

Santiago, cuatro de enero de dos mil veintidós.

#### ANTECEDENTES.

Patricia del Carmen Mejias Cuevas, Carlos Mauricio Salazar Basoalto, Alejandro Javier Carlos Maluenda, Ricardo Andrés Gutiérrez Serrano y Luis Alejandro Muñoz Díaz, representados por José Tomás Peralta Martínez, domiciliados en Santiago, accionaron contra Corporación Nacional del Cobre, Codelco Chile, Casa Matriz, representada por Octavio Araneda Osés, ejerciendo acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, procedimiento establecido en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, buscando la acción principal de autos que se declare que el despido de mis representados es discriminatorio por causa de su afiliación sindical, lo que está sancionado en los artículos 485 y siguientes y especialmente en el artículo 489 del Código del Trabajo, y, en forma subsidiaria, para y el caso de que no se estime el despido de mis representados se ha ejecutado con vulneración de derechos fundamentales se solicita que se declare improcedente el despido de los mismos; ejerciendo el cobro de diversas prestaciones.

Los demandantes fueron todos trabajadores de Caza matriz, pertenecientes al denominado *Rol A*, que fueron despedidos, en unos casos el día 25 y en otros, el 29 de julio de 2019, aplicándose la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo, que estiman, encubre un despido discriminatorio en razón de afiliación sindical, en perjuicio de trabajadores del rol A, respecto del rol B.

Señalan que la misma empresa ha violado los acuerdos con la Fesuc del denominado *Proyecto Común de Empresa* y ha seguido despidiendo trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, hasta el despido colectivo, masivo y discriminatorio de los demandantes.

Postula que el carácter antisindical del despido de sus representados es aún más nítido si se considera que: 1.- El año 2002, la Federación de Supervisores de Codelco suscribe con Codelco un Proyecto Común de Empresa, que se encuentra vigente para los socios de FESUC y que establece que la gestión dotacional se realizará a través de planes de egreso y de común acuerdo del sindicato y la empresa. Esto es, cada vez que la empresa necesita



renovar o bajar la cantidad de trabajadores debe conversar con el sindicato y pactar un sistema de plan voluntario de egreso.

Tal sistema funcionó sin mayores problemas hasta el año 2013, cuando la demandada a menos de un año de haber negociado colectivamente, presionó al 20% del sindicato para que tome plan de egreso, sin ninguna causal, ya que las funciones de los mismos serían reemplazadas por trabajadores externos. El sindicato que representa interpuso una demanda por prácticas antisindicales ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa O-1893-2013 en contra de la demandada, destacando en la contestación que la empresa reconoció que los estudios que llevaron a la medida fueron informados y explicados al sindicato, destacando que la empresa pudo optar por *ejercer sus facultades legales de dirección y administración unilateralmente, tal como se lo reconoce el ordenamiento jurídico, e implementar los resultados del estudio a través de las medidas legales correspondientes (por ejemplo, despido por necesidades de la empresa) haciendo aplicable a las desvinculaciones los beneficios contemplados en el 7 Convenio Colectivo de 2012, y nada más, o bien agregando voluntariamente y por mera liberalidad algún otro beneficio. El camino elegido por Codelco, fiel a sus principios y valores, fue otro; informar de los resultados al sindicato, explicándole detalladamente los efectos que se perseguían y los cargos que afectaría, así como el conjunto de beneficios que quería agregar a quienes se acogieran voluntariamente. Es así que no sólo los resultados de los estudios sino también el Plan de Egreso referido más adelante, fueron informados y explicados al sindicato, que tuvo la ocasión de conocerlos y de aclarar sus inquietudes. Destaca que en esas oportunidades quedó claro también el carácter voluntario que tenía el plan que se estaba diseñando, el cual, además, tenía el carácter universal, aplicable a todos los trabajadores, estuvieran sindicalizados o no.*

En esta contestación queda en evidencia el modus operandi de la empresa para desarrollar la gestión dotacional, se hace en conjunto con el sindicato y a través de un plan de egresos. Si bien dicha demanda cuestiona la presión para suscribir planes de egreso, dicho proceso se desarrolla entre el Sindicato y la Vicepresidencia de Recursos Humanos y las respectivas Gerencias. Finalmente la causa referida termina con una conciliación en que –agrega- la empresa se desiste de su intención de presionar a los trabajadores y reconoce que los planes de egreso son voluntarios y se obliga a entregar el estudio



de reorganización al sindicato, esto es la empresa es obligada a cumplir con las normas del Proyecto Común de empresa en materia de gestión dotacional, referido anteriormente.

Los días 25 y 29 de julio de 2019 la demandada puso término al contrato de trabajo de 26 trabajadores por la causal necesidades de la empresa, pero que es la misma aplicada a los supervisores Roles A de toda la Corporación, violando el proyecto común de empresa vigente desde el año 2002 entre Codelco y todos los supervisores afiliados a la FESUC; sin lugar a dudas que constituye una práctica antisindical más de la demandada, lo que se refleja en las discriminaciones permanentes hacia ese estamento en relación a los trabajadores Roles B, situación que se ha agravado desde el año 2015 cuando el 29 de octubre del mismo año la demandada despide por necesidades de la empresa a 350 supervisores de toda la Corporación, intentando encubrir dicho despido bajo la causal necesidades de la empresa; luego les ofrece mejores condiciones económicas para que dichos socios no demandaran la reincorporación ni el despido discriminatorio antisindical y finalmente termina contratando más supervisores que los despedidos el 29 de octubre de 2015 y partir de la cual la empresa se niega a cumplir con todos los acuerdos con la Fesuc, federación a la que se encuentran afiliados sus representados.

Señala que así fue declarado en sentencia de primera instancia de fecha 24 de septiembre de 2019, de la causa S-2-2016 llevada ante el 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Reproduce párrafo que describe conducta discriminatorias, referido a despido masivo y exclusivo de supervisores del rol A, pago de gratificaciones inconsistente con razones económicas esgrimidas, cambio de trato con la Federación (FESUC) a partir de octubre de 2015, que “de normales pasaron a tirantes”, sin respuesta a sus mensajes y ni reuniones, ni mesas de trabajo; contratación de más supervisores, siendo todos reemplazado finalmente; desacreditándose las razones esgrimidas por la demandada para el despido -reestructuración basada en el precio del cobre-; entre otros antecedentes del proceso, quedando establecida en dicha sentencia existencia de una política de la empresa contraria a la libertad sindical de los profesionales que componen el rol A.

Relaciona la situación de los despidos del año 2015, bajo la causal del artículo 161, inciso primero en que se les ofreció mejores



condiciones económicas, similares a la de un plan de egreso, en relación a los despidos de 25 y 29 de julio, por la misma causal en que el directorio de Codelco ha decidido recontractar supervisores despedidos abriendo concurso para llenar los cargos, a base de hecho que nuevamente intentan encubrir el verdadero despido discriminatorio antisindical, señalando que luego, con posterioridad a dicho despido, la empresa entrega una carta al sindicato al que se encuentran afiliados todos los trabajadores despedidos ofreciendo mejores condiciones económicas (mes de aviso sin tope; recargo de 20% en la indemnización por años de servicio y pagar el finiquito sin descuento alguno) bajo la condición de que los trabajadores despedidos no demanden judicialmente el despido antisindical discriminatorio ni los descuentos ilegales que posteriormente practicarían en el finiquito.

Esta propuesta de la empresa –afirma- solo buscaba evitar que el sindicato reconociera la causal de necesidades de la empresa y que mis representados no interpusieran la respectiva demanda por despido discriminatorio antisindical.

Controvierte las necesidades de la empresa. Afirma que la inexistencia de la necesidades empresariales es tan evidente, que como se acreditará, los cargos de los trabajadores despedidos se han seguido realizando, por formar parte del giro principal fundamental de la empresa (sostiene que son imposibles de suprimir), siendo todos reemplazados, sin que haya despidos de trabajadores de otros sindicatos, a pesar de trabajar en la misma empresa (casi la totalidad corresponde a trabajadores de este sindicato). Invoca las declaraciones de los propios ejecutivos, en días posteriores al despido para presionar al sindicato a firmar el anexo de instrumento colectivo; diciéndole a los trabajadores “Si van a juicio les van a dar el 30% pero ustedes recibirán el 20% porque el 10% corresponde a los honorarios del abogado”, indicando además en dicha carta que no descontará el aporte patronal al seguro de cesantía si los trabajadores se acogen a ese acuerdo que debería ser firmado por el sindicato; lo que también es una totalmente falso, ya que el régimen indemnizatorio de los demandantes está regido por el instrumento colectivo vigente en su cláusula 15 que establece *“El/la Supervisor/a que tenga a lo menos un año de servicio y cuyo contrato 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, en alguna de sus antecesoras legales o en la ex - Corporación del Cobre, en el caso de lo dispuesto en el artículo 5º transitorio del D.L. 1.350 de 1976. También se considerarán los años discontinuos respecto a los cuales haya operado lo ordenado por el D.L. 346 sobre la materia”.-*

Es decir, la indemnización convencional por años de servicio que rige a sus representados no establece descuento alguno al pago de la indemnización por años de servicio como se desprende de la lectura simple de la misma. Como se puede observar en ninguna parte se establece que la demandada puede descontar suma alguna de dinero de la indemnización por años de servicios, por lo que la oferta de la empresa entregada al sindicato, además de ser ilegal desde el punto de vista de la irrenunciabilidad de los derechos laborales establecido en el artículo 5 inciso 2 y de los artículos 58 y 262, todos del Código del Trabajo; además viola abiertamente el artículo 15 del instrumento colectivo vigente que no admite descuento alguno de las indemnizaciones por años de servicio.- Es decir la demandada hace una oferta incitando a sus representados para presionar al sindicato del cual son parte para que acepten la misma, a sabiendas que se trata de una conducta ilegal, ya que solo busca validar una causal de terminación de contrato de trabajo inexistente y descontar sumas de dinero que la ley no permite que se descuenten del finiquito por el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecido en el inciso 2 del artículo 5 del Código del Trabajo. Pero remacha la referida carta señalando que los trabajadores tienen una semana para que operen los “la oferta de finiquito mejorado”. Es decir se trata de una oferta con plazo, de lo contrario descontará el aporte patronal de la indemnización por años de servicio; no pagará el recargo legal por despido improcedente, por la causal invocada y pone un máximo de presión como una oferta de “tómalo o déjalo” para evitar que tanto el Sindicato como sus representados ejerzan los legítimas acciones que corresponde a este caso.

En tal contexto, en contraste con lo señalado, el día 25 de julio de 2019 sólo se despide a trabajadores del Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol “A” de Empresa Codelco Chile, Casa Matriz y no de otros sindicatos de la misma empresa demandada, ya que a los



mismos se les dio la posibilidad de acogerse de manera voluntaria de sendos planes de egreso como se acreditará.

Cuestiona el argumento del ahorro de costos, invocando contratación en los mismos puestos, pérdida de la capacidad aprendida de los trabajadores, el costo adicional de los despidos por sobre el presupuesto anual, la esencialidad de las tareas desplegadas, agregando que se trata de cartas tipo, con la misma causal de despido para todos los trabajadores de la Corporación y de Casa matriz.

Adjunta los antecedentes de cada demandante.

1. Patricia Mejías, con inicio en enero de 1988, trabajando en gerencia de finanzas de Codelco Casa matriz, primero controlando el presupuesto del Departamento de Gestión Administrativa, y después ampliando el ámbito de acción a toda la Subgerencia, llegando al puesto de Ingeniero de Gestión en el Departamento Control de Gestión. Este departamento se preocupaba de la gestión de toda la Subgerencia. En diciembre de 2018, la demandada contrata a un graduado, con la idea de que tome más adelante el puesto vacante de mi representada. Desde esa fecha se le a ella indica que debe enseñar al graduado sus conocimientos –

2.- Ricardo Gutiérrez. Ingresó en octubre de 2000 con contrato a honorarios, a desempeñar funciones como Ingeniero de Abastecimiento en la Unidad de Abastecimiento Mina, de la Superintendencia de Abastecimiento de División el Teniente. Las principales funciones corresponden a Servicio al Cliente para la Gerencia Mina de la división, licitaciones y compras de proyectos para la misma Gerencia y gestión general de la cadena de suministros. En junio de 2001, manteniendo las mismas funciones y responsabilidades dentro de Codelco, paso a contratista a través de la empresa S&T Ltda. En agosto de 2003 Codelco El Teniente lo contrata a plazo fijo con el cargo de Ingeniero de Abastecimiento, siempre dependiente de la Unidad de Abastecimiento Mina. Las principales funciones son las de Servicio al Cliente para la Gerencia Mina, licitaciones de convenios de bienes de alcance divisional y la supervisión de un grupo de compradores, lo que implicaba revisar y/o autorizar procesos de licitación. El monto facultado para autorizar era de US\$50.000. En julio 2005, su contrato de trabajo se transformó en contrato de trabajo indefinido, con el cargo de Coordinador de Abastecimiento y



manteniendo las funciones anteriores, con una renta líquida de \$ 1.170.000. Despliega una larga narrativa sobre la trayectoria laboral; la que hacia el fin de los servicios contempla labores dentro de la Gerencia de Abastecimiento y en el proyecto de bodegas extracontables fueron tomadas por Sandra Morales y Felipe Crestani respectivamente quienes le reemplazan. Su última remuneración mensual asciende a la suma de \$ 2.947.888.-

3.- Carlos Mauricio Salazar Basoalto ingresó a prestar servicios a la demandada con fecha 01 de octubre (sic) a Codelco Casa Matriz, como profesional temporal, luego como consultor de software; consultor de gestión de aplicaciones y consultor Tica.-

4.- Luis Alejandro Muñoz Díaz: La relación laboral con Codelco la inició el 3 de agosto de 2012, con un "Contrato de Trabajo Ejecutivo", con fecha de inicio a partir del 13 de agosto de 2012, desempeñándose en calidad de Director de Abastecimiento de la División Ministro Hales, ubicada en la ciudad de Calama. Posteriormente, con los cambios organizacionales en esta División fue trasladado a Casa Matriz de Codelco, en la Gerencia de Abastecimiento, a partir del 1 de febrero de 2015, como Gestor de Negocios Senior, dependiendo del Gerente de Abastecimiento. A partir de esa fecha, le asignaron a diferentes funciones en la Gerencia, siendo las principales, como Administrador de Proveedores y Director (i) de Aprovechamiento de Materiales. En esta última función, permaneció por un período aproximado de un año, sin cambios de contrato ni de renta. Posteriormente, siendo éste su último cargo, fue asignado a partir de agosto 2018, a la Dirección de Administración de Contratos. En consecuencia el tiempo trabajado en casa Matriz, hasta el 24 de julio, fue de 4 años, 5 meses y 24 días. La renta base mensual inicial como ejecutivo, sin considerar ningún tipo de beneficio, en mi calidad de Director de abastecimiento, fue de \$4.200.000. La última remuneración mensual líquida de mi representado, promedio de los 3 últimos meses completamente trabajados como gestor de negocios senior, en la Dirección de Administración de Contratos, es de \$3.850.000 aproximadamente.

4.- Alejandro Javier Carlos Maluenda: ingeniero Civil Mecánico titulado de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, inició su contrato laboral el 10 de mayo de 2010 con escala 15-A. Esta área tiene como objetivo gestionar las adquisiciones de los equipos mineros



y sus contratos de mantenimiento para todas las operaciones de Codelco, conforme a lo establecido en la NCC14 de Codelco que establece que todas las adquisiciones de equipos mineros móviles para la corporación las realiza la Gerencia de Abastecimiento Corporativa a través de dicha Dirección. Describe las tareas y labores a su cargo en esa área, extrayéndose en su trayectoria laboral, con referencia a cursos, con referencia a cursos de especialización a que fue enviado por la empresa en Chile y en el extranjero; incluyendo un MBA que cursó durante el 2016 y 2017. En 2018 y 2019 gestionó y concretó la adquisición de las primeras flotas de equipos de producción autónomos para el proyecto Chuquicamata Subterráneo en los plazos requeridos y con los acuerdos de largo plazo de licenciamiento de los sistemas de automatización, siendo los principales objetivos del proyecto para iniciar su operación. Su despido se produjo el lunes 29 de julio de 2019 en la tarde, donde se le comunicó a las 16:00 hrs. Ese día se reunió en la mañana con el Director del área para planificar la semana y revisar los temas importantes y urgentes. Posterior a su despido, Juan Mariscal fue ascendido Gestor de Negocios Senior, quien era Gestor de Negocios II de la Dirección de Abastecimiento de Servicios y se le asignó las categorías de Equipos Mineros de subterránea y rajo y el resto de las categorías de mi cargo, las tomé el Director del área con el apoyo de los consultores de apoyo de EY y Aquanima para la Gerencia de Abastecimiento.

Reitera la redacción uniforme del despido colectivo, aplicado por igual a trabajadores de distintas áreas de la empresa, de todas las divisiones de Codelco; en cartas vagas e imprecisas, entre otras deficiencias que destaca (como la referencia a información impertinente respecto de los trabajadores); volviendo a las consideraciones sobre la injustificación.

Indica que las cartas de despido no señalan de qué manera se están desarrollando procesos de racionalización, ni dicen en qué consiste dicho proceso. Las cartas de despido no señala el porqué del ajuste dotacional del área ni de la supresión del cargo, no explica como en la realidad se produce la causal invocada y va enunciando conceptos genéricos, sin fundamento, ni relación alguna con las funciones concretas de los trabajadores despedidos.



Refiere consideraciones dogmáticas de la causal y apoyo en pronunciamientos de la Corte Suprema, en relación a las exigencias de los hechos contenidos en la comunicación de término.

Indica cómo indicios de la vulneración de despido antisindical discriminatorio que:

i) Es la cuarta vez en cuatro años que la demandada un ejecuta un despido colectivo de esta naturaleza solamente respecto de socios de sindicato de supervisores y no de otros sindicatos, como parte de una clara política antisindical de la demandada en contra de ese sindicato, habiéndose así declarado en causa S-2-2016 del Segundo Juzgado del Trabajo.

b) La empresa no funda la causal necesidades de la empresa como lo exige la ley y la jurisprudencia. No funda la causal de necesidades de la empresa en hechos concretos, precisos, sino en generalidades, además los trabajadores despedidos son reemplazados en sus funciones habituales y el directorio de Codelco ya ha aprobado la contratación de supervisores para reemplazar a los trabajadores despedidos;

c) A pesar de que la carta de despido es una carta tipo, se refiere a los problemas de costo en Codelco Casa Matriz, siendo que el despido 25 se produce en todas las divisiones de la Corporación.- Sin embargo después del despido, a pesar de los “problemas de costo” ofrece unos finiquitos más caros con tal de que los trabajadores no demanda el despido antisindical. De hecho redacta dichos finiquitos sin descuento alguno, con tal de que los trabajadores no interpongan demanda laboral alguna.- Lo anterior se suma al hecho de que el Presidente Ejecutivo de Codelco don Nelson Pizarro Contador, en el mismo tiempo en que ocurre este despido colectivo prácticamente se incrementa en un 40% su renta mensual.- Esto es el Gerente General Corporativo no siente que haya que controlar los costos considerando que su renta anual hasta el mes de agosto de 2019 asciende a 711 millones de pesos brutos con un incremento de casi un 50% de su renta, equivalente de tres meses de remuneraciones de todos los trabajadores despedidos.-

d) El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo en la causa antes citada señala que no se pueden invocar necesidades de la empresa cuando la misma presenta excedentes superiores de más de 800



millones de dólares durante el ejercicio 2015. Pues bien, en el año 2017 los excedentes fueron de más de 2.800 millones de dólares y el año 2018 de más de 2.000 millones de dólares, en ambos años, más del doble de lo señalado por la sentencia en comento. A pesar de las campañas de mantención, los eventos climáticos, la baja del precio del cobre por la guerra comercial Chino-Norteamericana y la huelga de Chuquicamata, el primer semestre de 2019, Codelco tuvo excedentes por 318 millones de dólares y se proyectó un incremento ostensible de los excedentes en el segundo semestre, según informaciones formales de la empresa que constituyen hechos públicos y notorios.-

e) La empresa reconoce que la causal de despido es improcedente al ofrecer de inmediato el pago de un recargo del 20% de la indemnización por años de servicio y al señalarle los ejecutivos y administrativos de la empresa que si aceptaban, no se les haría descuento alguno, ni siquiera el aporte patronal al seguro de cesantía si es que el sindicato firmaba la modificación al convenio colectivo del trabajo con esas condiciones de trabajo.

f) Las cartas de despido no justifican ni explican por qué los problemas de costo de la demandada sólo son absorbidos por socios del sindicato de supervisores y no por otros trabajadores de otros sindicatos de la misma.- De hecho los demás trabajadores sindicalizados de la empresa se retiran de la misma de manera voluntaria a través de planes de egreso.

g) Todos los trabajadores despedidos tienen una exitosa carrera profesional en la empresa; tienen alta calificación y son propietarios de un gran acervo cultural administrativo minero, sin embargo son despedidos por razones de costo, siendo que sus finiquitos aumentarán el costo anual de la demandada; la que a su vez tendrá que contratar reemplazantes más caros en el mercados y con menos experiencia y calidad profesional que los trabajadores despedidos.-

h) Este despido constituye un duro golpe para el sindicato de los supervisores de la empresa demandada, ya que a los despedidos y a los socios les queda muy claro que ser parte del sindicato los ha perjudicado y los perjudica ya que si fueran parte de los otros sindicatos habrían accedido a la posibilidad de renuncias voluntarias y con mucho mejores condiciones económicas. La desvinculación sería voluntaria y en mejores condiciones económicas.



i) La demandada como parte de Codelco participa de la política antisindical en contra de la Fesuc y todo el movimiento sindical de supervisores desde el año 2015, como lo declara la sentencia arriba citada y todos mis representados son socios de la Fesuc y mis representados son socios de la Fesuc.-

j) Se intenta utilizar a sus representados para presionar a la directiva del sindicato de supervisores de la empresa demandada 27 para que firme el anexo al instrumento colectivo para que reconozca una causal improcedente de terminación del contrato de contrato.-

l) como represalia porque el sindicato no firmó el respectivo anexo de instrumento colectivo, lo que la haría incurrir en una ilegalidad, la demandada descuenta ilegalmente de las indemnizaciones por años de servicio de mis representados una serie de préstamos sujetos a cuotas mensuales, violando lo dispuesto en los artículos 5, 58 y 262 del Código del Trabajo y el artículo 5 del Convenio Colectivo del Trabajo y tampoco se les ha pagado las remuneraciones propias del instrumento colectivo vigente.-

Señala que el despido por estas vulneraciones a los derechos fundamentales producido un fuerte daño psicológico, que no requiere prueba, constando observada la humillación, angustia y desazón, la depresión natural que provoca por el solo hecho de ser despedido, en razón de ser socio del sindicato, en el contexto de lo que califica como una de las "políticas antisindicales e inhumanas más explícitas y brutales de la Historia de Chile", inserta en el encono con que Codelco tanto del año 2015 como de 2019 intentó destruir el movimiento sindical de profesionales como una forma de amedrentar; existiendo diversas calificaciones para fundar lo que estima es un daño psicológico objetivo provocado a profesionales exitosos, orgullosos de su pertenencia a la empresa.

