evitar esta duplicidad, cuestión que la carta no explica. Por otro lado el testigo Orellana refiere que han contratado a personas pero no en el área administrativa, lo que resulta una paradoja pues se supone que el mal momento que vive la corporación es lo que provoca el despido de 20 o 30 personas.

Por su parte las cartas incorporadas por la demandada dan cuenta de los mismos fundamentos esgrimidos para este trabajador como una carta tipo lo que corrobora lo general de los argumentos y la falta de fundamentación del despido, por lo que se declara que es injustificado, condenando a la demandada a pagar el 30% del recargo.

Sobre qué base de cálculo? Primero indicar que dado que se ha reconocido continuidad laboral desde el 1 de enero de 1997 y la empresa paga las



indemnizaciones sin tope de 11 años, deberá calcularse la indemnización por años de servicio en 22 años.

En cuanto al monto de la remuneración, a efectos indemnizatorios la asignación de movilización forma parte de la base de cálculo, cuestión refrendada por el texto legal y además zanjada jurisprudencialmente desde hace ya bastante tiempo, por lo expuesto a efectos indemnizatorios debe ser considerada la cantidad de \$4.096.382, sin tope al tenor del convenio colectivo, lo que arroja la cantidad de \$90.120.404, suma a la que se le debe descontar lo pagado por este concepto en audiencia de juicio como se determinará en lo resolutivo del presente fallo.

En este contexto el recargo del 30% se aplica por sobre la indemnización completa, sin tope de monto y sin tope de años, la razón es sencilla, el Código del Trabajo establece montos mínimos respecto a los cuales deben ser pagadas las indemnizaciones, esto es tope de años y tope de renta lo que no es óbice para que las partes contractualmente, como ocurre en la especie, establezcan beneficios más allá de los legales en cuanto a la remuneración y los años, lo que el legislador no permite es que teniendo derecho el trabajador a 11 años de indemnización se le paguen 8 años o que si tiene remuneración topada se le pague menos que el tope, esos son mínimos legales.

En este contexto y aun cuando no se hubiera pactado contractualmente que el recargo del 30%, opera sin topes, el artículo 168 del Código del Trabajo es genérico en este sentido al indicar que en caso que se declare injustificada la aplicación de la causal se procederá al recargo por la cantidad indicada respecto de las indemnizaciones por años de servicios, que en la especie corresponde a \$90.120.404, cuyo 30% equivale a \$27.036.121.

En cuanto a la devolución aporte de AFC (descontada ya de los montos pagados en audiencia de juicio), al respecto indicar que este tribunal estima que declarado injustificado el despido, como ha ocurrido en la especie, improcedente es el descuento pues el empleador no ha invocado como corresponde la causal que le da derecho precisamente al descuento efectuado, por lo que se ordenará su restitución por la suma de \$7.545.257.

En cuanto a aplicar la indemnización sustitutiva sin topes, lo cierto es que la cláusula del convenio colectivo solo se refiere a la indemnización por años de servicio, de manera que no existe norma convencional que pudiera dar lugar al pago de esta prestación por sobre los topes legales, cuestión que se corrobora al revisar todas las cartas de despido que incorporó la demandada en las que se observa que dicha prestación se paga con los topes legales, misma situación ocurre respecto del finiquito



y liquidación de finiquito solicitado exhibir. Por otra parte la demandante solicita tener como fuente para esta pretensión, una nota interna enviada por el Vicepresidente de Recursos Humanos al Presidente Ejecutivo de 9 de julio de 2019. Al respecto señalar que la nota interna solicita a la autoridad, autorización para pactar determinados beneficios adicionales, complementando los estipulados en los instrumentos colectivos y/o acuerdos vigentes de determinados profesionales de determinadas divisiones, entre ellas la solicitud de pagar la indemnización sustitutiva sin tope legal.

Esta nota no es una decisión de la empresa, es una solicitud para autorizar pactar los términos de los despidos que tendrán lugar, (por la fecha de envío) lo que por su tenor es solo una propuesta (seguramente adelantándose a que por vía extrajudicial se firmen los finiquitos con mayores beneficios aún a los colectivos) y no existe documento del Presidente Ejecutivo que autorice a aquella petición, por lo que por lo que no se dará a lo solicitado.

Mismo argumento para desestimar la petición del 20% de recargo sobre los años de servicios, pues se reitera del tenor de la nota que se ha hecho referencia aquello dice relación con una autorización para negociar montos superiores y parte del recargo a fin de evitar una acción judicial.