Solicita que se declare la nulidad del despido de todos sus representados y todos los actos posteriores, ya que se trata de la repetición de despidos antisindicales colectivos graves y de discriminaciones graves por causa de sindicación, la reincorporación debe contemplar no sólo el pago de todas las remuneraciones y prestaciones laborales devengadas durante el tiempo de separación sino también una condena por el daño psicológico y moral causado a cada uno de mis representados.



En subsidio, y en el caso improbable, que no se considere el despido discriminatorio y antisindical grave, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 4 del Código 30 del Trabajo; solicito que se condene a la demandada por vulneración de derechos fundamentales en conformidad a lo dispuesto en el inciso 3 del mismo artículo y Código 7. Fecha ingreso, fecha de despido, Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo; indemnización por años de servicio, descuentos ilegales, indemnización adicional y recargo del 30% de la indemnización de cada uno de mis representados, de acuerdo al detalle en cada caso.

Expone las deudas en plantillas que contempla las cifras, gratificación bono bigi bono convenio desempeño bono único productividad y el total adeudado; una segunda planilla corresponde a los montos, vacaciones, remuneraciones, indemnizaciones de los artículos 162, 163, 168 letra a) y 489 inciso 3 del Código del Trabajo, más el daño moral señalado anteriormente.

Desarrolla las normas de derecho relacionado con la libertad sindical con principio discriminación, con citas de doctrina y jurisprudencia; recurriendo, la doctrina que estima pertinentes del Comité de libertad sindical OIT y otros órganos, con referencia pertinente a las disposiciones del artículo 289 del código del trabajo, referido a los atentados a la libertad sindical; con citas de doctrina y jurisprudencia.

Menciona 8 causas judiciales que sirven de precedente de la conducta antisindical de la demandada (cuatro de Juzgado de Trabajo de Calama y otras cuatro de Rancagua), en que ha sido condenada, sin perjuicio de referir genéricamente la existencia de otras acciones y reclamaciones.

La demandada ha sido condenada por prácticas antisindicales en fallos T-23-2016, S-2-2018, S-5-2018 y S-6-2018, todos estos del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, como en las causas S-6-2014, S-15-2018, T-30-2018 y S-5-2018, todas dictadas por el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, pero además como se acreditará en este juicio ha sido objeto de múltiples juicios y denuncias por práctica antisindical, tanto en Chile como ante la OIT. sin embargo la demandada persiste en sus prácticas antisindicales, lo que amerita que en este proceso se le apliquen a la demandada, sanciones que



eviten que se sigan produciendo las mismas prácticas antisindicales en el futuro, destacan en este sentido las sentencias S-2-2016 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo y la Sentencia de la ILTMA Corte de Apelaciones de Rancagua Número de Ingreso a la Corte 57-2019, en ambas se condena a Codelco por despido antisindical y discriminatorio.- En las conclusiones jurídicas, de la Investigación de Derechos Fundamentales emitida por la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, de fecha 08 de enero de 2016 (cita parte de sus conclusiones).

Finalmente destaca el fallo del Comité de Libertad Sindical de la OIT de marzo de 2014, que se pronuncia sobre queja interpuesta en contra de Codelco, por violar los convenios 87 y 98 de la OIT, al excluir de la negociación colectiva a los contratos temporales o por obra y a los superintendentes o directores; por otorgar los mismos beneficios a sindicalizados y no sindicalizados, pagando menos los no sindicalizados y por declarar ilegal un paro de actividades realizado contra de las políticas de despido que se ejecutan fuera de la negociación colectiva y de los 43 planes de egreso. El contenido del fallo del Comité de Libertad Sindical fue el siguiente: a) “El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuere necesario, para garantizar que las organizaciones de trabajadores respectivas puedan negociar colectivamente en nombre de todos los trabajadores, incluso los con contrato por obra, superintendente y directores. b) Recordando el principio de que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho a huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores el Comité pide al gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas, si fuere necesario, para garantizar este principio”. Todos estos fallos e investigaciones constituyen el contexto en que se da el despido de mis representados el 25 y 29 de julio de 2019, la demandada tiene un verdadero prontuario laboral en materia de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, lo que facilita sin duda la labor de apreciación de la prueba indiciaria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo.



Pide que tenga por interpuesta la acción de tutela y se declare que:

1.- La demandada ha vulnerado los derechos fundamentales de sus representados por discriminación laboral por afiliación sindical, por haber despedido colectivamente a mis representados el día 25 y 29 de julio de 2019, sin haber despedido ese día a otros trabajadores de otros sindicatos de la empresa demandada.

2.- Que ese hechos constituyen una discriminación por causa de sindicación establecida en el artículo 2 del Código del Trabajo y que es una discriminación muy grave en conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 4 del Código del Trabajo y una práctica antisindical establecida en el artículo 289, inciso primero como letra e) del mismo cuerpo legal.

3.- Que la demandada no les ha pagado a mis representados la gratificación proporcional convencional ni la proporción correspondiente de la gratificación convencional, Bono BIGI; Bono Convenio de Desempeño y Bono Único de Productividad, establecidas en el convenio colectivo del trabajo vigente entre el sindicato de supervisores del que son parte sus representados y la empresa demandada.-

4. Que como consecuencia de las declaraciones anteriores y en conformidad a lo dispuesto en el inciso 4 del artículo 489 del Código del Trabajo y como medida reparatoria del artículo 495 número 3 del mismo cuerpo legal se ordene a la demandada la reincorporación de todos mis representados a sus lugares habituales de trabajo; en las mismas condiciones laborales y remuneracionales que tenían al momento de ser despedidos, con el pago de las remuneraciones y prestaciones laborales devengadas durante el tiempo de separación, actualizadas en conformidad al instrumento colectivo vigente según la fecha del pago; más una indemnización por daño moral de \$30.000.000. (treinta millones de pesos) para cada uno de mis representados, en conformidad a los montos que indica

Interpone demanda subsidiaria por despido improcedente; con cobro de indemnizaciones sustitutivas por falta de aviso previo; indemnizaciones por años de servicio, más el recargo legal del 30% establecido en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo y cobro de indemnizaciones por vacaciones y vacaciones proporcionales



y remuneraciones, de acuerdo a la cuantía consignadas en los cuadros ante referidos; todas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, con expresa condenación al pago de las costas procesales y personales de la causa, impugnando la causal aplicada por carecer de fundamentos suficientes, fundarse en formatos tipo, reproduciendo por efecto de economía procesal las objeciones planteadas en la acción principal a la decisión de despido de sus representados; sin concurrir reales necesidades de la empresa, efectuando consideraciones normativas y dogmática pertinentes. Demanda prestaciones laborales que detalla comunes a la acción principal, con exclusión de la función propia de la tutela y el daño moral; pidiendo siempre condena con actualizaciones legales y costas de la causa.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA. La demandada contestó pidiendo el rechazo de la demanda, con excepción de las cuestiones reconocidas y que fueron ordenadas pagar en sentencia parcial contenían el acta de la audiencia de preparación.

i) Reconoció que los actores, así como el 80% de los trabajadores del estamento “Rol A”, se encontraban afiliados al Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol “A” de Empresa Codelco Chile Casa Matriz;

ii. No es efectivo que la demandada haya incurrido en conductas antisindicales, ilegítimas o discriminatorias, ya sea con ocasión del despido de los actores, durante la vigencia de la relación laboral o en tiempos anteriores a ello;

iii. Es efectiva la existencia de un proceso de negociación con el Sindicato, por medio de un “plan de salida asistida” (no un “plan de egreso”), mediante el cual se pretendía otorgar beneficios económicos frente al término de la relación laboral de algunos de sus afiliados. Sin embargo, desde ya hacemos presente que dicho “plan de salida” no se materializó por la negativa del Sindicato de los actores;

iv. No es efectivo que la denunciada “no vea con buenos ojos la sindicación de los supervisores” así como no es efectivo el relato vertido en la demanda a fin de dar cuenta de dicha afirmación;



v. No es efectivo que haya incurrido en abusos en el marco de las relaciones laborales con sus trabajadores;

vi. No es efectivo que viole o haya violado los acuerdos suscritos con sus Sindicatos o Federaciones;

vii. No es efectivo que haya incurrido en presiones para arribar a acuerdos con trabajadores u organizaciones sindicales;

viii. No es efectivo que haya violado el “Proyecto Común de Empresa” al poner término a la relación laboral con los actores u otros trabajadores;

ix. No es efectivo que haya incurrido en discriminaciones hacia el estamento de los actores en relación a los trabajadores de “Rol B”; 4

x. No es efectivo que, en el mes de julio de 2019 o en periodos anteriores, haya encubierto despidos por necesidades de la empresa;

xi. No es efectivo que mi representada se haya negado o haya incumplido los acuerdos establecidos con la Fesuc;

xii. No es efectivo que haya recontratado a supervisores despedidos o suplido los cargos dejados luego de procesos de despido;

xiii. No es efectivo que, entre los días 25 y 29 de julio de 2019, haya pretendido encubrir, por medio de despidos, un ánimo discriminatorio y antisindical;

xiv. No es efectivo que haya realizado o pretendido realizar descuentos ilegales a las indemnizaciones de sus trabajadores;

xv. No es efectivo que haya realizado propuestas, en el marco de “planes de salidas asistidas”, con el fin de que el Sindicato reconociera la causal de necesidades de la empresa y de que los trabajadores no interpusieran demandas en contra de la Compañía;

xvi. No es efectivo que presionara al Sindicato para firmar un anexo de Contrato Colectivo;

xvii. No es efectivo que la oferta entregada al Sindicato, en el marco del “plan de salida asistida”, sea ilegal o que viole los instrumentos colectivos vigentes;



xviii. No son efectivas las fechas de inicio de la relación laboral en su totalidad, debiendo tenerse por ciertas las siguientes: a. Es efectiva la fecha de ingreso de la señora Patricia Mejías, el día 1º de enero de 1988; b. No es efectiva la fecha de ingreso del señor Ricardo Gutiérrez, debiendo estarse al día 1º de julio de 2005; c. Sin perjuicio de que no es referido el año en la denuncia, no es efectiva la fecha de ingreso del señor Carlos Salazar, debiendo estarse al día 1º de septiembre de 2005; d. No es efectiva la fecha de ingreso del señor Luis Muñoz, debiendo estarse al día 1º de febrero de 2015; e. Es efectiva la fecha de ingreso del señor Alejandro Carlos, el día 10 de mayo de 2010;

xix. No son efectivas las bases de cálculo de eventuales indemnizaciones propuestas por los denunciados.

xx. Es efectivo que los actores fueron despedidos, por la causal de necesidades de la empresa y en cumplimiento de las formalidades legales, en las siguientes fechas: (i) la señora Patricia Mejías, el día 25 de julio de 2019; (ii) el señor Ricardo Gutiérrez, el día 25 de julio de 2019; (iii) el señor Carlos Salazar, el día 25 de julio de 2019; (iv) el señor Luis Muñoz, el día 25 de julio de 2019; y (v) el señor Alejandro Carlos, el día 29 de julio de 2019;

xxi. No es efectivo que las cartas de despido sean vagas, imprecisas y genéricas, o que contengan hechos que no corresponden a los trabajadores despedidos;

xxii. No es efectivo que la carta de despido requiera una expresión de la proporcionalidad de la medida adoptada. Dicha exigencia nace de la norma del artículo 493 del Código del Trabajo, por lo que, en caso de declararse la existencia de indicios, será S.S. quien deberá analizar dicho aspecto;

xxiii. No es efectivo que haya ejecutado un despido colectivo antisindical, así como no es efectivo que el término de la relación laboral se haya producido, únicamente, respecto de trabajadores del estamento de los actores; xxiv. No son efectivos los antecedentes económicos brindados por los actores en la denuncia; xxv. No es efectivo que mi representada haya ofrecido al Sindicato un acuerdo de “plan de salida asistida” con el fin de reconocer la improcedencia del despido. Ello tuvo como objeto entregar beneficios a los trabajadores



ante planes de salida asistida masivos al interior de la Compañía, cuestión que fue rechazada por la organización sindical;

xxvi. No es efectivo que el despido de los actores tenga el propósito de ser “un duro golpe para al sindicato de los supervisores”;

xxvii. No es efectivo que mi representada participe de una “política antisindical en contra de la Fesuc y todo el movimiento sindical”; xxviii. No es efectivo que mi representada pretenda utilizar a los denunciante para presionar a la Directiva del Sindicato; xxix. No es efectivo que el despido de los actores constituya una represalia en contra del Sindicato por no haber firmado el anexo de instrumento colectivo;

xxx. No es efectivo que, con ocasión del despido, se haya incurrido en perjuicios morales en contra de los denunciante;

xxxi. No es efectivo que se haya incurrido en una vulneración al ejercicio libre de la libertad sindical;

xxxii. No es efectivo que proceda la “anulación del despido” de los actores y la posterior reincorporación de los mismos;

xxxiii. No es efectivo que, con ocasión del despido, se haya incurrido en discriminación graves por causa de sindicación;

xxxiv. No es efectivo que se haya incurrido en vulneraciones a las garantías constitucionales de los denunciante con ocasión de sus despidos;

xxxv. No es efectivo que el despido de los actores sea indebido, injustificado y/o improcedente;

xxxvi. No es efectivo el adeudamiento de las indemnizaciones y prestaciones pretendidas, sin perjuicio de aquellas expresamente reconocida en el texto del presente escrito; y

xxxvii. No es efectivo cualquier otro hecho que no sea expresamente reconocido en el cuerpo del presente escrito.

Reconoce que todos lo emanante ejercían labores en Casa Matriz, perteneciendo al estamento “Rol A” que agrupa a supervisores de Codelco. En tal calidad, todos ellos pertenecían al Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol “A” de Empresa Codelco Chile Casa



Matriz, cuestión que, en cuanto al término de la relación laboral, no fue determinante.

Explica antecedentes que estima fundamentales para la controversia, tales como el estamento de los denominados profesionales y supervisores de Codelco se diferencia de los roles E y B, los que agrupan, con sus diferencias, a los operarios, a los técnicos y ejecutivos de la Compañía. Es tal la diferenciación entre dichos roles, que los trabajadores se agrupan sindicalmente conforme a ellos; existiendo beneficios y acuerdos diversos para cada uno de ellos. Como es sabido Codelco se dedica, principalmente, a la explotación, producción y exportación de cobre. La compañía cuenta con siete Divisiones mineras: Radomiro Tomic, Chuquicamata, Gabriela Mistral, Ministro Hales, Salvador, Andina y El Teniente. A estas operaciones se suma la División Ventanas, dotada de instalaciones de Fundición y Refinería y la Casa Matriz. Debe tenerse presente que cada una de dichas divisiones opera como una “empresa independiente”, poseyendo políticas únicas de Recurso Humanos. Así, todas tienen diferente estructura de trabajo, proveedores y en definitiva una lógica operacional diferenciadora y acorde con sus particulares necesidades y eficiencias. Económicamente y operacionalmente, las decisiones de una repercuten en el quehacer de las otras, por lo que los procesos de análisis de dotaciones y de gestión, en ocasiones, son miradas como un todo.

En este orden, como se expuso, desde las fechas antedichas, los actores desarrollaron sus funciones en Casa Matriz, encontrándose adscrita al “Rol A” de profesionales y supervisores. En este marco de trabajo, los señores Mejías, Gutiérrez, Salazar, Muñoz y Carlos poseían los beneficios acordes a dicha “división”, los que emanaban de las políticas internas de ella y de los acuerdos generados con el Sindicato de dicho rol. Lo anterior resulta totalmente relevante para efectos de comprender la improcedencia de indemnizaciones que los actores pretenden.

Invoca como circunstancia relevante la alta contingencia en el mercado de la explotación y exportación de cobre. En estos procesos influyen aspectos profundamente relevantes, como lo son las fluctuaciones en el precio del dólar y del cobre (que se fija por mercados internacionales como lo es la Bolsa de Minerales de Londres). Lo anterior significa una alta fluctuación de los indicadores,



considerando además los niveles de stock que pueden afectar en su precio final. Innecesario resulta profundizar en aspectos como la “guerra comercial” que se vive en el mundo, debiendo considerarse que China es uno de los mercados más relevantes para la Compañía de mi representada. Conforme a lo expresado, la adecuación de los procesos se transforma en fundamental para sobrepasar este tipo de contingencias. Ello es conocido en economía como el proceso de resizing, rightsizing y downsizing, o sea, un proceso de ajustar las dotaciones (o re pensarlas) con el fin de que ellas sean óptimas para las necesidades operacionales de determinada Empresa.

Fue por ello que, en el mes de julio de 2019, se determinó consolidar un proceso de reorganización de las dotaciones que, además del “Rol A”, afectó a diversas secciones y divisiones de la Compañía. En este orden, junto a los denunciados, otros cientos de trabajadores fueron despedidos de la Empresa, adoptándose al efecto, entre otras, la invocación de la causal de necesidades de la empresa, contemplada en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo. En lo que atañe a los actores, la relación laboral culminó entre los días 25 y 29 de julio de 2019, notificándose respecto de la determinación de Codelco de poner término a la relación laboral por la causal antes indicada.

Con sus particularidades, las cartas de despido fueron bastante completas, poseyendo el siguiente tenor: *“(…) 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 presente 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 área 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 valor y el 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 TICA, correspondiente a la Dirección de Seguridad, Licenciamiento y Normativa, en el que usted actualmente desarrolla sus funciones, sea redefinido y sus tareas asumidas por otros puestos de trabajo existentes al interior de la estructura organizacional de la Gerencia de Continuidad Operacional 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”. (Sin perjuicio de las particularidades de las cartas de cada uno de los denunciados, se transcribe al efecto la del señor Carlos Salazar)*

Afirma que los despidos no responden a un ánimo lesivo de la compañía, existiendo una necesidad real de ajustar la dotación, reestructurando el personal de la empresa, lo que se basa en criterios objetivos y que determinaron, además, el término de la relación laboral de un sinnúmero de trabajadores de la misma y otras áreas o de la misma y otras divisiones de Codelco.

Señala que no debe olvidarse la creciente deuda de Codelco y los resultados operacionales de la corporación, que hacen indispensable una optimización de la estructura organizacional para contar con una Empresa moderna, flexible y capaz de adaptarse a los nuevos desafíos del negocio, ya que tenemos la obligación de implementar las medidas necesarias para garantizar la viabilidad de la Corporación.

Esta decisión se enmarca en el foco de seguir avanzando en el cumplimiento de una serie de medidas tendientes a asegurar la competitividad de la empresa y a crear las condiciones que le permitan cumplir sus compromisos de gestión de corto plazo, así como los proyectos estructurales concebidos para asegurar el desarrollo futuro de la empresa. Luego, no debe desprenderse el factor de productividad de Codelco.

De acuerdo a un estudio realizado por la Consultora Bain, la mayoría de las Divisiones de la Corporación se encuentran alejadas de los Benchmark de productividad laboral en Chile. Expuesta esta



realidad, se determinó que cerrar la brecha de productividad laboral es una de las prioridades dentro de las iniciativas estratégicas de la Corporación en los próximos años. Además, de acuerdo a estudio de productividad realizado por Matrix Consulting – el “Estudio de productividad en la gran minería del cobre”-, se identificó que las Divisiones de Codelco se encuentran bajo el promedio nacional de productividad laboral, mencionando oportunidades tanto en aumento de producción como reducción de dotación por gestión de capital humano e identificando un potencial de reducción de dotación de hasta 7.900 trabajadores.

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, señala que los actores, entre las páginas 28 y 31 de la denuncia rectificadora, consignan una serie de indicios que configurarían la discriminación por sindicación alegada. Los resume: i. La ocurrencia de despidos que, únicamente, habrían afectado a trabajadores del Sindicato de Supervisores (indicio 1); ii. La no entrega de beneficios adicionales, en comparación a lo ocurrido con otros Sindicatos, respecto de la organización sindical de los denunciados (indicios 6 y 8); iii. La animadversión con los miembros de la Fesuc (indicio 9); iv. La ocurrencia de una represalia, plasmada por medio de los despidos, en contra del Sindicato por no haber suscrito el acuerdo de beneficios de salida (indicio 12); y v. La inexistencia o improcedencia de la causal invocada y de los fundamentos que determinaron el despido y la carrera profesional de los despedidos (indicios 2, 3, 4, 5, 7 y 10).

Lo retruca. Sobre la afectación de despidos, de manera exclusiva, a trabajadores del estamento Rol “A”. Como fuera expuesto en apartados precedentes, debe tener presente S.S. que Codelco, en su esquema organizacional, divide sus operaciones y sistemas de relaciones laborales conforme a sus Divisiones. En este orden, para efectos de analizar el despido de los actores, conviene insistir en que todos ellos desempeñaban sus funciones en Casa Matriz. Referido aquello, debemos controvertir enfáticamente que los despidos en dicha División hayan afectado, únicamente, a trabajadores del “Rol A” con afiliación sindical. En efecto, a lo largo del año 2019, Codelco ha realizado un proceso serio de reajustes en sus operaciones, lo que ha derivado en despidos de múltiples estamentos en todas sus Divisiones. Es tan cierto aquello que, en lo que respecta a Casa Matriz, ya se ha procedido al término de la relación laboral de cerca de 15 11 trabajadores del “Rol E”<sup>2</sup> entre los meses de enero y mayo de



2019. En este sentido, el proceso de reorganización de la Compañía afectó, primeramente, a trabajadores de un estamento distinto al de los ex trabajadores denunciantes. Pues bien, en el marco del proceso de reorganización y apelando a la continuidad y esquematización del proceso, en el mes de julio se estimó necesario que la reorganización afectara a trabajadores del “Rol A”. Así, en el mes de julio de 2019 se continuó con el proceso, esta vez, respecto de los trabajadores con cargos profesionales y de supervisores, lo que afectó a 24 trabajadores de Casa Matriz, encontrándose, entre ellos, trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Comprenderá S.S. que analizar los procesos de reorganización como independientes y en base a ello pretender fundar un despido discriminatorio por sindicación resulta del todo arbitrario. Codelco – en todas sus Divisiones y en Casa Matriz- ha implementado un proceso de reorganización que, bajo una lógica jerarquizada, ha afectado a diversos estamentos.

Finalmente, respecto de los trabajadores del “Rol B” (operarios y administrativos), hacemos presente que en Casa Matriz su representatividad es baja, razón por lo cual, a la fecha, no ha sido necesario comunicar despidos a su respecto. En este sentido, deberá tener presente S.S. que los trabajadores del “Rol B” representan menos del 10% de su dotación involucrando a secretarías, administrativos, estafetas, entre otros, por lo que la no existencia de terminaciones de relación laboral respecto de ellos obedece, justamente, a las particularidades de la distribución de estamentos en Casa Matriz.

Por el contrario, debe considerarse que cerca del 71% de Casa Matriz se relaciona con trabajadores del “Rol A”, por lo que una reorganización de dicha división, necesariamente, debía afectar a dicho estamento. En este orden, inconducente resultan alegaciones de los señores Mejías, Gutiérrez, Salazar, Muñoz y Carlos sobre la exclusividad de despidos de trabajadores de su estamento: la perspectiva aislada y limitada al mes de julio de 2019 que pretende ventilar es del todo apartada de la realidad.

Procesos de reorganización de la Compañía y “planes salidas asistidas” acordados con los Sindicatos. Llama profundamente la atención el relato que realizan los denunciantes en cuanto a la determinación de sus despidos, las relaciones sindicales al interior de



la Compañía y la estructura. Hace presente que el “Rol E” comprende a altos ejecutivos y gerentes de la Compañía.

Los “planes de salidas asistidas” en el caso de procesos de reorganización interna de la Compañía. A dicho respecto, controvirtiendo todas y cada una de las alegaciones vertidas en el cuerpo de la denuncia, señala en primer término, que el proceso de reorganización de la Compañía, que involucra el término de la relación laboral de determinados trabajadores, es un hecho público y notorio que se extiende desde hace unos años. Cabe tener presente que, en el mes de marzo de 2019, se anunció el término de la relación laboral de cerca de 4 mil trabajadores en proyecciones al año 2023. Luego, mal podrá desconocerse la alta repercusión mediática de los procesos de despido del mes de julio de 2019 (que involucró a los actores), habiendo tenido cobertura en televisión y prensa escrita a nivel nacional, tal como se acreditará en la oportunidad procesal pertinente. Referido lo anterior, debe tener presente S.S. que, siendo los Sindicatos aquellos representantes legítimos de los trabajadores y siendo dichos organismos debidamente reconocidos y validados por la Corporación, Codelco comunica oportunamente respecto de determinaciones relevantes a dichas organizaciones con el fin de que se adopten las medidas tendientes a no afectar los derechos de los trabajadores en el marco de procesos de reorganización. En el marco de lo anterior y en la materialización del proceso de reorganización de la Compañía, Codelco informó a los Sindicatos respecto de la determinación de despedir a un sinnúmero de trabajadores en el mes de julio de 2019 de esta y otras divisiones. Al efecto, se conversó con las organizaciones sindicales la confección de un “plan de salida asistida” (y no de un plan de egreso, como se alude en la denuncia) que permitiera a los trabajadores acceder a indemnizaciones y prestaciones adicionales, sugiriendo además el financiamiento de programas de outplacement (o recolocación) con el fin de apoyar y ayudar en la reinserción laboral de los trabajadores cuyo vínculo laboral culminara. Luego, como una medida de apoyo a los trabajadores sindicalizados, se analizó la posibilidad de no realizar el descuento por concepto de Seguro de Cesantía que, conforme a derecho, correspondería en caso de invocarse la causal de necesidades de la empresa. ¿Por qué fue ello conversado con los Sindicatos? El propósito de Codelco fue no afectar la libertad sindical y reconocer la representatividad de los Sindicatos y la legitimidad de los



acuerdos establecidos en los Contratos Colectivos. Respecto de esto último, conviene que S.S. tenga presente que determinadas indemnizaciones (menores a las tratadas en estos planes de salidas asistidas) se encuentran establecidas en Contratos Colectivos, por lo que malamente podía Codelco pasar por alto dichas indemnizaciones por medio del establecimiento individual de “planes de salidas asistidas” de determinados trabajadores. En otros términos, el acuerdo de salidas asistidas de los trabajadores sindicalizados fue conversado con el Sindicato a fin de no desfavorecer la legitimidad de los Sindicatos y con el propósito de reconocer la libertad sindical al interior de la Compañía, pues la única manera de modificar los acuerdos colectivos es por medio de la suscripción de acuerdos con la organización sindical. Desde ya debe tenerse presente que esta alternativa también fue ofrecida al Sindicato de Trabajadores al cual se encontraban afiliados los denunciantes. Se pregunta entonces ¿qué ocurrió en las conversaciones con los Sindicatos? En el marco de estas conversaciones y comprendiendo la existencia de una verdadera reorganización, gran parte de las organizaciones colectivas adhirieron al consenso del plan de salida asistida, considerando que ello no sólo significaba un mejoramiento en las condiciones indemnizatorias del despido, sino que permitía una más adecuada reinserción laboral de los trabajadores sindicalizados. Como muestra, debe tener presente que entre los días 24 y 25 de julio de 2019, fueron suscritos anexos de Convenio Colectivo con los Sindicatos de “Profesionales de la Empresa Codelco Chile, División Ministro Hales” y de “de Supervisores y Profesionales Rol ‘A’ – Siset”. Este antecedente desde ya debe hacer descartar a S.S. la existencia de una animadversión respecto de profesionales y supervisores sindicalizados, considerando que este acuerdo fue justamente suscrito con otro Sindicato que agrupaba a trabajadores del mismo estamento que el de los actores. ¿A qué acuerdo se arribó por medio de estos acuerdos? A modo ejemplar, el anexo suscrito con el Sindicato de Profesionales de División Ministro Hales estableció, en lo relevante, lo que sigue: SEGUNDO: Que la Empresa dado el nivel creciente de desafíos en que se encuentra, hace indispensable avanzar hacia una optimización de su estructura organizacional, para lograr el establecimiento de una empresa moderna, flexible y capaz de adaptarse a los nuevos y crecientes desafíos del negocio. (...) En ese contexto y luego de un largo proceso de análisis respecto de la necesidad de racionalizar la estructura organizacional y dotacional de trabajadoras y 14 trabajadores del rol



profesional, ha decidido desvincular a determinadas personas por la causa legal de terminación de contrato de trabajo de necesidades de la empresa. (...) CUARTO: Por el presente instrumento las partes, haciendo uso de la facultad que establece el artículo 314 del Código del Trabajo, acuerdan otorgar los beneficios adicionales que más adelante se indican, a los/as profesionales que sean desvinculados por la causal de necesidades de la empresa durante la vigencia del presente acuerdo, que voluntariamente los acepten y formalicen mediante la suscripción de un finiquito de contrato de trabajo. Similar anexo se suscribió respecto del Siset ante individualizado, estableciéndose beneficios adicionales, convenidos con los Sindicatos en el marco del proceso de reorganización de la Compañía. Dicho hecho – el proceso de reorganización- era públicamente conocido por las organizaciones sindicales y los trabajadores de Codelco. Referido lo anterior, debe tener presente que, conforme a la suscripción del documento antes transcrito, se convinieron los siguientes beneficios: (i) la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada, según misma fórmula de cálculo establecida en la cláusula 18 de convenio colectivo que se incluirá en el respectivo finiquito sin que se vea alterada por la suscripción del presente anexo de Convenio Colectivo; (ii) un incremento de 20% de la indemnización convencional por años de servicio, establecida en el texto permanente del Convenio Colectivo vigente, como indemnización adicional; (iii) la incorporación voluntaria a un programa de aquellos denominados outplacement, financiado y contratado por la División, el cual se pondrá a su disposición con la finalidad de apoyar y ayudar su reinserción laboral; y (iv) el no descuento del aporte realizado al Seguro de Cesantía. Relevante resulta considerar que, tal como se refirió en el anexo, el acuerdo se perfeccionó en el marco legal del artículo 314 del Código del Trabajo, en virtud del cual, pueden convenirse condiciones comunes de trabajo con las organizaciones sindicales por un determinado periodo de tiempo. Luego, debe considerarse que, el acuerdo tuvo que suscribirse de manera colectiva con el Sindicato, toda vez que, contemplándose determinadas indemnizaciones en el Contrato Colectivo, ellas únicamente podían ser modificadas por mutuo consentimiento de los contratantes (el Sindicato y la Empresa) de conformidad a lo establecido en el artículo 5º, inciso tercero, del Código del Trabajo.



Se pregunta ¿qué ocurrió, entonces, con el Sindicato de Trabajadores al cual se encontraban afectos los denunciantes? Tal como expresamos anteriormente, atendida la existencia de las necesidades empresariales – públicamente conocidas- mi representada, al igual que en el caso de los demás Sindicatos, ofreció, al Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol “A” Casa Matriz, similares condiciones en el marco de un plan de salida asistida. Sin embargo, la respuesta del Sindicato fue sorprendentemente negativa. Es del caso hacer presente que estas condiciones fueron ofrecidas antes del término de las relaciones laborales de los actores e incluso luego de producirse el despido, con el objetivo de mejorar las condiciones pese a haberse culminado la relación laboral. Aun así, pese al ánimo de la Compañía de beneficiar a los trabajadores del aludido Sindicato, todo tipo de posibilidad de acuerdo fue desechado irrevocablemente, manifestando que se encontraban “absolutamente impedidos de autorizar o negar la implementación de dichos beneficios”.

Es del caso hacer presente que, antes del término de la relación laboral e incluso luego del día 25 de julio de 2019 –agrega- la empresa se encontró dispuesta a acceder al pago de los mismos beneficios otorgados al Siset al Sindicato de los actores, existiendo conversaciones formales e informales a dicho respecto. De tal suerte, lo anteriormente referido derriba completamente los pretendidos indicios N°s 6 y 8 (páginas 30 y 31 de la denuncia rectificadora), toda vez que mal puede concluirse una discriminación producida porque “los demás trabajadores se retiran de la misma de manera voluntaria a través de planes de egreso” y en cuanto a ser “un duro golpe para el sindicato (...) ya que a los despedidos y a los socios les queda muy claro que ser parte del sindicato los ha perjudicado y los perjudica ya que si fueran parte de los otros sindicatos habrían accedido a la posibilidad de renuncias voluntarias y con mucho mejores condiciones económicas”.

Cabe preguntarse entonces, ¿qué actitud es la pretendida por los actores?, Señala que es tan curiosa la actitud de los denunciantes, que pretenden atacar la determinación de la Compañía por “dos vías”. Por una parte, reprochan arbitrariamente la no entrega de los beneficios a los trabajadores despedidos de su Sindicato y, por otra parte, alegan que el otorgamiento de dichos beneficios constituye un ánimo de afectar al Sindicato. Ello es sencillamente incomprensible.



Luego, debemos hacer presente que las conversaciones entre la Empresa y los Sindicatos siempre tendió a un resguardo de la libertad sindical y la legislación vigente, por lo que el no otorgamiento de beneficios adicionales a los denunciantes tuvo el propósito, justamente, de no pasar por alto los acuerdos arribados con su Sindicato. ¿Es que acaso se pretendía que la Empresa incurriera en una práctica antisindical por medio de la suscripción de acuerdos individuales en desmedro de acuerdos colectivos? Ello resulta sencillamente incomprensible. Finalmente, hace presente que la no entrega de estos beneficios al Sindicato, además de obedecer a la falta de disposición de la organización sindical, no se circunscribe en una discriminación hacia los profesionales y supervisores sindicalizados. Si el motivo de la denuncia, entre otros, es la no suscripción de este acuerdo con ellos, en comparación con otros Sindicatos, debe tenerse presente que estos beneficios también fueron otorgados a profesionales y supervisores del Rol "A" cuyas organizaciones sindicales si suscribieron el acuerdo. En este sentido, las alegaciones de los denunciantes carecen de todo sustento y ello deberá determinar el más absoluto rechazo de la acción, con expresa condenación en costas.

Plantea la inexistencia de una animadversión hacia la Fesuc, en los términos indicados en el noveno indicio. Sin perjuicio de que las alegaciones a dicho respecto se traducen en meras generalidades que dan cuenta de un incumplimiento de lo dispuesto en los artículo 490 y 446 N° 4 del Código del Trabajo, conviene que S.S. tenga presente que no ha existido una "política antisindical en contra de la Fesuc y todo el movimiento sindical de supervisores desde el año 2015". En efecto, Codelco ha pretendido siempre resguardar las libertades sindicales y propiciar un ambiente de trabajo en el marco de la dignidad, el respeto de la legislación y de los derechos colectivos. A mayor abundamiento, supervisores sindicalizados se han beneficiado de "planes de salida asistida", por lo que mal puede pretenderse imputar a mi representada una animadversión respecto de dicho estamento de profesionales y supervisores.

Finalmente, hace presente que los despidos de trabajadores siempre respetaron los quorum de sindicalización, por lo que mal podrá referirse la ocurrencia de una afectación en los términos que se plantean.



Sobre los despidos como una eventual represalia en contra del Sindicato por no haber suscrito el acuerdo de salida asistida señala que llama profundamente la atención aquello referido en el indicio decimosegundo, analizado en la página 31 de la denuncia rectificadora. Pretenden consignar los denunciados que sus despidos se configuran “como represalia porque el sindicato no firmó el respectivo anexo de instrumento colectivo”. Señala que el proceso de reorganización de la Compañía fue serio, público y acabado, por lo que los despidos se iban a producir con o sin acuerdo con los Sindicatos. En otras palabras, el otorgamiento de beneficios nació de una mera liberalidad de la Compañía respecto de los trabajadores, por lo que mal puede entenderse que el despido de los actores derivara de una negativa del Sindicato al cual se encontraban adscritos. Aunque resulte ilógico, la intención de establecer salidas asistidas emanaba justamente de los despidos. De lo contrario, no hubiese sido necesario pretender establecer dichos beneficios. Así, no puede referirse una represalia en base a determinaciones que ya se encontraban en instancias finales. Luego, debe tenerse presente que mal podría ser una represalia si, incluso luego del despido de los actores, la Compañía pretendió seguir negociando planes de salidas asistidas con el Sindicato en cuestión. Ello reafirma lo expresado en el párrafo precedente y da cuenta de que el ánimo de entregar beneficios adicionales existió incluso luego de terminada la relación laboral de los actores. Finalmente, haciéndose alusión a los descuentos realizados, debe tener presente S.S. que ello es una facultad consagrada en la Ley respecto del empleador, emanando dichos descuentos de la legislación vigente o de los acuerdos celebrados con los actores. Por ello, mal puede concluirse que el uso de una facultad legal constituya una represalia en contra de los ex trabajadores o del Sindicato al cual se encontraban afiliados. Conforme a lo expresado, no habrá, sino, que desestimar las alegaciones de los denunciados a dicho respecto, debiendo desestimarse la denuncia con costas.

Reitera los fundamentos sobre la justificación de los despidos, por los fundamentos reales y la facultad legal que le asiste,. Tratándose de una medida ajena a discriminación y que se explica por las razones señaladas del proceso de reorganización continuo que a lo largo de este año, no ha afectado únicamente a trabajadores del estamento de supervisores y profesionales. Niega animadversión contra miembros de la Fesuc o del estamento de los denunciados;



Hace presente que los despidos que han afectado a la Compañía, además de afectar a una considerable cantidad de ejecutivos, han determinado el término de la relación laboral en proporciones acordes a los propios índices aportados por los denunciantes. En efecto, si se consideran únicamente los despidos de profesionales, supervisores y ejecutivos de Casa Matriz a lo largo del año 2019 (los que ascienden, aproximadamente, a 39 personas) S.S. podrá dar cuenta de que más del 46% de ellos no poseía afiliación Sindical y el 53,8% sí, lo que da cuenta del cumplimiento de las proporciones en el proceso de reorganización específico de Casa Matriz. Así –plantea- no debe olvidarse que, para la configuración de una discriminación, deben reunirse determinados elementos que lo configuran, a saber, que se trate de una diferenciación, exclusión o preferencia entre un trabajador por sobre otro, que dicha preferencia haya tenido en consideración un factor arbitrario como los que la norma señala y que haya tenido por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Dichos elementos, si bien no son analizados por los actores, no se aprecian en el caso de marras. En este sentido, como latamente hemos expuesto, los despidos de los señores Mejías, Gutiérrez, Salazar, Muñoz y Carlos atienden a un proceso profundo de reorganización de la Compañía (y particularmente en Casa Matriz), lo que derivó en el término de la relación laboral de otros cientos de trabajadores. Por ello, mal podría alegarse un trato diferenciador.

Respecto de lo anterior, debemos señalar que dentro de Casa Matriz no existía otro Sindicato cuyas características pudieran dar parangón para efectos de lo alegado. En este orden, no existe factor de comparación al considerar la alta tasa de sindicación de trabajadores Rol “A” agrupados en el antes individualizado Sindicato y al no existir otro Sindicato que agrupara a trabajadores de dichas características en Casa Matriz. Se pregunta: ¿Cuál es “el otro” Sindicato al que hacen alusión los denunciantes? Simplemente omiten y realizan alegaciones sin sustento fáctico alguno.

Luego, hace presente que, solicitando el Tribunal la aclaración de lo pedido, la parte denunciante manifestó que la acción trataba sobre el despido discriminatorio y no sobre la acción contemplada en el artículo 294 del Código del Trabajo. Por ello, comprendemos que la acción versa sobre la “afectación de Tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, procedimiento establecido en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, buscando la acción principal de



autos que se declare que el despido de [ellos] es discriminatorio por causa de su afiliación sindical”. Ante ello, controvertimos expresamente, en virtud de los antecedentes antedichos, la ocurrencia de una afectación a la libertad sindical con ocasión de los despidos de los denunciados

En subsidio de todo lo expresado, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo: fundamentos y racionalidad de la medida adoptada. Para el improbable supuesto de que se determinare que existen indicios de las vulneraciones de derechos fundamentales alegadas por de los señores Mejías, Gutiérrez, Salazar, Muñoz señala que en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, a los fundamentos y a la proporcionalidad de la medida adoptada por Codelco y que es cuestionada por los actores, según se desprende del libelo. En el presente caso, estamos en presencia de una supuesta colisión de derechos. En efecto, por un lado, el acto sometido a cuestionamiento corresponde a la facultad del empleador de despedir a un trabajador en caso de verificarse una necesidad empresarial, lo cual se encuentra avalado por el artículo 19 N° 21 y 24 de la Constitución Política de la República, y que en nuestra legislación se encuentra recogido a modo ejemplar en el artículo 3° inciso tercero del Código del Trabajo, y especialmente en el artículo 306 del mismo cuerpo legal, el cual sostiene que no puede ser objeto de negociación colectiva alguna la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa; y, por la otra, las garantías fundamentales que estiman infringidas los denunciados. Ante este caso 22 de colisión de derechos, tanto el artículo 493 como también la doctrina sostienen que debe resolverse aplicando el principio de la proporcionalidad; test que analiza y expone; señalando que en el caso la medida adoptada por su representada fue idónea, por cuanto Codelco experimentó una necesidad empresarial, frente a la cual debía adoptarse una medida que permitiera mantener la viabilidad del negocio y la acción en cuestión lo permite (a saber, el despido de los actores). La medida además fue necesaria, en razón de que no existió una medida menos lesiva que el despido que permitiera obtener el fin perseguido por mi representada. En efecto, no podían ser reubicados los ex trabajadores porque la decisión obedeció a la modificación interna de la Compañía (y, en particular, de Casa Matriz), por lo que no existió otra medida que pudiere permitir la continuidad de los actores en la Empresa. Finalmente, la medida fue proporcional en



sentido estricto, puesto que el pleno respeto de las garantías constitucionales de mi representada en nada afectó las garantías constitucionales de los denunciantes. Los despidos obedecieron únicamente a razones de índole económica, de carácter objetivo y en pleno apego a la legislación vigente.