En cuanto al feriado, la demandante reclama 41 días hábiles que corresponden a 63 días corridos. Por su parte la demandada le reconoce 37 días hábiles que corresponden a 54 días corridos. Lo cierto que uno de los documentos incorporados por la demandada reconoce los 41 días hábiles que reclama la parte demandante, por lo que se ignora y es el demandado el que debe explicar cuál es la razón para estos 4 días menos, que sí figuran en la base de datos y luego se rebajen, por lo que se dará lugar a la suma solicitada por la demandante, a la cual debe descontarse lo pagado por este concepto en audiencia de juicio.

En cuanto a las prestaciones que se demandan por prestaciones no percibidas durante el año 1997 y 2005, no se dará lugar, acogiendo la excepción de prescripción opuesta por la demandada, pues de haber tenido el demandante derecho a ellas en el caso de haber sido contratado indefinidamente, a la fecha de notificación de la demanda ha transcurrido con creces el plazo de 2 años contemplados en el artículo 510 del Código del Trabajo. Hacer presente respecto de este punto que las pretensiones solicitadas en todo caso carecen de total certeza pues se desconoce su data, su monto a la época, su origen y se ignora la fuente del monto que se reclama, que a todas luces es el actual (en todas las pretensiones).

En cuanto a las gratificaciones proporcionales la demandada reconoce en una parte de su escrito de contestación que efectivamente el demandante tiene derecho



pero controvierte el monto. No existe otro monto y la circunstancia que se carezca (a octubre de 2020) del estado de resultado no es suficiente para negar la prestación o controvertir el monto, siendo en esta oportunidad carga de la demandada determinar o aproximar dicha cantidad por lo que se dará lugar a la pretensión por el monto solicitado.

En cuanto al bono gestión de desempeño, la demandada señala que será la demandante la que deberá probar tener derecho a esta prestación, lo que no se comparte pues es el demandado quien debe aportar prueba suficiente para controvertir que el bono no existe o de existir por qué no tendría derecho o de tener derecho cuál es el monto real, por lo que se dará lugar por la suma demandada.

En cuanto al día 25 de julio de 2019 la demandante se desistió de la petición.

Finalmente y lo que dice relación con la compensación, la demandante se ha allanado a todos los montos con excepción del aporte AFC que se ha ordenado restituir, mismos montos que fundan la demanda reconvencional, de manera que conforme lo señalado nada debe pronunciarse el tribunal al respecto.

SEXTO: La prueba ha sido analizada conforme las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo resuelto precedentemente.

Y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 7, 161, 168, 453 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Se rechaza la excepción de finiquito.

II.- Se acoge la excepción de prescripción (prestaciones 1997 a 2005)

III.- Se acoge la demanda interpuesta por Nicolás Márquez en representación de José Maluenda en contra de CODELCO y se declara:

A.- Que la relación laboral entre las partes comenzó el 1 de enero de 1997 hasta el 25 de julio de 2019.

B.- Que el 25 de julio de 2019 el demandante fue despedido injustificadamente motivo por el cual la demandada deberá pagar las siguientes prestaciones:

1.- La suma de \$35.084.262 diferencia indemnización por años de servicios.

2.- La suma de \$27.036.121 por concepto de recargo del 30%.

3.- La suma de \$1.228.918 diferencia feriados.

4.- Devolución descuento AFC por la suma de \$7.545.257.

5.- La suma de \$1.390.620 por concepto de gratificaciones proporcional año 2019.

6.- La suma de \$7.471.628 bono gestión proporcional año 2019.

Con los reajustes e intereses contemplados en el artículo 63 y 173 del Código del trabajo según corresponda.

IV.- La demandada deberá pagar las cotizaciones de seguridad social en AFP



CUPRUM e ISAPRE CONSALUD por los meses de abril, mayo y junio de 1998 en base a una remuneración de \$85.223.

V.- La demandada deberá pagar las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la fecha del despido ocurrida el 25 de julio de 2019 a la fecha en que acredite el pago de las cotizaciones señaladas en el numeral anterior, en base a una remuneración ascendente a \$4.096.382.

VI.- Se rechaza en lo demás la demanda.

VII.- Cada parte pagará sus costas.

VIII.- Ejecutoriada la presente sentencia dese cumplimiento a ella dentro de quinto día en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza para su ejecución.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT O-6886-2019

Dictado por Yelica Marianella Montenegro Galli Jueza Titular del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago.





SXKMRYGPL



A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>