Sobre la solicitud de reincorporación como consecuencia de la “anulación del despido”. En torno a ello, debemos controvertir que se hayan afectado las garantías de los actores con ocasión de sus despidos, por lo que, en cualquier caso y más allá de la procedencia de la petición, la causa basal de la solicitud no resulta ser efectiva. En este orden, negando la existencia de una discriminación en los términos referidos en el libelo, no procederá se aplique la sanción establecida en el artículo 489 N° 4 del Código del Trabajo. Con todo, negamos y controvertimos enfáticamente las remuneraciones que pretenden hacer valer al efecto los actores, por lo que, aun en caso de accederse a dicha solicitud, deberá acreditarse por los denunciantes el adeudamiento de los haberes solicitados. . Sobre la solicitud subsidiaria de pago de la indemnización por vulneración de derechos fundamentales. Atendido lo expresado en el cuerpo del presente escrito y habiéndose controvertido expresamente la ocurrencia de vulneraciones a los derechos fundamentales, negamos que proceda en el caso sub lite el pago de la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Haberes reconocidos como consecuencia del término de la relación laboral, bases de cálculo propuestas y excepciones de compensación y pago. Controvirtiendo desde ya la base de cálculo de las eventuales indemnizaciones y las prestaciones denunciadas (bono de vacaciones, gratificación, bono BIGI, bono convenio desempeño y bono único productividad), reconoce únicamente los haberes que se detallan, con sus respectivos descuentos de manera pormenorizada y que sirven de base a la sentencia parcial. (Detalle en libelo). cita normas jurídicas y doctrina pertinente.

El texto del petitorio es el siguiente:

“POR TANTO, en mérito de lo expuesto, conforme a las normas citadas y demás que S.S. estime pertinentes, teniendo presente además la jurisprudencia citada y demás disposiciones legales invocadas y pertinentes, 33 SOLICITO A S.S., se sirva tener por



contestadas la denuncia y la acción subsidiaria interpuestas por doña Patricia del Carmen Mejías Cuevas, don Ricardo Andrés Gutiérrez Serrano, don Carlos Mauricio Salazar Basoalto, don Luis Alejandro Muñoz Díaz y don Alejandro Javier Carlos Maluenda en contra de mi representada, en los términos expuestos en el cuerpo del presente escrito, y rechazarla en todas sus partes, declarando, en definitiva: 1. Que se tiene por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales y que, conforme a lo expuesto en el presente escrito, se rechaza, con costas; 2. Que se tiene por contestada la acción subsidiaria de despido injustificado y que, conforme a lo expuesto en el presente escrito, se rechaza, con costas; 3. Que se tiene por contestada la demanda de cobro de prestaciones y que, conforme a lo expuesto en el presente escrito, se rechaza, con costas; 4. Que se tiene por contestada la demanda de cobro de prestaciones y que, conforme a lo expuesto en el presente escrito, se rechaza, con costas; 5. Que se tiene por opuesta la excepción de compensación en los términos que se indican y que, conforme a cada una de las hipótesis que se plantean, se acoge, con costas; 6. Que no es efectiva la base de cálculo de eventuales indemnizaciones, debiendo estarse a aquella propuesta por esta parte; 7. Que únicamente procede el pago de las indemnizaciones y prestaciones expresamente reconocidas por esta parte en el cuerpo del presente escrito; 8. Que se tiene por opuesta excepción de compensación en los términos indicados y que, siendo tramitada, se acoge, con costas; 9. Que, en subsidio de lo anterior, se tiene por opuesta excepción de pago en los términos indicados y que, siendo tramitada, se acoge, con costas; 10. Que se condena en costas a los actores o, en subsidio de lo anterior, que se exime a esta parte de su pago”

Se llevaron a efecto la audiencia de preparación y juicio, consignándose en las actas respectivas la prueba producida por cada parte.

Existe prueba instrumental digitalizada que no fue ofrecida por la parte demandante, limitándose la consideración únicamente a la legalmente ofrecida.

Se dictó sentencia parcial, ordenándose el pago a Patricia Mejías, de la suma de \$140.424.310; a Ricardo Gutiérrez, la suma de \$48.448.569, a Carlos Salazar, la suma de \$29.194.635, a Alejandro Carlos, la suma de \$11.438.849, por conceptos de indemnización por



años de servicios, indemnización sustitutiva del aviso previo, bono vacaciones y feriado, reconocidos y de acuerdo al detalle consignado en la contestación de la demanda.

### CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO

1. No hubo controversia sobre la existencia de relación laboral, en todos los casos y la conclusión de los servicios en la última semana de julio de 2019, decidida por la empresa, aplicando la causal del artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo. Se trabó controversia pertinente respecto de la fecha de inicio del vínculo laboral en relación con los demandantes Gutiérrez y Salazar. Respecto del trabajador Muñoz, la misma no incide en las prestaciones reconocidas por la demandada.

2. Las acciones principales ejercidas son de tutela de derechos fundamentales, colocación del despido y en subsidio de despido improcedente; en ambos casos con cobro de diversas prestaciones.

3. La cuestión principal, relativa al despido en cuanto acto discriminatorio, se rige probatoriamente por la carga que dispone el artículo 493 del Código del Trabajo, por lo que, conforme a tal distribución, se realiza primeramente una exposición de la prueba presentada por ambas partes, para ponderar posteriormente, primero, la existencia de indicios y luego, si fue satisfecha esta condición, la justificación de la medida.

#### 4. PRUEBA DOCUMENTAL.

##### 4.1 Parte demandante:

i) Carta dirigida a la Presidenta Michelle Bachelet por parte de la Federación de Supervisores del Cobre Fesuc, fecha 4 de noviembre de 2015 (f.115), remitida para contribuir a su mayor comprensión acerca de las razones de. Del deficiente estado de las relaciones laborales en Codelco y las contradicciones existentes en la política de la administración y los compromisos programáticos del actual gobierno en materia laboral. Informa que la Federación agrupa a 3000 trabajadores y trabajadoras del estamento profesional y supervisor, organizados en 10 sindicatos base; haciendo presente la falta de disposición del actual director al diálogo laboral, organizándose en su contra lo que califica como “ una política de permanente discriminación



y prácticas anticipo tales hacia el estamento profesional”, manifestada en diversas acciones coronadas con el anuncio y ejecución de despidos masivos concentrados exclusivamente su estamento laboral por la causal del artículo 161, inciso primero, indicando al vicepresidente de recursos humanos señor Daniel Sierra como orquestando una política de permanente discriminación y prácticas anticipo tales hacia ese estamento auto seguido hace presente que la medida de despido no tiene impacto económico en el mejoramiento de los indicadores claves de la gestión de la empresa, entre otros planteamientos vinculados a lo que estima el control correcto los costos operacionales, desatendidos por la empresa, que relaciona principalmente con el sistema de subcontratos y la relación de los altos ejecutivos con las empresas contratistas. Plantea una crítica al equipo ejecutivo y sus relaciones de intereses con empresas de un grupo económico, entre otras cuestiones propias de lo que aparece como divergencias en torno a la marcha gestión de la empresa, incluyendo nivel de endeudamiento, falta de transparencia áreas en las que no se efectuó inversión eficiente ausencia de una política nacional de incremento en el valor agregado en la industria minera.

ii) Citación de 8 de enero de 2016 a Mediación al Sindicato Codelco División Andina.

iii) Acta de la mediación de 11 de diciembre de 2016, correspondiente proceso seguido por despido en división andina, de una trabajadora en particular, que no se llega a acuerdo consignándose en el acta lo que la fiscalización estima existencia de prácticas antisindicales, contra la organización de supervisores a, asociadas Fesuc, en que negada por la representante de la empresa, al tiempo de señala que carece de facultades para acceder a lo solicitado por el sindicato.

iv) Documento de 21 de marzo de 2002, denominado “*Primer Protocolo proyecto común de empresa. Estabilidad laboral con competitividad*”, comunica a todos los niveles de la corporación el importante acuerdo alcanzado sobre la gestión de dotaciones, el que regirá durante el desarrollo de este proyecto, cuyo propósito principal es crear las condiciones que generen el máximo de estabilidad y empleabilidad para los trabajadores de la corporación, con equilibrio en la defensa de la posición competitiva y de consolidación de liderazgo de Codelco en la industria mundial del cobre; con objetivo de



reducir las incertidumbres y manejan el cambio a su favor, adaptándose y anticipándose a las nuevas realidades con propuestas y soluciones creativas. Señala que el acuerdo busca llevar tranquilidad a los trabajadores, sin desconocer que así como habrá nuevas oportunidades generadas por los proyectos de desarrollo, expansiones y nuevos negocios en curso que permiten anticipar nuevos empleos y posibilidades de crecimiento personal para todos los que trabajan en esta empresa, también habrá que enfrentar términos de faenas por razones de agotamiento de los minerales, cambios tecnológicos en la producción y en la gestión que afectan puesto de trabajo, tanto su cantidad como en su contenido con el consecuente requerimiento de nuevas competencias.

Destaca el derecho a capacitación permanente dentro del ciclo laboral y su consecuente inversión en capital humano (sic), facilitará el acceso a conocimientos y competencias necesarias para desenvolverse con éxito en un ambiente de cambios y exigencias crecientes”.

El acuerdo entre dirigentes sindicales y la administración en esta línea postula que las vacantes que se produzcan y las contrataciones para nuevos cargos, serán cubiertas como regla general con trabajadores de la dotación directa vigente, el respeto a los acuerdos colectivos vigentes, la capacitación como un derecho del trabajador, para acceder a nuevas oportunidades y mantener la dotación más competitiva de la industria, ratifica la consideración de las condiciones que los trabajadores actuales pueden llegar a satisfacer, no siendo excluido por edad, sexo u otra variable que las persona no pueda modificar. El compromiso alcanza a la movilidad interna del personal con la finalidad de cuidar el capital de experiencia y compromiso de nuestros trabajadores, haciendo referencia a reubicación y reconversión, precisando para ésta última el derecho acceder a un proceso integral de desarrollo laboral que contiene acciones de capacitación reconversión y reubicación.

En cuanto al proceso de egreso del personal, el acuerdo se orienta a que los trabajadores que hayan cumplido 65 años y trabajadoras que haya cumplido 60 se acojan a retiro por haber completado su ciclo de vida laboral contribuyendo a la empleabilidad y el desarrollo de los que permanecen la corporación, pudiendo cogerse un plan de retiro especial cuya vigencia no excederá de 120 días y



será acordado entre los dirigentes sindicales y la administración de cada una de las divisiones y la casa matriz, fijando criterios para estos egresos casos especiales. Aborda el concepto de responsabilidad social en el egreso indicando que la gestiones de dotaciones, como siempre lo ha sido, en responsabilidad de las divisiones y la casa matriz y se regirá por los término definidos en este acuerdo que los temas de las dotaciones que afecten el grupo serán acordados con los dirigentes sindicales correspondientes, determinándose la reubicación de dotación excedente conforme necesidades de crecimiento dotación con el apoyo de la unidad corporativa cuya orgánica se determina en el mismo documento.

v) Pacto de acuerdo Estratégico entre la administración y FTC, que agrupa a los trabajadores Roles B, de septiembre de 2015.

vi). Convenio Colectivo suscrito entre el sindicato de los demandantes y la demandada de 5 de octubre de 2017. Menciona cláusulas 10 en adelante; Bono BID y forma de cálculo; tabla. El bono anual de incentivo individual (10.2). Gratificación (12) indemnización por años de servicios (15)

vii) 15 impresiones de pantalla de Concursos a los que llama Codelco para llenar cargos de roles A posteriores al 25 de julio de 2019, no sólo en Casa matriz, sino todas las divisiones y gerencia, lugar en que se despidió a los demandantes. Se llama concursos internos corporativos internos/externos, a contar de septiembre de 2019 en diversos cargos que contemplan ingenieros de administración de desarrollo e innovación. Contempla requerimientos en área de gestión de personal, analistas de contabilidad y de naturaleza administrativa.

viii) Carta de despido de Alejandro Maluenda y certificado de pago de cotizaciones previsionales de 29 de julio de 2019..

ix) Carta de Despido de Patricia Mejías, 2 anexos de contrato de trabajo y 3 liquidaciones de remuneraciones de los meses de mayo a junio de 2019.

x) Carta de Despido Contrato de Trabajo, liquidaciones de remuneraciones de mayo a junio de 2019; dos contratos de trabajo, una modificación de contrato de trabajo y un anexo de contrato de trabajo de Ricardo Gutiérrez.



xi) Contrato de trabajo, certificados de cotizaciones previsionales, carta de despido y 3 liquidaciones de remuneraciones; propuesta de finiquito de Alejandro Muñoz.-

xii) Carta de despido de Sr. Carlos. Por resolución de fecha 22 de octubre de 2020 que resolvió incidente de exclusión, no se admitió presentación de certificado de cotizaciones.

xiii) Carta de despido de Patricia Mejías; destaca razón específica dada en su caso: supresión de su cargo de gerencia de casa matriz; liquidaciones de remuneraciones de abril, mayo y junio de 2019;

xiv) Carta de Despido y Contrato de Trabajo de Ricardo Gutiérrez; liquidaciones de remuneraciones de mayo a junio de 2019 (excluida remuneración de abril de 2019 por resolución de 22,10) y un anexo de contrato de trabajo.

xv) Contrato de trabajo, certificados de cotizaciones previsionales, carta de despido y 3 liquidaciones de remuneraciones, abril a junio de 2019; propuesta de finiquito de Alejandro Muñoz.-

xvi) Certificado de cotizaciones previsionales (octubre de 1997); carta de despido, dos contratos de trabajo (de 1 de septiembre de 2005 y contrato por obra de 1 de abril de 2001), 3 liquidaciones de remuneraciones, abril a junio de 2019 de Carlos Salazar.

Se adjuntó también oficio de Dirección del Trabajo (f.43) que contiene información de los despidos informados por la Corporación demandada durante el año 2019 (53 carillas). La información singulariza a la persona informada con ocasión de la terminación del contrato de trabajo, fecha y causal. Excluidas las informaciones que aluden a conclusión por causales de caducidad y objetivas del artículo 159. En lo pertinente la causal predominante en la del 161, inciso primero, con presencia también de despidos informados por la causal del inciso segundo del mismo artículo. Los despidos por el 161, son 28 en abril, 7 mayo, 12 en junio, 17 en junio, antes del día 25; 45 despidos el 25 de julio, 174 el día 26,5 el día 27,2 el día 29 (incluido el demandante Carlos). Otros 5 completan el mes de julio; registrándose despidos por la misma causal: 52 en agosto, 18 de septiembre, 8 en octubre y 63 en noviembre.



A instancias de la misma parte la demandada exhibió los siguientes documentos (con indicación de los no exhibidos, respecto de los que se solicitó apercibimiento legal):

1. Copia de Memoria Anual de empresa demandada, por los años 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019. Exhibidos, salvo la memoria de 2018.
2. Copia de instrumentos colectivos suscritos entre Sindicato de Trabajadores de Supervisores Rol A de Casa Matriz y la empresa desde 2002 a la fecha.
3. Copia de Estados Financieros Consolidados Intermedios No Auditados, al 30 de junio de 2019.
4. Copia de Registro de Sesión de Directorio o Acta de Directorio de Codelco de los meses de mayo, junio, julio y agosto en las que se trata el tema de los despidos de Supervisores Roles A y de la contratación de reemplazantes a los mismos. No exhibidos mayo, junio, agosto.
5. Carpeta Personal de cada uno de los demandantes, que se mantiene en los archivos de la Dirección de Personal, Gerencia de Recurso Humanos, de la empresa demandada. No exhibida.
6. Cartas de despido emitidas por la empresa demandada con fecha 25 de julio de 2019 por la causal necesidades de la empresa a trabajadores Roles A y B, de toda la corporación y los roles E., respecto de la Casa Matriz. Demandante señala que se da por cumplida parcialmente.
7. Nómina de socios de trabajadores sindicalizados rol A de la empresa demandada y del sindicato Roles A y B, de toda la corporación y los roles E., respecto de la Casa Matriz.
8. Listado de Supervisores rol A contratados en la empresa demandada a partir del 25 de julio de 2019 hasta esta fecha.-
9. Informe de todas las ofertas de trabajo para supervisores publicadas por Codelco desde el 25 de julio de 2019 hasta esta fecha en la empresa demandada No exhibido.
10. Proyecto de finiquito de cada uno de los demandantes.
11. Oferta de modificación de instrumento colectivo enviada al Sindicato de Roles A al que se encontraban afiliados los demandantes. Demandada señala que corresponde a prueba propia 7 a 11.
12. Cálculo de vacaciones (sic) así como de las remuneraciones, gratificaciones y bonos demandadas en esta causa. Exhibido con observación de demandante de hacerse de manera parcial, por no incluirse gratificaciones y bonos.
13. Nota Interna N°50/VHR, el Sr. Vicepresidente de Recursos Humanos Corporativo, de fecha 09 de julio de 2019, con Visto Bueno del Sr. Presidente Ejecutivo de Codelco.
14. Manual de Alcance de Facultades (MAF) de Codelco.
15. Registro de Personal contratado por Codelco Chile Casa Matriz durante el año 2019 y sus respectivos



contratos de trabajo. No exhibido. 16. Planes de egreso ejecutados por la empresa demandada entre los periodos 2002 y 2018 en el que se contienen Adenda y trabajadores acogidos a planes de egresos. 17. Todos los contrato de trabajo y sus anexos suscritos entre la demandada y los actores. Observa demandante que faltan contratos de Gutiérrez anteriores a 2005. 18. Tres últimas liquidaciones de los meses completamente trabajados de cada uno de los actores. 19. Liquidaciones de remuneraciones del presidente ejecutivo Nelson Pizarro correspondiente a los años 2017, 2018 y 2019, así como el finiquito suscrito por el mismo. No exhibido.

#### 4.2 Documental de la parte demandada.

Presenta prueba singular a cada caso (antecedentes de trayectoria laboral, liquidaciones de remuneraciones y préstamos y documentos base del finiquito) y prueba común.

Respecto de doña Patricia del Carmen Mejías Cuevas: I) Contrato de Trabajo de fecha 1 de enero de 1988. II) Contrato de Trabajo de fecha 1 de diciembre de 1990. III) Modificación de Contrato de Trabajo de fecha 1 de octubre de 2009 IV) Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 1 de septiembre de 2012. V) Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 27 de diciembre de 2018. VI) Liquidaciones de remuneraciones de la actora del periodo de julio de 2017 a julio de 2019, ambos meses inclusive y correlativos. VII) Mutuo suscrito con fecha 22 de diciembre de 2014 entre la actora y Codelco. VIII) Solicitud de Préstamos 9023775 respecto de la actora. IX) Nota Interna DRLAP N° 364/15 respecto de préstamo otorgado a la actora. X) Carta de despido de fecha 25 de julio de 2019, junto a comprobante de envío y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo. XI) Certificado de saldo aporte empleador al Seguro de Cesantía para imputar a indemnización. XII) Documento con cálculo de finiquito (2 páginas).

Respecto de don Ricardo Andrés Gutiérrez Serrano: I) Término de Contrato Temporal, declaración y finiquito de fecha 8 de julio de 2005, suscrito por el actor. II) Contrato de Trabajo Rol A de fecha 14 de noviembre de 2005. III) j Contrato de Trabajo Rol A de fecha 1 de julio de 2009. IV) Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 1o de septiembre de 2013.V) Liquidaciones de Remuneraciones del periodo de julio de 2018 a julio de 2019, ambos meses inclusive y correlativos. VI) Carta de despido de fecha 25 de julio de 2019, junto a comprobante de envío



y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo. VII) Certificado de saldo aporte empleador al Seguro de Cesantía para imputar a indemnización. VIII) Documento de cálculo de finiquito (3 páginas).

Respecto de don Carlos Mauricio Salazar Basoalto: I) Término de Contrato por obra o servicio, declaración y finiquito de fecha 29 de septiembre de 2005. II) Contrato de Trabajo Rol A de fecha 1 de septiembre de 2005. III) Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 6 de diciembre de 2013. IV) Carta de despido de fecha 25 de julio de 2019, junto a comprobante de envío y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo. V) Documento de cálculo de finiquito (3 páginas). VI) Solicitud de préstamo por \$2.000.000 en 24 cuotas junto a su anexo de cálculo. VII) Certificado de AFC de saldo de aporte del empleador al trabajador VIII) Liquidaciones de remuneraciones de los meses de junio de 2017 a julio de 2019.

Respecto de don Luis Alejandro Muñoz Díaz: I) Carta de renuncia de fecha 27 de enero de 2015. II) Contrato de Trabajo Rol A de fecha 1 de febrero de 2015. III) Liquidaciones de remuneraciones del periodo de julio de 2018 a julio de 2019, ambos meses inclusive y correlativos. IV) Carta de despido de fecha 25 de julio de 2019, junto a comprobante de envío y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo. V) Documento de cálculo de finiquito (2 páginas). VI) Certificado de saldo aporte empleador al Seguro de Cesantía para imputar a indemnización.

Respecto de don Alejandro Javier Carlos Maluenda: I) Contrato de Trabajo Rol A de fecha 10 de mayo de 2010. II) Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 1 de octubre de 2016. III) Liquidaciones de remuneraciones del periodo de julio de 2018 a julio de 2019, ambos meses inclusive y correlativos. IV) Carta de despido de fecha 29 de julio de 2019, junto a comprobante de envío y comprobante de aviso a la Dirección del Trabajo. V) Mutuo suscrito entre el actor y Codelco con fecha 6 de enero de 2014. VI) Documento de cálculo de finiquito (3 páginas). VII) Solicitud de préstamos N° 10832047 por 301,37879 UF en 24 cuotas. VIII) Certificado de deuda del actor, suscrito por, Gestora de Contabilidad Sénior. IX) Certificado de saldo aporte empleador al Seguro de Cesantía para imputar a indemnización.

Documentos comunes: I) Normas de Administración Interna OC-041/01. PARA OTORGAMIENTOS DE PRÉSTAMOS Y CORRIENTES



AL PERSONAL SUPERVISOR, referidos al acuerdo de cláusula 5.12 letra a del contrato colectivo de 7 de noviembre de 1994. En cláusula 4, Garantía del préstamo, se señala que será garantizado con la indemnización líquida por años de servicio del solicitante. En consecuencia el monto máximo del préstamo, no podrá exceder el valor de la garantía.

II Normas de Administración Interna NAI N° OC-045 ii) Acta de acuerdo Codelco - Sindicato de Supervisores Rol A Oficina Central de fecha 3 de diciembre de 2004; sobre otorgamiento de préstamos. Pactado entre casa Matriz de Codelco y el Sindicato Supervisores rol A, oficina central, alude a las actas de los años 1998 y 2001, a consecuencia de las cuales se otorgó en cada año un préstamo a los afiliados de los sindicatos que forma parte de la Federación, que fueron convenidos y otorgados en los mismos términos con los supervisores rol a de la corporación, incluido el rol A de la casa matriz. En lo pertinente, celebra transacción respecto de demanda en que el sindicato objetor método de cálculo aplicado por la empresa para determinar las utilidades que servían de base para el otorgamiento de la gratificación (5) impactan el pago sin reajuste ni intereses de los préstamos otorgados a supervisores rol a de casa matriz en los años 1998 y 2001, otorgado por no haber recibido gratificación en esos años. Pactan sobre la indemnización por años de servicios de supervisores que adeuden uno o ambos préstamos, que se incrementa en una suma igual al monto de los préstamos adeudados otorgados en los años 98 y 2001, y que al momento de que estos dejen de prestar servicios en la corporación, se le descontará el incremento indicado en la letra anterior al liquidarse su indemnización por años de servicios, aplicándose dicho descuento al préstamo otorgado en los años 98 y 2001.

III) Nota Interna GCCF-RCM 056/2019, de 7 de agosto de 2019 emitida por el director de administración de personal a la encargada remuneraciones en que adjunta finiquitos y cheques según detalle, referido 19 trabajadores, incluyendo los demandantes. IV) Nota Interna DAP-1002/2019. Reliquidación de trabajadores finiquitados en julio 2019 V) Certificado emitido por doña Mary Carmen Llano A. (Gerente de capital humano –sic- estratégico), respecto de la dotación de trabajadores Rol ejecutivo al 31 de diciembre de 2017 (232), de 2018 (231), de 2019 (217), con listado de terminación de dicho rol;



VI) Nota Interna VRH-50/2019 de fecha 9 de julio de 2019. Relativo a beneficios adicionales. Emitida por el Vicepresidente de Recursos Humanos (sic) al presidente ejecutivo y cuya referencia es: autoriza beneficios adicionales desvinculación supervisores y profesionales. El texto de la nota es el siguiente:

*“Como parte del plan de transformación y modernización que se desarrolla la empresa, solicito a ud. Conforme a las disposiciones establecidas en el número 2.3.2 del manual de alcance de facultades relativo a los beneficios de carácter colectivo, autorización para pactar determinados beneficios adicionales, complementando los estipulados en los instrumentos colectivos y o acuerdos vigentes del estamento de supervisores, profesionales y analistas de las divisiones: Casa matriz, el Teniente, Andina, El Salvador, Gabriela Mistral, ministro hales y Radomiro Tomic, ante el término de contrato con la corporación por las causales contenidas en el inciso primero y segundo del artículo 161 del Código del Trabajo.*

*-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 de 20% aplicable sobre el monto de la indemnización legal por años de servicio, sin tope de 90 o 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.*

*Programa de autplacement financiado y contratado por cada División.*

*La cobertura de estos beneficios aplicada a trabajadores sindicalizados y no sindicalizado, a cuyos contratos se les haya dado término por alguna de las causales contenidas en el artículo 161 con la suscripción del respectivo finiquito.*



*La vigencia las condiciones antes señaladas se extenderá por un plazo máximo de 60 días hábiles contados desde el 24 de julio de 2019 y además contempla aquellos supervisores y profesionales de casa matriz desvinculados por la misma causal en el mes de mayo del presente año, en cuyo caso el plazo contará desde la fecha de término de su relación laboral, atentamente". Suscribe Marcelo Álvarez Jara.*

VII) Correos electrónicos con el asunto "RE Invitación a reunión" dirigido a miembros de Codelco por Presidente de sindicato de supervisores de casa matriz; relacionado a acuerdo de planes de egreso, que rechaza la organización sindical, de fecha 1 de agosto de 2019. En el correo se le solicita que cualquier propuesta de beneficios que involucre a su representado sea formal y por escrito, recordando despido masivo de trabajadores el 2 de mayo de 2019 en que se recibió una propuesta de beneficios verbal por el Gerente corporativo de relaciones laborales, respuesta que luego fue retirada. Suscribe el presidente del sindicato Diego Jiménez Zurita.

Responde a correo "Invitación a una reunión", de ese mismo día despachado por Karen Molina Sánchez de Codelco Casa matriz, y que se les invita para presentarles formalmente la propuesta de beneficios que tiene la administración para las personas desvinculadas en caso de llegar a acuerdo con ustedes; invita a las 15 30 horas, en oficina determinada.

VIII) Carta enviada con fecha 11 de junio de 2019 por Marcela Godoy, Jessica Romanini, Jorge Silva y Juan Antonio Saralegui, a presidente de Fesuc y de sindicatos de supervisores las distintas divisiones de Codelco. Las remitentes señalan que ha pasado más de un mes desde que nueve supervisores fueron despedidos en casa matriz y han esperado pacientemente que su sindicato de supervisores de casa matriz a cuyo presidente copia la carta, avance con las negociaciones de una serie de puntos solicitados y que estiman al menos coherente con lo entregado en planes de egreso y despidos previos; sin embargo las conversaciones no avanzan y a las remitentes se les acaba el tiempo; solicitar ayuda porque entiende que el problema no concierne sólo a los nueve supervisores de casa matriz "somos los primeros pero estamos seguros que no seremos los últimos"



Indican que “la forma en que fuimos despedidos atañe al conjunto de los supervisores y sus organizaciones sindicales ya que se asienta un precedente nunca antes tolerado. Fuimos despedidos por la causal 161 del Código del Trabajo sin ningún tipo de negociación o acuerdo previo con el sindicato y, por tanto, sin condiciones especiales de egreso”.

De este modo, el señor Marcelo Álvarez podrá jactarse de ser el primer VRH que despide a las personas por una causal que, desde el proyecto común empresa se había acordado no usar y sin ofrecer ninguna compensación especial, consciente de que la mayoría de nosotros no está en condiciones de esperar el plazo de una larga demanda, que claramente ganaríamos.

Indica que están seguros que una situación similar jamás se daría contra los trabajadores rol B, pero con los y las profesionales se ha dado y se seguirá dando si el colectivo lo supervisores no hace algo al respecto. Exponen sus peticiones. (20% adicional sobre indemnización pactada, pago de mes de aviso sin tope legal, límite a cláusula de confidencialidad de finiquito, entre otras).

IX) Correos electrónicos con el asunto “Respuesta a Solicitud”. De presidente de sindicato de casa matriz a Karen Molina Sánchez con copia a otros dirigentes de sindicatos de supervisores, de fecha 5 de agosto de 2019. Señala acusar recibo de la propuesta de beneficios adicionales para los supervisores y profesionales rol a de casa matriz que fueron desvinculados el 25 de julio del presente año por aplicación de la causal del artículo 161. Sin embargo por tratarse de un beneficio que afecta solamente a los trabajadores desvinculados “nuestra función sindical está absolutamente impedida de autorizar o negar la implementación de dichos beneficios, toda vez que los trabajadores desvinculados ya no son socios del sindicato de supervisores de casa matriz (invoca regla los estatutos vigentes del sindicato y artículo 231 del código del trabajo), indicando que dichos beneficios adicionales son exclusivamente un acuerdo entre el trabajador desvinculado y su empleador, Codelco.

El correo, responde a uno del mismo día, de doña Karen Molina Sánchez, sub gerenta Codelco Casa matriz, en que hace llegar formalmente propuesta de beneficios adicionales para lo supervisores y profesionales rol a de casa matriz que fueron desvinculados el 25 de



julio por aplicación de la causal del artículo 161, inciso primero (la propuesta corresponde a indemnización sustitutiva sin tope, incremento de 20% adicional a indemnización convencional, financiamiento por parte de casa matriz de un programa de autplacement con la finalidad de apoyar y ayudar a la reinserción laboral y el no descuento del seguro de cesantía correspondiente al aporte del empleador, condiciones que deben quedar estipuladas en los respectivos finiquitos.

X) Correos electrónicos con el asunto “Adendum Sindicatos de Supervisores de Codelco”, enviado por el presidente Jiménez Zurita sub gerenta de casa matriz. Es de 5 de agosto de 2019, y hace referencia a que no ha recibido información respecto de un plan de egreso asistido concernientes a los trabajadores desvinculados de casa matriz, que fuera ofrecido verbalmente a cada uno de ellos al momento del despido, seguido hace presente que analizado las adentras adjuntas enviadas por Codelco a sindicato de supervisores de divisiones el Teniente, ministro hales y Gabriela Mistral, presumiendo que la institución sindical recibirá similar documento, efectuando observaciones que relaciona con solicitud que ha hecho el presidente ejecutivo de Codelco el 2 de mayo de 2019 “ solicitando un egreso asistido similar concordado el año 2015, que en su oportunidad obró en beneficio de Codelco y de sus trabajadores. Con la firma de un adendum al instrumento colectivo que significó para los trabajadores un egreso voluntario, sin el artículo 161 del Código del Trabajo”, haciendo presente que este fue “ el espíritu de los egresos asistido desde siempre en Codelco, nunca se suscribió la historia de Codelco un addendum a un instrumento colectivo que dejasen los sindicatos al margen del código del trabajo y de sus propios estatutos”.

Plantea que por no ajustarse dicho addendum con su ordenamiento estatutario, por tratarse de un acto que induce a vulnerar el artículo 220, numeral 11 del código del trabajo y el artículo 12 número dos del estatuto del sindicato de supervisores de casa matriz y el dos 20 número tres del cuerpo legal, señala que queda de manifiesto la existencia de egreso asistido para los despidos masivos de ingenieros y profesionales, haciendo presente la discriminación de Codelco con su sindicato respecto de todos y cada uno de los sindicato del estamento rol B.



XI) Anexos suscritos con Sindicato de Profesionales de la Empresa Codelco Chile, División Ministro Hales y Sindicato de Supervisores y Profesionales Rol "A" (SISSET). Relativos a otorgamiento de plan de egreso. de 24 de julio de 2019. El documento refiere el contrato colectivo vigente hasta 31 de octubre de 2020, hace referencia al objetivo de la división y el sindicato de consolidar un modelo relacional laborales sólido influido basado en un sistema de diálogo orientado permanentemente a establecer un marco racional con visión de futuro y que apunta a beneficiar ambas partes en este nexo auto seguido a la necesidad por parte de la empresa de optimizar su estructura organizacional para lograr el establecimiento de una empresa moderna, flexible y capaz de adaptarse a los nuevos y crecientes desafíos del negocio, declarando división el Teniente que ha avanzado en el cumplimiento de otra serie de medidas tendientes a asegurar su competitividad, aludiendo a la medida de desvincular(sic) a determinados supervisores y profesionales por alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 161 del código del ramo, dejándose constancia de la declaración del sindicato de no compartir la decisión de la administración, sin perjuicio de lo cual ha negociado para obtener que se otorgue aquellos supervisores y profesionales objeto del proceso de racionalización y desvinculación algunos beneficios adicionales a aquellos establecidos en el texto permanente del contrato colectivo, que se singularizan en la cláusula primera del anexo; todo lo cual se genera en el marco de lo dispuesto por el artículo 314 del código del trabajo, consagrándose beneficios económicos que en lo medular coinciden con lo ya señalado precedentemente, en relación a la ausencia de tope de la indemnización sustitutiva, 20% adicional sobre la indemnización convencional, plan de *autplacement* financiado por la división entre otros.

XII) Análisis de resultados de Base de Datos, Perfil Laboral y Familiar Trabajadores/as /Estamento A y B. Proporción de cada rol (relación 15/85%)

XIII) Convenio Colectivo de Trabajo suscrito entre la Empresa y el Sindicato de / Trabajadores Supervisores Rol "A" de la Empresa Codelco Chile, Casa Matriz de 4 de octubre de 2017, con vigencia de 32 meses a contar del 1 de mayo de 2018 En la parte introductoria relativa a la declaración de tratantes, señalan que sin que afecte la independencia de las partes, el convenio "*está animado por una visión*



*de clara convergencia de propósitos en torno a la visión de futuro que tienen respecto de Codelco y de su desafío de gestión y su modernización asociada" (...), Señalando que la convergencia y visión compartida de futuro es una condición fundamental para enfrentar exitosamente el desarrollo e implementación de los proyectos estructurales de la corporación, en un marco de respeto mutuo a los derechos y obligaciones de las partes, cuyo objetivo es asegurar el rol de Codelco dentro de la industria mundial del cobre, para lo cual es necesario velar competitividad en un marco de sustentabilidad de sus operaciones". Luego de destacar el rol de los supervisores las partes "Asumen el compromiso de generar espacios de conversación, fluencia e influencia mutua que permita diseñar e implementar nuevas prácticas de gestión al interior de la corporación, con el propósito de velar por la competitividad de Codelco en una industria donde el liderazgo se ejerce tanto por la participación relativa en el mercado, que viene representada por la contribución en producción, como por la productividad y costos de operación correspondientes, bases esenciales de la sustentabilidad en el largo plazo".*

#### Regulación de bonos:

10.1 Bono Incentivo por Desempeño (BID) Es incentivo variable asociado al resultado conjuntos de convenio de desempeño único (C DU) definido para la casa matriz y el desempeño individual derivado del instrumento de medición del sistema de gestión del desempeño (SGD), instrumentos determinados por las vice presidencias de Administración y finanzas y de RRHH (sic). Señala parámetros de ponderación de la nota, relaciona en tabla a las categorías de sueldo; establece un mínimo de nota ponderada (2.5), el pago a más tardar en marzo de cada año, proporcional según tabla acorde a la nota obtenida. Refiere que el primer BID ponderado será pagado (sic), en marzo de 2013; conforme a las evaluaciones del año anterior. Establece un mínimo de antigüedad para percibir el bono, y el derecho a percibir lo proporcionalmente para caso de terminación del vínculo laboral.

10.2 Bono anual de incentivo a la gestión individual (BIGI). Valorado en \$700.000 (a agosto de 2017), , que será pagado cuando el ahorro sea menor al 5% de lo presupuestado de acuerdo a lo determinado por la gerencia de presupuesto y control de gestión; pagadero en marzo de cada año a los supervisores con antigüedad



continúa de al menos un año en casa matriz. Para el caso que ahorro real anual sea mayor al 5%, adiciona un monto de incentivo según tabla (\$1000 de 5 a 8%; \$200.000 de 8.01 a 11% y \$300.000, mayor a 11.01%). Fija el criterio del ahorro como la comparación entre el valor real y el presupuesto de operaciones de casa matriz, considerando los costos primarios del gasto real anual comparado con la versión O de SAP (versión de presupuesto Ministerio de Hacienda). La prestación se hace efectiva a partir del mes de marzo del año 2019, respecto de la gestión resultante de enero a diciembre del año 2018, y así sucesivamente. Contempla reajuste de IPC, a contar de agosto de 2017, hasta el último día de febrero de 2019. Se pierde si registra amonestación en el período.

12. Gratificación legal y/o convencional. Señala que se rige por acta de acuerdo sobre el tema de 2017.

Transitoria. Bono Único de productividad. En disposición transitoria señala que a fin de implementar lo dispuesto en la carta SGCM/201/2017, sectores de bonos las partes acuerdan separará a los supervisores que hayan estado con contrato vigente del año anterior a su respectivo pago en la proporcionalidad de mes correspondiente, y de acuerdo al cumplimiento individual de cada meta según el polinomio que adjunta, y sobre los criterios de gestión de vacaciones, gestión de seguridad y gestión de dotación propia, con objetivos relacionados con porcentajes. Establece valores a pagar, desde el 30% cumplimiento de los objetivos.

Cláusula 15. Indemnización por años de servicios. Establecida para supervisores que tengan a lo menos 1 año de servicio y cuyo contrato indefinido de trabajo termine por cualquiera de las causales contempladas en el Código del Trabajo, en excepción de aquellas establecidas en el artículo 160 del señalado código. Establece derecho a una indemnización líquida equivalente a un mes del último sueldo base más el último sueldo personal establecido en la cláusula sexta por cada año completo o fracción superior a seis meses de servicios continuos en Codelco Chile Casa matriz, de acuerdo a la antigüedad reconocida en su contratos individuales de trabajo, considerando los años discontinuos a los cuales haya operado lo ordenado por el decreto ley 346. Contempla régimen de actualización, situaciones específicas (no aplicables al caso) y reconoce la fuente contractual remota del acuerdo. En posición transitoria, incorpora a quienes tienen derecho, la asignación de antigüedad en la base de cálculo.



XIV) Informe técnico de evaluación centralización de funciones desde Divisiones a Vicepresidencia de Tecnología y Automatización en los Procesos de Negocios. Documento sin fecha, con referencia a pie de página *copyright* 2016, con logo de la empresa. Preparado por Marco Orellana, gerente de seguridad operacional; revisado por Gerente corporativo de excelencia operacional y por la sub gerente de casa matriz; “validado” por cuatro vice presidencias (norte, sur, tecnológica, recursos humanos) suscrito también por el presidente ejecutivo.

El instrumento toma como base el Manual de alcance de facultades, dotación autorizada casa matriz año 2019, resoluciones emitidas por la gerencia corporativa, documento sobre provisión de cargos, guía operativa para cambios organizacionales en Codelco; refiere antecedente generales tenidos en consideración como la presentación de plan 2019 de gerencia de contabilidad incluye estructura actual y propuesta, dotaciones.

Exhibe organigrama actual de gerencia de contabilidad, incluye dirección de contabilidad, dirección de proyectos especiales, dirección de impuestos, área de cuentas por pagar, área de remuneraciones y dirección divisional. Indica que "De acuerdo al informe de Plan 2019 de la gerencia de contabilidad, se identifica las siguientes brechas: falta de control y liderazgo visible en temas normativos IFRS, tanto en divisiones como en filiales nacionales y extranjeras; falta de anticipación y comunicación en temas contables relevantes, foco en temas de borde por falta de planificación, falta de instauración de medidas de control y procedimientos sobre activos, posición pasiva en la interacción con los auditores externos, desde centralización de procesos de remuneraciones, lo que genera falta de control en la gestión.

Propone con detalle y designaciones, nueva estructura en gerencia de contabilidad. Propone centralizar la gestión de activo fijo la casa matriz, por lo que los próximos meses se deben transferir nueve posiciones a la dirección de contabilidad, el potencia miento del actual jefatura de contabilidad técnica y consolidación, creando la jefatura de contabilidad corporativa y control de filiales; propone crear el cargo de analista senior de contabilidad de filiales, de analista senior de activo fijo, de analista senior de costos, analista serio de aseguramiento de ingresos; potenciar la dirección corporativa de impuestos; mencionando que todas las posiciones que se centralizan serán



eliminadas en la división de origen. Propone nuevo organigrama con cuatro divisiones de contabilidad, de impuestos, de remuneraciones, divisional y de procesos (única).

Contempla eliminar la dirección de proyectos especiales, crear dirección divisional y de procesos; centralizar en la casa matriz la gestión de remuneraciones por lo que los próximos meses se podría transferir 24 posiciones desde las previsiones a la casa matriz, gestión que requiere crear la dirección de remuneraciones considerando la toma responsabilidad solidaria a nivel corporativo liderando el proceso de centralización de las divisiones; propone promover a Leyla Cavieres jefa de remuneraciones a cargo del equipo de Casa matriz.

Asigna responsabilidades en la implementación de los cambios organizacionales propuestos que incluye creación y/o modificación de cargos; referidos a subgerencia Casa matriz (roles Ay B), comunicación de cambios en estructurado e cargos;

XV) Informe técnico de evaluación de propuesta modificación estructura Gerencia/Contabilidad. Preparado por el gerente del área, con firmas de revisión, validación y aprobación del presidente ejecutivo. En la vicepresidencia de tecnología y automatización indica que se ha definido en la fase 2019 incorporar 21 posiciones (Roles A) por egresos y cuatro vacantes distritales desde las divisiones hacia la vicepresidencia (en cuadro específico, se señalan las divisiones desde las cuales se producen las incorporaciones); y en fase 2020 centralizar las 32 posiciones roles A con dotación vigente desde las divisiones hacia la vicepresidencia, fases que "no implican un aumento dotacional para Codelco dado que en el centro de trabajo de origen dichas posiciones serán eliminadas"

XVI) Entrega de resultados 2018, respecto de Codelco.

XVII) Estados Financieros Consolidados al 31 de diciembre de 2018, respecto de Codelco.

XVIII) Estados Financieros Consolidados intermedios no auditados del 30 de junio de 2019 y por los periodos de 6 y 3 meses terminados el 30 de junio de 2019 y 2018.

XIX) Entrega de resultados primer semestre 2019.



XX) Antecedentes de término de la relación laboral respecto de los siguientes trabajadores: a. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Jaime Francisco Villavicencio Madrid, junto a comprobante de envío. b. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de doña Paulina del Carmen Cortes Muñoz, junto a comprobante de envío. c. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Óscar Andrade Paredes, junto a comprobante de envío. A modo ejemplar, lo pertinente, se reproduce esta: *"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 resultado financiero 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 área 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 valor y el aumento de la eficacia operacional. Como consecuencia de los puestos 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 votación, según corresponda. En su caso, le informamos que se requiere que el cargo de jefe de negocios mineros, correspondiente a la gerencia de recursos mineros y en el que usted actualmente desarrolla sus funciones, sea suprimido de la estructura organizacional de la casa matriz"* (f.56.6); d. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Ramón Enrique Venegas Garrido, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. e. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de doña Verónica del Pilar Sotomayor Bustamante, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. f. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Wladimir Navarrete Villarreal, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. g. Carta de fecha 25 de julio de 218 respecto de don Carlos Salazar Basoalto/



junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. h. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de doña Claudia Espinoza Queirolo, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. i. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Germán Sánchez Venegas, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. j. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Héctor Fariña Suarez, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. k. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don José Enrique Muñoz Aróstica, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. l. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don José Maluenda Cuevas, junto a comprobante de envío. m. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Héctor Romero Guerrero, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. n. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de doña María Antonia Fortt Zunzunegui, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. o. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de doña María Soledad Frez Silva, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. p. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Tomás Liona Ledger, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. q. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de doña Paulina Cortez Muñoz, junto a comprobante de envío. r. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Francisco Paniagua Albornoz, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. s. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Gregorio Lastra Bravo, junto a comprobante de envío y aviso a la Dirección del Trabajo. t. Carta de fecha 25 de julio de 2019 respecto de don Pedro Retamal Cuadra, junto a comprobante de envío. u. Carta de fecha 6 de septiembre de 2019 respecto de don Eduardo Jara Salame, junto a comprobante de envío.

xxi) Notas de prensa:

a. LT Pulso (f.56.6.75): “Codelco despide a 200 trabajadores por plan de modernización” de 25 de julio de 2019. b. SABES: “Codelco concreta despido de cientos de trabajadores por plan de modernización”. c. Radio Maray: “Más de 80 supervisores y profesionales fueron despedidos hoy de Codelco”. d. El Regionalista: “Preocupación por masivos despidos en Codelco”. e. Senado: “Codelco y plan de despido de 4 mil trabajadores”. f. Minería Chilena: “Codelco despide a 114 supervisores del Distrito Norte y en su gran mayoría de Gabriela Mistral”. g. El Mercurio Inversiones: “Codelco



notifica despidos de supervisores y profesionales en sus divisiones: cifra bordearía los 140". h. Emol: "Codelco despide a cerca de 200 trabadores de distintas divisiones en medio de plan de transformaci3n". i. Diario El Pulso: "Masivo despido de trabajadores de Codelco afecta a supervisores de la estatal". j. Diario Financiero: "Codelco concreta cerca de 200 despidos en medio de esfuerzos adicionales por bajar costos". k. La Izquierda Diario: "Codelco anuncia despidos masivos para cargar su crisis a los trabajadores". l. Biob3o: "Codelco despide cerca de 100 trabajadores en diversas divisiones por plan de modernizaci3n".

Los medios recogen la noticia de los despidos de julio de 2019, informan sobre la declaraci3n oficial de la empresa aportan esos antecedentes A modo de ejemplo, algunos aspectos de la noticia: las divisiones afectadas de distrito norte responden, recoge declaraci3n del presidente del sindicato supervisores de divisi3n *El Teniente*, informando que les desvincularon lamentablemente a 10 de las profesionales; la declaraci3n oficial de Codelco que alude una nueva mirada organizacional que obliga a optimizar procesos, disminuir costos, modelar de forma estricta los perfiles de los equipos de trabajo, necesitando realizar ajustes a la estructura organizacional (Radio Maray Atacama; digital); Codelco despide a 114 supervisores del distrito norte, en su mayor3a de Gabriela Mistral; la informaci3n recoge la versi3n oficial de la empresa y declaraci3n de dirigentes sindicales de las divisiones del norte, que aluden a la inexistencia de respeto por la forma de los despidos estimando los injustos (El Mercurio de Calama).Emol.cl recoge la misma informaci3n, ahora de la Divisi3n el Teniente; sealando que el despido afecta a supervisores; Diario Financiero, informan los despidos, en el contexto del esfuerzo por reducir costos. La Izquierda diario, centrada nota en la informaci3n dada por el director ejecutivo Nelson Pizarro, en orden a la necesidad de reducir costos y a la existencia de despidos que se extender3n hasta el a3o 2023, al tiempo que destaca la informaci3n sobre la deuda financiera que invocan empresas de m3s de 14 mil millones de d3lares; recoge la declaraci3n del presidente ejecutivo en orden a encontrarse en una situaci3n complicada, por estar en el techo del tercer cuarto de costo de producci3n; la nota, recoge la posici3n de los trabajadores, que identifican con la decisi3n de trasladar la crisis y el desfinanciamiento de la empresa a los trabajadores, destacando los sueldos millonarios de los ejecutivos.



Bio Bio Chile, recoge también el comunicado de la empresa, en orden a la necesidad de realizar ajustes a la estructura organizacional, lo que implica “a partir de hoy, el retiro de un grupo de profesionales”, con despidos ejecutados en las siete divisiones y casa matriz.

5 Prueba confesional de la parte demandante. Declaró don Roberto Cárcamo Peña, director de administración de personal. En Codelco casa matriz, desde noviembre de 2011; en el cargo desde junio de 2018. Conoce a demandante, los nombra; fueron trabajadores de casa matriz; de áreas de abastecimiento, 3, tecnología, uno y otro en área de servicios. Gutiérrez es de abastecimiento, explica tareas del área; prestan un servicio corporativo (no solo a casa matriz); Alejandro Carlos, no recuerda específicamente sus funciones; también de área de abastecimientos que se encarga también de adquisición de equipos mineros de todas las divisiones: Patricia Mejías, es de servicios, solo para casa matriz, esa área vela por el funcionamiento del edificio en el área de servicios generales; contratos aseo, oficina de parte, instalaciones, ejemplifica; respecto de Luis Muñoz, no recuerda su función específica; hay una gerencia de terceros; él trabajaba en el área de abastecimientos.

Se le pregunta si tiene 32 mil trabajadores Codelco de empresas contratistas, indica no sabe el detalle. La mayoría son trabajadores son subcontratados y esos contratos son administrados por casa matriz; son contratistas; y las empresas contratistas tienen un administrador de contrato en distintas áreas. Una gran mayoría son de contratistas.

A la pregunta si estas tareas de abastecimientos, servicios, administrador de contratos, informática se han seguido desarrollando, indica que en julio de 2019 existió una reconfiguración de los cargos, necesitaban otras características, reestructuración; más que las funciones como tal desaparecen, “se reconfiguran en sus características”; reconfiguración de ciertos cargos y una eliminación de algunos, eso en términos generales; no terminar con las funciones, sino de los cargos y las áreas.

Se le pregunta qué es un cargo, una parte de él contiene funciones, otra parte son características, tiempos de experiencia, ciertos niveles de competencia, niveles educacionales; la parte de las funciones es una parte.



Si las funciones que desempeñaban los demandantes se siguen cumpliendo en Codelco Casa Matriz, sí, las funciones se tienen que seguir desarrollando; al margen de la reconfiguración de los cargos.

En el área (de Gutiérrez) se creó la vicepresidencia como una gerencia más grande que la que había? Hubo un proceso de centralización; se creó, como proceso de centralización; con un número de trabajadores en su globalidad, menor.

Ante la pregunta si en el 2019 se llamó a concurso para contratar supervisores en casa matriz, dice que no recuerda en qué cargos, pero se llamaron para concursos, pero es un proceso natural de las empresas en todos los años. Ese concurso incluye roles A. Se le exhiben los concursos de 2019, acompañados por la parte demandante. Los reconoce. Esos concursos, no sabe si se llenaron. No sabe si fue exactamente el 2019; podrían declararse desiertos.

Rol A en casa matriz el 2019, aproximadamente; hoy en el mismo rol, con el proceso de centralización, hoy hay 400 trabajadores y algo, que está hoy; se le pregunta si son 472, señala que el número es por ahí.

En julio de 2019, no es efectivo que solo se despidieron roles A; fueron sindicalizados y no sindicalizados, hay sobre un 70% de sindicalizados; no fueron 100% sindicalizados; la mayoría por ello eran sindicalizados.

No sabe sobre despidos de divisiones, en casa matriz hubo un proceso.

Sobre despidos en rol B en entre 25 a 29 de julio, no hubo.

Sobre plan de egreso voluntario ofrecido a los del rol B, si se les ofreció; fue el 2020 si no se equivoca; condiciones adicionales a la indemnización normal; % de incremento en la indemnización por años de servicios, extensión de beneficio de salud, otros como ejemplo.

Se le exhibe plan de egreso, lo reconoce como el ofrecido a trabajadores de casa matriz rol B folio 128. Antes de 2019, recuerda plan de egreso de 2015; se acuerda siempre con sindicato y se procede; los autoriza el presidente ejecutivo. Establece el carácter voluntario de los trabajadores en la salida



Sobre la nota interna 50 de vice presidencia de 9 de julio de 2019, no es un plan de egreso, son condiciones adicionales. No es un plan de retiro como los otros; estas eran condiciones adicionales, plasmadas en una nota interna, indicaba elementos adicionales que podían obtenerse y por lo demás el sindicato, no aceptó en esa oportunidad.

Se le exhibe la nota, dice que la conoce. Sindicato tenía que aceptar, no recuerda si era un adendum al convenio colectivo o no. Desconoce si se le propuso en agosto de 2019 suscribir al sindicato un adendum con esas condiciones; no recuerda.

Sobre despidos de 25 y 29 de julio de 2019, en relación a costos y excedentes de la empresa, indica, y quién hace esos presupuestos: no participa en esas áreas; sino área presupuesto y control de gestión que monitorea el CPU. No recuerda que tales presupuesto en algún año hayan coincidido con lo presupuestado.

Aproximadamente hay 200 ejecutivos; en las divisiones no lo sabe; están gerentes generales y gerentes. Sobre los cuatro años antes el 2019, precio del cobre, es volátil.

Sobre los antecedentes sobre lo motivación dada para despedir, está en las cartas; no sabe mucho de términos técnicos, no sabe más específico; esos resultados son del área de gerencia de presupuesto de control de gestión; el despido por estas razones se determina con estas razones y algunas otras (reconfiguración de áreas, reestructuración organizacional); él no tuvo participación en esto.

Qué porcentaje de la dotación de Codelco son los supervisores roles A, a nivel corporativo no sabe; casa matriz es independiente de las divisiones. No sabe de costos de esta fuerza de trabajo; renta de presidente ejecutivo 2018, 2019, se incrementó en 50% la renta anual.

## 6 PRUEBA TESTIFICAL.

### 6.1 De la demandante.

Declaración de Ricardo Calderón Galaz, Presidente nacional de federación de supervisores del cobre (Fesuc), desde 2010 a la fecha; en Codelco desde el 2000; ejerce cargo sindical a jornada completa. Estos despidos fueron a mediados de 2019; le toca ver transversalmente estos temas; hubo despidos en prácticamente la



totalidad de las divisiones; se les dice que hay una reestructuración (se “les cuenta”); se trata de funciones que en su abrumadora mayoría la empresa sigue realizando, hay hoy un proceso de centralización, con gente de la misma empresa; a veces puntualmente lo asume empresa externa, episódicamente: Señala que se les da este tratamiento a sindicalizados de ciertas organizaciones (afiliados a sindicatos de FTC, Federación de Trabajadores del Cobre), por 161; a otros de les da tratamiento especial, con planes de egreso. En el caso está relacionado con la nota de recursos humanos VRH50 (la describe), con indemnización con 20%; con una condición especial, para que las persona no vayan a tribunales. En el caso de la FTC – también antes con sindicatos de Fesuc- los procesos de salida de gente estaban regulados en pactos. Se aplica en este caso un plan de egreso es un incentivo para salir voluntariamente en términos no conflictivos con una causal de renuncia voluntaria y con beneficios adicionales a su indemnización ya establecida en sus instrumentos colectivos: hay un incentivo previsional (dinero para mejorar la jubilación), mejoras en base de cálculo (se agregan días) y beneficios en materia de becas de estudio como incentivos por varios años y en salud (planes colectivos de salud, con seguros catastróficos), cinco u ocho años de salud y sus cargas. En el caso de las personas de la casa matriz se les despide por 161 inciso primero, es decir, sin beneficios adicionales de los trabajadores roles B o afiliados. En este caso no hay beneficios (sindicatos afiliados a Fesuc).

Hay dos federaciones en Codelco, la más antigua, asociada a empelados y obrero; en el fin de la dictadura se crean sindicatos de mandos medios FESUC; de la cual es presidente; con éste hay una ruptura; por la historia del sindicato con Codelco (han renunciado corrupciones en Codelco, etc); esto se decide transversalmente, en el directorio.

La nota, lo que hace es materializar un debate que ya se había hecho con la administración de Codelco en que se planteó que se evitara la conflictividad producto del proceso; la administración informalmente les hizo saber que pondrían sobre la mesa; eso se traduce en la VRH50, que indica que los trabajadores de los sindicatos de supervisores (FESUC) se le incrementa el 20% su indemnización y otros beneficios que indica, a cambio de mantener la causal.



Hasta hace un tiempo, planes de egreso se aplicaron a sindicatos A y B; hasta el 2018, se mantuvo en los instrumentos colectivos.

El 2015 se desata conflicto entre Federación y administración de Landerretche y Pizarro; por un despido masivo; 2 meses después la FTC recibió beneficios y firmó un pacto. Lo que hoy hacen es la VRH 50 y aplican. Con sindicatos afiliados a una organización se hace un trato (FTC) y con los otros (Fesup), otro.

Conoce a trabajadores de Casa matriz; con grupos de despedidos se relaciona, de distintas divisiones; especialmente a los de este grupo por reuniones y a algunos, de antes.

Sobre este caso, realizan funciones propias de casa matriz (describe áreas) y de manera intempestiva se les comunicó masivamente su desvinculación, es un *modus operandi* generalizado de Codelco en sus distintas divisiones; lo que observó fue el impacto y daño psicológico sobre los trabajadores. Testigo es psicólogo, y conoce sobre estos impactos; hubo formas diversas (no lo vio, no estuvo ahí). Los trabajadores llegaron a los dirigentes; refiere el impacto en ellos “puede que tenga alguna particularidad”. Sobre la oferta de la nota y sus condiciones para que se hiciera efectiva, señala que era la aceptación de la causal del 161, y la firma del finiquito.

En el contra examen indicó, sobre los demandantes son un conjunto de trabajadores de la Casa matriz, no tiene los nombres, no los recuerda; la señora Patricia Mejías, no recuerda a otros; los conoce.

Sobre los requisitos de la VRH 50, el fundamental era firma de finiquito y aceptación de causal, con renuncia a ciertas acciones; además se le pide a sindicatos que suscriban un anexo a sus contratos colectivos.

En el caso, una mayoría de tres dirigentes firmaron esta “imposición” del Siset –Sindicato de Supervisores de El teniente- (que forma parte de la Fesuc) y acordaron estos beneficios. Debe haber sido con ocasión de los despidos, en el teniente es a fines del año pasado. s.

Los trabajadores de este juicio estaban afiliados a Fesuc de casa Matriz, sindicato trabajadores rol A.



Sobre si el sindicato profesionales División Hales firmó el año 2019 suscribió un acuerdo sobre la nota VHR50, dice que fue un acuerdo superior al 20%.

Se le ofreció al sindicato de los trabajadores de este juicio los beneficios de la nota interna VRH 50; dice que sí, se lo explicó dirigente Jiménez; no lo firmó. Entiende que respecto de otros casos lo firmaron.

Sobre si de acuerdo con plan de egreso en los años 2020 y 2021, el sindicato de los trabajadores llegó a alguna acuerdo de plan de egreso o salida mejorad; entiende que sí, sobre el 161 (incremento de 20% sobre VHR50). Fue el 2020. Alude a las amenazas y represión como fundamento de que los sindicatos aceptan, miedo, generación de terror.

Declaración de -Pablo Fernández Valenzuela; cargo Tesorero FESUC, profesión; desde 97 trabaja en División, 4 períodos como dirigente sindical; refiere despido colectivo en julio de 2019, todos profesionales roles A; en casa matriz se despidió a 20 profesionales, cinco de los cuales ejercieron demanda en esta causa; fue el mismo día y a la misma hora, por regla general, solo a profesionales y socios de sindicatos roles A (no hay sindicatos distintos con trabajador de rol A, que pudieren haber sido afectados); después del despido ofreció mejorar condiciones de salida para que despedidos no ejercieran acciones legales; la nota es anterior al despido, se fijan esas condiciones de salida; con disponibilidad para ofrecer mejoras en la salida. La nota pretendía mejorar las condiciones de salida. Los sindicatos antiguos de roles A se negaron a firmar; porque se ofrecía un mejoramiento después del despido y no se relacionaba con necesidades de regulación de las dotaciones (reubicación/recapitación/despido); en ese escenario siempre se mejoraron condiciones de salida entre trabajadores y supervisores, pero con acuerdo; acá no lo hubo. Nos se respetaron los documentos de alianza estratégica, pacto estratégico y pacto común de empresa (post 1990)

En caso de trabajadores roles B se siguen aplicando planes de egreso (se ve en las memorias, da cifras sobre lo gastado). Se argumentó crisis financieras, pero hay utilidades en las memorias. 900 millones de dólares de utilidad; 2019 y 2020, también. Considerando



situación especial que paga 55% de impuestos; y aportes sobre las ventas. Refiere utilidades de Codelco.

Sobre composición de socios de sindicatos roles A. En divisiones antiguas (Chuquicamata, El Teniente, Andina, El Salvador); roles A por regla general son profesionales: ingenieros, psicólogos, médicos en el norte, abogados; por regla general; han tenido excepciones). En divisiones nuevas MH, RT y Gaby, ha habido una ampliación del ámbito: profesionales y analistas; y hay analistas en los sindicatos roles A y en sindicatos roles B: En la mayoría de 3500 socios son un grupo minoritaria los sin estudios de más de 4 años. El sindicato casa matriz es fundamentalmente de ingenieros, otros

Secretarias de casa matriz están en todas las divisiones en sindicatos roles B. Los planes de egreso y lo que se invirtió en los años previos, ninguno fue a rol A. Desde retorno a democracia administración fue consensuada, pero pacto estratégico solo se aplica a roles B (Bachelet) y se abandona a roles A. Refiere planes de egreso que desde segundo gobierno de Bachelet se acabó para rol A. El 2015 hubo despido masivo (350 supervisores), a muchos de rol A se les hizo extensivo plan de egreso (aplicación de instrumentos que venían de Proyecto Común de empresa..

El 2019 lo que se ofreció es para impedir que se demandara (testigo era presidente de Andina en Codelco, sindicato de supervisores), Presidente de la división se le explicó el por qué (razón impositiva; Codelco no quería pagar el impuesto adicional). Y razón e por qué no lo firmaron; porque se impedía demandas, segundo por castigo si no se firmaba (con descuentos) y la complicidad que se les pedía.

Sobre criterio y condiciones de terminación en Vice Presidencia de Proyectos; en este caso es más especial por las condiciones de contratación (muchos a plazo fijo); entran y salen por proyectos; las condiciones son las mismas; no recuerda si hubo despidos en la VP ese mismo día. Sobre el caso de Gabriela Mistral (división nueva), en estas divisiones, le puso fin a forma antigua de indemnización; la indemnización es la legal; ninguno de ellos tienen más de 11 años; cuando a ellos les ofrecen acuerdos mejorados, lo firman, porque en rigor eliminan tope de 90 UF y por ello duplican sus indemnizaciones.



No obstante ello, en MH, Gaby y RT se despide solo a supervisores; hoy están contratando cerca de 80.

Sobre cargo “analista” son profesionales normalmente técnicos, con cualificación académica menor; algunos se afilian a los sindicatos A y B; los técnicos los encuentra en sindicato de profesionales y de trabajadores.

Sobre término de aplicación de planes de egreso para los roles A. La Fesuc se funda el 1993, existían solo las antiguas divisiones; los sindicatos de profesionales se fundan el 1989.

Relación de sindicatos de profesionales y administración de Codelco ha sido tortuosa; pues creen que no debieran tener sindicatos; lo mismo con Diego Hernández, de la administración de Piñera;

El 2015 la Fesuc ha crecido y empieza un ciclo duro de negociaciones; se ejecutan presiones; hubo represalia en octubre de 2015 (Nelson Pizarro); cortaron además los aportes económicos y las relaciones con la Federación se cortan; hoy se están retomando algunas negociaciones. Con roles B se firma pacto estratégico, se siguen aplicando planes estratégicos, mesas de trabajo.

Despido de 2019 es muy particular; Pizarro sabe que su ciclo va a terminar, le suben el sueldo 50% a meses de jubilarse; asume presidente actual, primeros días de julio; primer acto con supervisores roles A es despedir alrededor de 250 profesionales; hasta hoy no recibe a FESUC.

No conoce a los demandantes de la causa, los identifica, estuvieron en la sede de la Federación luego que su sindicato no los apoyó mucho; vio llanto, emoción y decepción como consecuencia del tratamiento; los asesoraron. Menciona a Patricia Mejías, encargada de contratos; Carlos Salazar, Alejandro Carlos, Luis Muñoz. Sobre las funciones que cumplían; no puede detallarlo. De los despedidos, un tercio de ellos fue reemplazado, lo dice la nota VRH50; la casa matriz no produce cobres, lo que hay ahí básicamente hay administradores de contratos; todas las semanas llega boletín interno en que permanentemente se está contratando en Codelco; la de contratistas creció enormemente.



Sobre el despido, los recibieron en la federación, se les comunica, se les quitan sus instrumentos de trabajo, se les invita a retirarse; se refiere a la forma; se les bloquearon sus accesos a SAP, sus accesos a correos electrónicos; no lo había visto nunca; fueron humillados en el fondo; les daban a conocer que la forma de gestión dotacional que ellos conocían había sido vulnerada y tratados de manera humillante; esperaban acogerse a un plan de egreso, la posibilidad de renunciar; nunca esperaron el trato que se les dio.

Ligeramente se les dice que profesionales no necesitan planes de egreso; olvidando su edad; lo han visto en división andina, de 25 despedidos, tras dos años, 15 no han encontrado trabajo.

Sobre los pactos, circunstancias: División Andina no firmó, están en juicio; Salvador no firmó, ya hay siete juicios ganados; con condenas adicionales; en Chuqui no firmaron; en Teniente firmaron; en casa matriz no firmó; en divisiones nuevas no firmaron porque aplicación práctica duplicó su indemnización.

Despidos se producen solo con socios de sindicatos roles A. No todos los sindicatos roles A están afiliados a la Fesuc, División el teniente se retiró; único sindicato que firmó.

Permanentemente un medio de comunicación interno hay ofertas de trabajo para supervisores.

Contra examinado indica que porcentaje de sindicalización de rol A en casa matriz debiera ser de cerca del 80%; entiende que todos los despedidos son sindicalizados.

Rol B en casa matriz tiene preferentemente administradores de contratos, 80% debe ser profesionales y 20% de rol B. Ha habido centralización, trayendo a casa matriz algunas funciones, pero no externalización; mantenimiento lo hace terceros, Patricia Mejías es administradora de esos contratos. El sindicato de casa matriz no aceptó nota VRH 50 el 2019. El 2020, no sabe si lo firmó. Ha escuchado que habría firmado este acuerdo como parte de la última negociación colectiva; pero no como una imposición.

El 2019 se les dijo que si no firmaban, les iban a descontar el aporte del subsidio de cesantía, (presión); no se hacía por dos razones porque cálculo está reglado (no está expresamente señalado



que no se hace el descuento), pero Codelco, no lo hizo; por regla general no se encuentran despidos (porque se aplicaban renuncia).

Sindicato MH de AS lo aceptó después de los despidos; Sindicato Siset si lo firmó (no afiliado a Fessuc).

Sobre montos recibidos por Patricia Mejías; sabe que hicieron reserva de derechos, recibiendo la parte no discutida de la indemnización.

Fue una amenaza real; explica con caso de Jessica Apablaza; de división Andina. (Sobre deuda por seguro de cesantía).

Declaración Wilson Álvarez Iglesias, trabaja en casa matriz, gerencia de contabilidad; en Codelco desde 11 de noviembre de 1976 (es hijo de trabajador); 45 años de antigüedad. Desde 1981 en casa matriz; desde 2010 por 3 períodos fue dirigente de sindicato de supervisores y profesionales de casa matriz, actualmente consejero nacional de federación de supervisores del cobre; conoce a los trabajadores de la causa, porque interactúan habitualmente y por su labor de dirigente sindical.

Actividad de supervisores es resistida por distintas administraciones, que mantienen ese predicamento; refiere problemas desde 1993, contraria a su sindicalización. Área de recursos humanos al ingresar los trabajadores, les recomienda que no se sindicalice, que puede complicar sus posibilidades de ascenso futuro. Eso e ha mantenido; le ha tocado verlo como dirigente sindical durante tres períodos en casa matriz y de la federación; tenían frecuentes reuniones con autoridades de Codelco; siempre sufrieron la resistencia.

Sobre los hechos de esta causa el 25 y 29 de julio de 2019 hubo un despido masivo en toda la corporación de alrededor de 250 profesionales, en casa matriz a la Sra. Mejías, al Sr. Salazar, al sr Gutiérrez, Ruiz, Muñoz y al señor Alejandro Carlos, a quienes conoce personalmente; fue un despido abrupto, violento para los profesionales, les llegan noticias desde todas las divisiones. Fue duro porque los últimos años han sido los mejores de la empresa; lo que hizo más duro el despido, le consta la desesperación, la decepción, el dolor de los profesionales; es un impacto por los proyectos estructurales que se echan a andar el 2019 (mina subterránea de



Chuqui), nadie esperaba un despido; refiere la frustración y el dolor de la gente que se despedía. Señala que se produce en un período de precios más altos del cobre, y con un tipo de cambio favorable. Los despidos fueron a las 9 de la mañana en Codelco.

Indica que Codelco tiene el hábito que en cada ocasión que se despide, si se demanda; de inmediato dejan de cumplir la obligación de pagar las gratificaciones anuales que corresponde. Refiere las declaraciones públicas de los directivos altos de Codelco auspiciosas sobre los próximos 50 años.

Desconoce los cargos específicos pero sí las áreas, en gestión y control (mejías) informática (Salazar), área sensible y al tanto de las modernizaciones; los demás (los menciona), en abastecimiento, adquisición de los equipos más importantes para la minería.

No conoce el detalle del nombre del cargo, en las compras de abastecimientos, pero las compras de equipos y maquinarias se mantiene; las funciones se mantienen (renovación de equipos, da como ejemplo). Las áreas se mantienen, y hay concursos constantemente en todas las áreas, con contratación de nuevo personal.

Sobre quienes desempeñaron las tareas de los actores después de los actores dice que no es tanto lo que se conoce lo que está pasando en cada área, es sabido que se ha estado contratando; refiere aumento por ejemplo de cifras de trabajadores profesionales de 350 a alrededor de 400 (supervisores en Casa Matriz).

Sobre normas de terminación aplicables a los afiliados al sindicato de supervisores de casa matriz; desde el 2002 se realiza un convenio entre Codelco y la Federación de supervisores del Cobre (le consta); antes en caso de despidos, la Federación conversaba con los sindicatos y en lugar de ello se les entregaba planes de egreso que eran conversado, discutido, entre las partes; participó en a lo menos tres de esos planes; en que se conversaban las condiciones de reestructuración y ofertas que hacía la administración; mejorando incluso, en planes voluntarios “así se sacaba a la gente que por decisión propia de retiraba de la empresa”. Desde 2015 comienzan despidos masivos de profesionales (350 a la misma hora).



Exhibe documento de F. 118. Primer Protocolo (marzo de 2002), lo reconoce. Participó en él; llegó el rumor de la terminación a poco tiempo de una negociación; se hicieron movilizaciones y se logró que ofrecieran un plan de egreso; para el caso exclusivo de salidas absolutamente voluntarias.

En la misma época del despido de los demandantes hubo despidos de otro sindicato de la casa matriz, de los operativos y a ellos si se les ofreció nuevos planes de egreso, retirándose con mayores beneficios. Planes de egreso, se suscribió un adendum (2013), se ve su firma

F 120, lo reconoce, convenio colectivo de trabajo de trabajadores profesionales de casa matriz; los demandantes estaban afectos, como socios activos al momento del despido; reconoce la cláusula 15 sobre IAS;

Cómo se ha aplicado históricamente, se ha aplicado, sin intentos ni realización de descuentos sobre ella.

La cláusula se aplicó con despidos a través de plan de egreso, sin descuentos, sino con más beneficios.

Sobre no pago de remuneraciones posteriores al despido (de acuerdo a afirmación anterior). Bono BID y bono Bigi; se pagan una vez publicado el balance de Codelco; no de divisiones. En marzo de cada año (respecto del ejercicio del año anterior), con posterioridad se paga regularmente gratificaciones y bonos anuales. En los casos de demandas, se toma como represalia, no pagárseles lo que ya se ganó en el transcurso del año anterior. Sobre las remuneraciones de 2018, fueron pagadas?, “sí, deben haber sido pagadas, si no se hubiera demandado”

Contra examinado sobre otros trabajadores en Codelco, de contratistas, operativos y ejecutivos.

En casa matriz, el porcentaje de profesionales y supervisores hay alrededor de 400; respecto de la dotación de casa matriz, el 2019 el total aproximado de casa matriz, eran 350 profesionales, el total no lo recuerda; dice que hay 300 o más ejecutivos (consigna las divisiones). Operativos en casa matriz, supone que unos 60 u 80 trabajadores.



De los profesionales y supervisores de casa matriz el porcentaje afiliado sindicalizado es alrededor de 80% (hay alta sindicalización). De casa matriz estos estaban afiliados al sindicato de profesionales y supervisores de casa matriz; se conoce como sindicato Rol A de casa matriz.

Sobre el adendum en que participó dice que existiendo un convenio colectivo, es un adendum al contrato que lo modifica y queda formando parte;

Algún sindicato en fecha cercana julio 2019, suscribió algún adendum?, el rol A de casa matriz, no.; no recuerda algún otro, se le pregunta por el Sisep; no recuerda.

La empresa ofreció la suscripción de algún adendum?, con posterioridad al despido, sí. Sobre los beneficios, contemplaba un mejoramiento en los pagos para que la gente no realice demandas posteriormente. El sindicato rechazó suscribir este adendum; sí .

De la Fesuc pertenecen sindicatos de profesionales y supervisores; Sipec se retiró el 2018 de la federación con ocasión de elecciones internas en la Federación. Sindicato profesionales y Supervisores Ministro Hales está en la Fesuc.

Sobre los créditos hipotecarios que se otorgan o préstamos para uso común?. Existen, hay un beneficio incluso obtenido por la Fesuc (planes habitacionales); se le entregan una cantidad de UF para que realicen su compra; los descuenta por planilla la empresa, según convenio.

## 6.2 PRUEBA TESTIFICAL DE LA PARTE DEMANDADA

Declaró Paula Cifras Lucero, directora de relaciones laborales de Codelco Casa Matriz; Codelco es empresa con divisiones; cada centro de trabajo para efectos laborales opera por ley como centro diferente. Sobre los demandantes, los conoce, trabajaron con ellos; fueron desvinculados en julio de 2019; en 2019 y parte del 2019, la empresa tuvo un mal pasar económico, tomándose decisión de reestructurar ciertas áreas de casa matriz, ellos salieron por esa reestructuración; Mejías trabajaba en sub gerencia de casa matriz; Carlo, Muñoz y Gutiérrez en abastecimientos-. La reestructuración fue con eliminación de puestos de la estructura en otras se profesionalizaron los perfiles por la centralización.



En 2019 hubo un proceso en julio y otro en septiembre de 2020 y este año uno en abril. En julio de 2019 se despidió entre 25 a 30 personas; eran rol A, supervisión (Ejecutivo, A supervisión y B, administrativo/operativo); todas eran rol A. En casa matriz a julio 2019, cerca del 80% era rol A; hoy han crecido a raíz de los proceso de centralización. En casa matriz hay dos sindicatos, rol A y rol B. Cerca del 80% estaba sindicalizados de los trabajadores de rol A. Sindicato de Trabajadores rol A estaba a esa fecha federado a la Fesuc; no sabe hoy.

En julio se pagaron indemnizaciones lo legal y lo que se hizo para que tuvieran una mejor salida, se solicitó a través de nota interna una salida mejorada que implicaba un aumento (describe, 20%, no descuento de afc, programa de reubicación, no tope de sustitutiva). Se pidió esa autorización que necesitaba ser validada por sindicato por una adenda al convenio colectivo, que sindicato no estuvo dispuesto a firmar, el sindicato de supervisores, en cambio, el año pasado si se firmó (en septiembre de 2020, se pidió la misma autorización de 2019, con salida mejorada, en caso de sindicato de supervisores). No sabe por qué sindicato en la ocasión anterior no estuvo de acuerdo en firmar.

Sobre descuentos en finiquitos no es muy experta, se descuenta deuda del trabajador por mutuos hipotecarios o préstamos, convenidos por instrumento colectivo, más descuento por AFC, que en este caso se aplicó también. Describe el mutuo hipotecario, y deber de pago del saldo U (acceden sindicalizados y menciona algunos otros requisitos, como antigüedad, etc).

Contra examinada dice que está desde el 2011 en Codelco casa matriz, en la dirección de RRLA asumió el 2018; antes estaba como responsable de salud ocupacional de la casa matriz; es rol A. estatuto diferenciado de Codelco está en decreto ley. En relación al pago de gratificaciones se le pregunta si gratificaciones, se consideraba por división; desconoce si es a nivel corporativo o local; se paga en marzo. Se la interroga sobre cuestiones que testigo no sabe (excedentes, etc); sobre "mal pasar" de Codelco que afirmó, por la prensa, lo que se comenta, no tuvo a la vista informes ni documentos;

Sobre las tareas de Patricia Mejías, en área de servicios, administraba contratos, veía presupuestos, área que no es parte de



estructura organizacional de casa matriz; la administración de los contratos la mantenía Pedro Millanao; ella ayudaba con las ges (mecanismo que permite hacer el pago). El pago de contratos hoy la hace Pedro Millanao, director de servicios; función está optimizada, centralizada; la función se sigue realizando.

Sobre los otros tres que trabajaban en abastecimiento, no recuerda bien las funciones, pero eran gestores de abastecimientos; tareas específicas no podría referirse.

Gerencia y función se ha centralizado; con nueva estructura, nueva gobernanza, pero siguen licitando servicios; existe una gerencia de abastecimiento en casa matriz; las funciones se siguen haciendo pero no sabe si en el mismo tenor. Tribunal pregunta si todo los servicios que estaban en divisiones, están en centro corporativo, y responde que disminuyeron en las divisiones y en casa matriz aumentaron. Hoy se creó una vicepresidencia de abastecimiento, área organizativa que no existía (nueva gobernanza, antes, gerencia), para lineamientos de como tienen que operar los procesos; la gente quien estaba en división ahora está en casa matriz.

La "Tica" hoy no existe como tal (menciona) era el área tecnológica de Codelco; se agrandó el área tecnológica en casa matriz en relación a lo que había antes; se creó una vicepresidencia (De Tecnología y Automatización) en la línea; tomo la gerencia y creció, creando 4 gerencias más que no existían. Acerca de si sindicato Rol B, está afiliado a FTC, indica que es correcto.

Se le pregunta si en julio 2019 hubo despidos por necesidades a Rol B afiliado a FTC, y responde negativamente; hubo un plan de egreso, generado en diciembre de 2019 (con foco en edad, por proceso de transformación interno);

Dice que solo conoce plan de egreso el del 2019 y que se hicieron descuentos por AFC y préstamos. Instrumento colectivo de Sindicato ROL A es sin tope de años por IAS; esa cláusula (15) no establece nada de descuentos;

Sobre mutuo, indica que está regulado en instrumento colectivo vigente; que tiene asociado un protocolo (con condiciones de acceso al hipotecario). La fuente del descuento está en mutuo que firma cada



trabajador al acceder; que si egresa, debe pagar el saldo que queda del hipotecario.

Salida mejorada se ofrece en minuto que se está haciendo el proceso de desvinculación o despido, o egreso (los entiende como lo mismo).

Plan de egreso que se hizo con rol B en diciembre de 2019, es voluntario. La salida mejorada se ofrece a sindicato; plan de egreso se establece una fecha de salida con beneficios que igualmente se acuerda con sindicato.

Sobre si una de las condiciones que se estableció firmar el acuerdo era que se reconociera necesidades de la empresa como terminación, dice que no lo recuerda

Sobre gratificación se paga en marzo del año siguiente, la de 2018 se le pagó el 2019; a los actores se les pagó.

El bono único de desempeño, está asociado a gestión de desempeño, 85% a comportamiento de CDU y 15% asociado a plan de trabajo; es de devengo anual y a quienes egresan se les pago al año siguiente, abril, mayo del año siguiente (porque no está la nota de desempeño único que se paga entrega en febrero de cada año). Los actores tienen derecho; se paga de forma proporcional.

Bono Bldi es de acuerdo a los ahorros del centro de trabajo, proporcional, a marzo de cada año; se devenga anual también; depende del porcentaje de ahorro en Casa Matriz, con una tabla; debe estar vigente a marzo de cada año. No recuerda el monto, porque no recuerda el porcentaje de ahorro; quizás fueron cerca de 800 mil pesos, son brutos.

El del 2018 se paga a marzo de 2019, si el trabajador está en nómina o vigente, a demandantes le correspondía, estuvieron en nómina.

El bono de productividad; de devengo anual, polinomio con porcentajes a cumplir, se paga a marzo del año siguiente; también. A demandantes les correspondía. Sobre gratificación pagada el 2019, del ejercicio 2018, no recuerda monto.



## CONCLUSIONES DE HECHO GENERALES PREVIAS AL ANÁLISIS DE LA CARGA PROBATORIA CONFORME AL 493.

7. La complejidad fáctica de la causa, en buena parte introducida por el extenso espectro temporal explicativo de la narración de la parte demandante, hace necesario abordar primeramente cuestiones generales desde los aspectos no controvertidos del debate y/o asentados por prueba prueba concluyente:

i) La empresa estatal demandada está organizada productiva y laboralmente en 7 divisiones –determinadas territorialmente por las explotaciones mineras respectivas-, más la División Fundición Ventanas y una Casa Matriz.

ii) Los sindicatos de empresa se organizan en dos categorías generales: supervisores/profesionales y operarios/técnicos (que admiten cada una, otros cargos afines), que responden al denominado *ROL A* y *ROL B*, respectivamente. Ambos grupos están Federados. Existe también un estamento ejecutivo, de gerentes y altos ejecutivos (E).

iii) La incidencia porcentual de trabajadores de la compañía, de acuerdo a las categorías antes señaladas se expresa -en términos globales- en una relación supervisores/operarios, de 15/85%

iv) La división organizacional/productiva/laboral de la empresa, determina que los sindicatos de empresa correspondan a cada división y casa matriz, negociando colectivamente con la división respectiva, en procesos separados y no sincrónicos. La dirección corporativa ha suscrito acuerdos con las federaciones (2002, 2015)

v) Los sindicatos de Supervisores forman el 1993 una Federación (Fesuc)

vi) Los sindicatos de supervisores suscribieron el año 2002 un acuerdo general denominado “*PROYECTO COMÚN DE EMPRESA*”.

vii) El año 2015 se verificaron despidos colectivos de supervisores en toda la empresa (305), valiéndose está en la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo. Durante todo el año 2009 hubo despidos por aplicación de la causal del artículo 161, inciso primero e inciso segundo



viii) La última semana de julio de 2019 se realizó un despido colectivo de más de 150 supervisores en diversas divisiones y casa matriz. En ésta se despidió a 24, incluidos los demandantes. La demandada aplicó la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo.

ix) En la última semana de julio de 2019 no hubo despidos de trabajadores del rol B.

x) En todos los casos de despido colectivo, la decisión de exclusión laboral tuvo un alcance corporativo global, invocándose razones comunes en las comunicaciones de término para la totalidad de la empresas (divisiones y casa matriz), relativas a necesidades de reducción de costos, reorganizativas y económicas vinculadas a exigencias de competitividad en el mercado mundial –cartas de despido-

xi) El sindicato de supervisores de Casa Matriz, se encuentra regido por un contrato colectivo negociado del año 2017, aplicado desde mayo de 2018 –vigente al momento del despido-.

xii) El instrumento colectivo, contempla una indemnización convencional, prevista para todas las causales de terminación, con exclusión de las del 160 (disciplinarias), sin límite a la base de cálculo, sin límite a la indemnización sustitutiva y sin límite a la extensión temporal de la indemnización por antigüedad. No contempla descuentos.

xiii) Durante este proceso judicial tales indemnizaciones fueron pagadas, sin perjuicio de las divergencias existentes sobre la procedencia descuentos y el alcance de la base de cálculo, por prestaciones no consideradas.

### ANÁLISIS CONFORME A LA CARGA PROBATORIA DEL ARTÍCULO 493.

8. La aportación de indicios. Es necesario recordar que se trata de una carga probatoria de la parte demandante que le impone aportar prueba que permita establecer una sospecha sostenida en tales antecedentes en torno a la existencia de discriminación y/o vulneración de derechos fundamentales. Se trata de un mínimo



probatorio, que satisface un mínimo epistémico, en el marco de fenómenos que se ejecutan normalmente revestidos de coberturas formales y en contextos de opacidad respecto de la finalidad vulneratoria del ejecutor de las medidas.

El mínimo probatorio, aunque sostenido en fuentes fraccionadas, o hechos acotados que por sí solo no necesitan formar convicción plena (y que en la narrativa del denunciante se presenta como una selección de hechos o postulados fácticos), permiten instalar en el proceso -de la mano de la explicitación del razonamiento- una base suficiente para establecer la vulneración y adjudicar sus consecuencias normativas, en caso que no se demuestre una justificación suficiente de la medida sospechosa.

Por ello, la determinación de la discriminación y/o vulneración de derechos fundamentales corresponde a una operación racional compuesta y compleja, que para el caso de estimación de la acción, exige la suficiencia de una carga probatoria, seguida de la inexistencia o insuficiencia de la otra.

A. La parte demandante acreditó:

i) La existencia de un clima de conflictividad acentuado entre la empresa y los sindicatos de supervisores. Los testigos contestes de la parte demandante identifican (sin hacer referencias específicas a la fuente de su afirmación, pero basados en la experiencia histórica que invocan) que el problema nace de un sesgo en la cultura de cierta plana directiva de la Corporación que resiste el derecho a la organización sindical de los profesionales y supervisores. El clima de conflictividad contextual, es un indicio estándar.

ii) En los despidos de julio de 2019, tal clima se expresa en la resistencia a firmar las condiciones mejoradas ofrecidas por la empresa, por parte de la mayoría de los sindicatos de supervisores (con exclusión de los de El Teniente y Ministro Hales), y en la existencia de reclamos administrativos y juicios originados en el proceso de despidos del año 2015, que se señalan “algunos ganados” (testigo Fernández Valenzuela) y cuya relación de causas en diversas jurisdicciones especiales se ha hecho en el proceso.

iii) La existencia de un marco convencional dejado de aplicar (Proyecto Común de Empresa, suscrito el 2002 con Fesuc), relativo a



la terminación de servicios previsto como procedimiento pactados con los sindicatos; que importa un manejo de la dotación, sobre la base de la voluntariedad de los retiros y de condiciones mejoradas respecto de las pactadas en los propios instrumentos colectivos.

Sobre este punto, es necesario precisar que estos planes de egreso son diversos a las ofertas coyunturales, denominadas de diversas formas, entre ellas “salidas mejoradas” (como la contenida en la nota VHR 50), asociadas a la aplicación de la causal del artículo 161, inciso 1°.

iv) Es posible identificar en el panorama indiciario que el escenario de conflictividad, ciertamente se agudiza ante la inaplicación del procedimiento de los planes de egreso. Con todo, el acuerdo que dio origen a estos planes a contar de 2002, no ha podido inhibir la facultad empresarial del artículo 160, como quiera que la misma corresponde a una facultad legal idónea para las hipótesis del artículo 161, inherente a la facultad de organización y dirección del empresario y se encuentra reconocida implícitamente en la cláusula 15 del instrumento colectivo vigente.

v) En lo que a los despidos de julio de 2019 atinge, éste se aplica exclusivamente a supervisores, afectando a sindicalizados y no sindicalizados; siendo los primeros la gran mayoría.

vi) Los despidos son intempestivos, y en la decisión extintiva no participan los sindicatos (testigos dirigentes de Fesuc), generando descontento y desazón en la dirigencia sindical en general (notas de prensa).

9. La exigencia de aportación de prueba indiciaria, está entonces satisfecha, pudiendo establecerse en esta fase el razonamiento probatorio la existencia de un panorama discriminatorio, fundado en la diferencia de trato que se dispensa a los sindicatos conformado por supervisores, respecto del que se da a los sindicatos y Federación de operarios, probablemente causado por la posición de mayor resistencia que la actividad sindical de supervisores genera en la contraparte, respecto de la de operarios.

10. La Justificación de la empleadora. El estándar que establece el artículo 493 impone la demostración de la existencia de una medida independiente en su génesis y causas de todo propósito



vulneratorio, debiendo acreditarse y aparecer como una medida razonable encuadrada en las hipótesis de la causal.

Para el caso, se trata de una medida extintiva, cuya explicación independiente se reconduce al análisis de las exigencias de la causal, conceptualizada como una causal objetiva basada en antecedentes económicos, técnicos, productivos y/o organizativos; pudiendo invocarse singularmente uno de esos fundamentos o -como suele ocurrir-, una combinación de varios, modalizados por necesidades económicas (reducción de costos, competitividad, falta de eficacia de factores productivos, pérdidas, etc).

La justificación es relevante, puesto que admite -establecidos los hechos que la sustentan- que la decisión de exclusión específica de los trabajadores la acometa la empresa en el contexto de sus potestades de organización; quedándole vedada únicamente en esta fase de selección, obrar con propósitos discriminatorios, en fraude o abuso a la ley. Así se ha sostenido en tradiciones jurídicas más desarrolladas en torno a esta causal (MERCADER UGUINA 2018, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN. 2020; MUÑÍN, 2012).

11. El despido, de conformidad a los antecedentes múltiples y concordantes, queda despejado del propósito discriminatorio que plantea la parte demandante, por las siguientes razones:

i) EL el proceso de reestructuración organizacional sustentada en informes técnicos existe. (Informes y estudios; XIV y XV de demandada) Es informado en diversos medios de prensa; por lo que tiene una dimensión pública y notoria; sin perjuicio de incardinar con la referencia regular que se consigna en las Memorias anuales asentadas al proceso, que prioriza la política corporativa de optimizar la competitividad y reducir costos (las notas de prensa recogen la referencia a la deuda creciente que hacen los dirigentes sindicales), en un contexto de precios fluctuantes, determinados por factores exógenos explicados en las Memorias y, hasta 2019, desmedrados en relación a los del denominado “súper ciclo” del cobre del período 2006-2014, exhibiendo una caída abrupta el año 201.

ii) El proceso de reorganización aparece proyectado a cuatro años en la empresa y como tal es informado públicamente. Ambos testigos de la demandada se refieren a los cambios organizacionales en Casa Matriz y el propio Presidente de Fesuc se refiere a la



existencia del proceso de centralización (con la salvedad de que se mantienen las mismas funciones).

La demandada entonces, en relación con tales informes, implementa desde 2019 los cambios orgánicos, promociones, exoneraciones y acomodos funcionales que contienen tales informes, y que incluyen creación de nuevas gerencias, eliminación de direcciones, cargos en la divisiones y centralización de las funciones corporativas que se manejan desde la casa matriz.

iii) La demandada despide, a contar de abril de 2019, a 431 trabajadores, más de un 90%, por la causal del artículo 161, inciso primero; identificándose también despido por el inciso segundo de este artículo, lo que resulta compatible con la exoneración también dentro del proceso de cargos directivos y de operarios (Informe Dirección del Trabajo). Del total de esos despidos, 151 se ejecutan entre julio y noviembre de 2019.

iv) Mirado el proceso en una perspectiva temporal más extensa que la última semana de julio de 2019, no cabe entonces, sostener el direccionamiento de esta causal a una sola categoría de trabajadores, pues se insertan en un despido colectivo que afecta a supervisores de distintas divisiones y Casa Matriz de la empresa (26 en ésta, más de 150 en las restantes) y a dependientes de otras categorías.

v) La reestructuración organizativa (aquella que por su naturaleza afecta a funciones y personal), es antecedida por una decena despidos que afectan al denominado rol E (gerente y ejecutivos), realizados entre marzo y mayo de 2019 (documental viii/ demandada e informe de Dirección del Trabajo que da cuenta del uso de la causal del artículo 161, inciso segundo).

vi) Por la naturaleza del cambio organizacional de Casa Matriz -en cuanto afecta a la estructura profesional y ejecutiva- aunada a la baja incidencia porcentual de trabajadores del rol B, resulta lógico que ni en esa unidad, ni en las divisiones; tales cambios incidan sobre los operarios agrupados en los sindicatos Rol B. La totalidad de los testigos refieren la alta incidencia porcentual de supervisores en Casa matriz y, dentro de éstos, el alto nivel de sindicación, por lo que naturalmente la medida objetada en esta fase -sin perjuicio de afecta



también a no sindicalizados como indica los testigos de la parte demandada- afecta principalmente a trabajadores sindicalizados.

vii) Algunos sindicatos de supervisores, en el contexto del proceso de despido, despliegan negociaciones para generar mecanismos de salida asistida y dos de ellos, de supervisores (Divisiones Ministro Hales y El Teniente –SINTET-), suscriben un anexo contractual en el contexto del artículo 314, lo que aporta a lo menos, un antecedente contextual referido a la percepción de una parte de esta categoría de trabajadores que acepta la medida.

viii) No puede inferirse la existencia de presiones o animadversión en las formas en que son calificadas por la demanda y los propios dirigentes sindicales, desde que la conflictividad y la conducción de los intereses antagónicos se corresponden con una condición consustancial al conflicto sindical en el seno de la empresa, sobre todo en el contexto de sindicatos fuertes y de membresía poderosa en la principal empresa del país.

No puede soslayarse que regularmente los procesos de negociación colectiva arriban a acuerdos en condiciones ventajosas para los trabajadores, y que tanto los planes de egreso, como condiciones mejoradas de salida, vienen a sobre regular adicionalmente condiciones contractuales colectivas ventajosas. Por ello no es extraño que el instrumento colectivo pactado el año 2017 del sindicato de Supervisores de Casa Matriz –que en la lógica de los actores habría sido negociado y suscrito en pleno contexto de trato discriminatorio- exhiba en sus normas generales, una retórica de convergencia de intereses muy similar a la contenida en la parte introductoria del Proyecto Empresa de 2002, cuestión que resulta incongruente con la tesis central, diluyendo de idea de una animadversión y del panorama discriminatorio establecido, prima facie, desde los antecedentes indiciarios.

ix) En la coyuntura del despido de julio de 2019, la oferta por condiciones económicas, mejoradas respecto de las pactadas en el contrato colectivo vigente y planes de reinserción laboral, se hace también al Sindicato Rol A, Casa Matriz, siendo rechazadas por este (extremo confirmado por el testigo Calderón Galaz). En este punto, las comunicaciones de correos electrónicos que dan cuenta de este proceso, permiten identificar una curiosa autopercepción legalista



limitativa del rol del Sindicato respecto a trabajadores socios despedidos (correo de principios agosto de 2019), al tiempo que permiten inferir que la oferta se hizo con anterioridad a los despidos – tal cual afirma la demandada- puesto que los mismos correos reclaman la entrega de propuestas formales, desde que se estima que las que han antecedido han sido sólo verbales. Esta conclusión resulta concordante y lógica, en el contexto de existir otros sindicatos de supervisores que recibieron la misma oferta, generando finalmente los beneficios adicionales a través de anexos al instrumento colectivo.

x) La posición renuente a aceptar las condiciones mejoradas para trabajadores despedidos por la causal del 161, inciso primero, es finalmente abandonada por el Sindicato de Supervisores de Casa Matriz, según informan los dirigentes de Fesuc, conducta que sitúa su comportamiento en relación a los trabajadores despedidos de fines de julio de 2019, en una actitud divergente respecto de la posición negociadora de otros dos sindicatos de supervisores, y que contraria la propia conducta previa.

xi) No hay merma en la membresía sindical, ni postulada ni demostrada. Sobre este punto la tesis de la demandante, apunta más bien una cuestión cualitativa (haber recibido el Sindicato “un duro golpe”), que a datos cualitativos graves a la hora de ponderar la afectación sindical.

12. La suscripción previa de acuerdos marco (Proyecto Común de Empresa 2002), que determinaron la conducta negociadora general en casos de egresos voluntarios programados, aviene ciertamente con una fase avanzada de la resolución de conflictos, en el marco de la autonomía colectiva, pues se adentra en el ejercicio de potestades propias del empleador y en las que, la negociación franquea espacios de diálogo y negociación con vistas a cautelar el interés de los trabajadores.

Con todo la facultad legal de despido conforme a la causal resistida, nunca fue abrogada, desde que consta de los propios instrumentos colectivos (cláusula 15ª del vigente), que los beneficios indemnizatorios dejaban a salvo la aplicación de dicha causal, excluyendo únicamente aquellas de carácter disciplinario; de lo que se infiere que no es posible identificar el ejercicio de una facultad legal -idónea y prevista para hacer frente a necesidades de adecuación de



la empresa a la economía y las exigencias del mercado- con la expresión de un acto vedado o de mera cobertura, cuando éste está dotado de una razonabilidad demostrada y se ajusta a un proceso documentado en sus alcances, público -de la manos de la relevancia nacional que tiene la actividad de la minera estatal- Real y conocido.

13. La medida instrumental de despido colectivo entonces que afecta a supervisores de toda la Corporación en la última semana de julio de 2019, subordinada a una reestructuración organizacional de Casa Matriz, que afecta puestos de trabajo que se suprimen en las divisiones y comprende una reorganización demostrada de unidades gerenciales en la primera, aparece razonablemente justificada, sustentada en una política de optimización, reducción de costos en un quinquenio iniciado el año 2015 de baja en precios del cobre; mejoras de competitividad y eficiencia operativa, respaldada en análisis y estudios previos y sostenida en la necesidad pública de la minera estatal en orden a alcanzar tales objetivos.

14. La acción de tutela entonces postulada como trato diferenciado al momento del despido, en razón de afiliación sindical, es desestimada.

15. Con todo el despido, despejado de la sospecha de ser un acto lesivo de libertades constitucionales, puede ser en cambio ilegal. Ello no solo se sigue de la lógica implícita del ordenamiento de las acciones del artículo 489, sino de la satisfacción de las diversas exigencias procesales y sustantivas que hacen a la figura del ilícito constitucional y al de contravención legal.

16. Sin perjuicio de la cumplida demostración del proceso de reforma orgánica en Casa Matriz, que afecta también a divisiones, y su razonabilidad en el contexto de los objetivos económicos que explicita la Corporación, la empresa yerra al incorporar entre las medidas aquellas que significan el reemplazo de trabajadores que cubren perfiles análogos a los de los trabajadores despedidos. No solo la declaración testimonial de la parte demandante asienta en términos generales este aspecto, sino que las ofertas de trabajo ulteriores del período septiembre a diciembre de 2019, acompañados por la parte demandante, dan cuenta del requerimiento de profesionales con similares competencias a las de los demandantes; por lo que ni siquiera el aspecto mejor abordado por la prueba de la parte



demandada (testimonio de Millanao quien fuera jefatura de la demandante), puede ser considerado como información veraz ante tal evidencia documental. En este acápite el testimonio si bien tiende a converger en cuestiones generales respecto de la trabajadora Mejías, es contradictorio en la definición de las funciones, las que en un caso aparece minimizada cuando se asocian a la tarea del manejo y control de pagos, en relación con la declaración de la testigo Paula Cifras (directora de relaciones laborales) y vinculado al cometido contractual sustentado en una amplia trayectoria y experiencia en área. Lo que cabe además relacionar con la opacidad en la referencia regular a la redefinición de cargos, en un contexto en que las funciones esenciales se han seguido ejecutando en Casa matriz.

17. Los aspectos de la reorganización que apuntan a una sustitución de la plantilla son ajenos al ejercicio lícito de la causal de la causal. El proceso de reorganización asume aquí una deriva impropia o desviada de la norma laboral, que supone la eliminación de los puestos de trabajo, al tiempo que prohíbe la sustitución de trabajadores en los mismos, lo que en el marco organizacional de la demandada, además está marcado por una convención colectiva regular en orden a suministrar estrategias de reubicación y capacitación ante nuevos desafíos. Por lo que en su dimensión legal, considerado el espectro temporal ulterior a la decisión extintiva .en que se materializan nuevas ofertas de empleo que incluye a oponentes “externos”- ésta es improcedente.

La conclusión precedente impone acoger el recargo sobre la indemnización por antigüedad

#### **SOBRE PRESTACIONES DEMANDADAS.**

18. La demandada reconoció y pago por sentencia parcial de las sumas consignadas en la parte expositiva

La casi totalidad de los haberes reconocidos en el detalle aludido, corresponden a los montos demandados y que aparecen detallados en el cuadro que encabeza la página 51 de la demanda (acción subsidiaria).

Todas las indemnizaciones y bonos de feriado concuerdan, lo mismo que el tope de la indemnización sustitutiva.



De las indemnizaciones por años de servicios, solo no son concordantes las de Gutiérrez y Salazar, que consignan montos de \$ 47.316.388, en el primer caso (contra, \$ 54.075.872) y \$33.817.644, en el segundo, contra \$53.141.977 demandado en el caso de Salazar.

En este punto, la diferencia se produce por la divergencia en torno a la fecha de inicio del vínculo.

La parte demandante en este punto, no determina la fecha de inicio del trabajador Salazar, omitiendo el año y respecto de Gutiérrez postula octubre de 2020. En ambos casos la prueba de la parte de mandada, al presentar la documentación de ambos, demuestra una vinculación temporal previa, finiquitada legalmente, con solución de continuidad respecto de la fecha de la contratación definitiva inicial.

No hay en la postulación de la demanda ninguna elaboración relativa alguna forma de defraudación o de encubrimiento, por lo que se estará en ambos casos a la fecha acreditada por la demandada, sin perjuicio de reconocerse existencia previa de una vinculación temporal lícitamente concluida en los términos señalados. La cuestión de la divergencia en la fecha de inicio del trabajador Muñoz es irrelevante, desde que las cuantías pagadas y reconocidas por la demandada son coincidentes con lo demandado a su respecto.

19. Existe desacuerdo sobre deuda por gratificación, bono Bigi, bono convenio desempeño y bono único de productividad. La fuente formal de estas prestaciones es el instrumento colectivo vigente (detalle en documental supra). La regulación respectiva y el derecho a percibir tal bono de manera proporcional correspondiente al año 2019 se asienta expresamente del reconocimiento que hace Paula Cifras Lucero, testigo de la demandada, directora de relaciones laborales de Codelco Casa matriz, que indica respecto estas prestaciones que los actores tienen derecho, se paga en forma proporcional; alude singularmente a todas las prestaciones y respecto del bono BIGI señala no reconocer el monto, pero lo sitúa en torno a \$800.000 bruto, lo que resulta concordante con el valor fijo proporcional que contiene la columna pertinente del cuadro de la demanda.

Respecto de los valores correspondientes a gratificación bono convenio desempeño y Bono único de productividad, habida consideración de la consistencia numérica que presenta dicho cuadro en relación a los reconocimientos que hace la demandada en



prestaciones tales como bono de vacaciones indemnizaciones por vacaciones montos de indemnización por años de servicios, que posibilitaron el pago de sentencia parcial; se determina la procedencia en las cuantías señaladas en el mismo cuadro de tales prestaciones, en consonancia con la declaración sobre el derecho de la testigo Cifras, el devengo anual y el certero cálculo de proporcionalidad que se efectúa respecto del bono bigi en la demanda, el que conjuntamente a los otros guarismos que presenta coincidencia, permite inferir -en equidad- los valores relativos a las prestaciones vinculadas a baremos diversos relacionados con ahorros y desempeño.

La determinación del monto además, se sostiene también en la admisión tácita de la prestación que se aplica por la renuencia de la demandada a exhibir los antecedentes laborales de cada trabajador referidos al cálculo de la prestación (carpeta personal), información de su dominio indispensable para el cálculo de remuneraciones,

20. Sobre la procedencia de los descuentos efectuados por la demandada (Excepciones de compensación en y pago)

La demandada solicita que *“se sirva tener por opuesta excepción de compensación respecto de aquellos descuentos que se han expresado con anterioridad, entre ellos el correspondiente al seguro de cesantía, procediendo por la causal al descuento de conformidad a La N°19.728”*

La excepción de compensación y, en subsidio, pago, no tiene otro fundamento que el hecho de consignarse los descuentos asociados a un concepto en la liquidación que se consigna en la demanda a la par de la escueta solicitud antes transcrita. Nada se dice sobre la fuente contractual, sobre los términos y condiciones en que se pactan las presuntas acreencias, los plazos pactados y/o cualquier otra condición específica de aquello que meramente se denomina sin explicarse.

Es difícil comprender la causa de su admisibilidad.

Al evacuar el traslado la parte demandante, advirtió estas deficiencias, deteniéndose en la generalidad de las excepciones y la falta absoluta de determinación de unas y otras, sin referencia ni en el cuerpo ni en lo petitorio a los fundamentos necesarios, pidiendo primeramente su rechazo.



Puede inferirse a ciegas, que tales acreencias deben provenir de los instrumentos colectivos, desde que se lee -a modo de ejemplo, en el instrumento colectivo vigente- la existencia de tales beneficios, reconducidos regularmente a reglamentaciones. Con todo, tal inferencia no soslaya la deficiencia de postulación - que impide acceder a las excepciones solicitadas, por manifiesta falta de fundamento en la fase de postulación y en contravención expresa del mandato del inciso segundo del artículo 452 del Código del Trabajo.

De lo anterior se sigue la exclusión del análisis probatorio de la información crediticia aportada por la demandada en todos los casos.

21. La misma razón aplica a la excepción basada en el aporte patronal de la ley 19.728, pues no se sostiene en ningún fundamento explicitado, más que la mera mención a la regla.

A mayor abundamiento, no obstante a lo ya concluido, en este extremo, la solicitud de este descuento, al menos se invoca la norma legal, y radica fundamentalmente en una cuestión de derecho, siendo conocida la divergencia interpretativa que genera el alcance de los artículos 13 y 52, que inclinan a una parte de la jurisprudencia a autorizar la imputación del monto acumulado, a partir de la sola invocación de la causal, sin respecto de su justificación. Otra exégesis -paradojalmente anidada en sede de unificación- sostiene que no puede soslayarse el objetivo de la invocación lícita de la causal, al que accede necesariamente el derecho del empleador como una cuestión accesoria a la norma de terminación, negando la imputación del aporte a la indemnización, cuando la causal es declarada injustificada.

Se trata de una divergencia interpretativa no artificiosa, desde que se asienta en dos interpretaciones posibles de las normas en juego y que, en la disciplina especial, impone al juzgador, dirimir en favor del trabajador, en aplicación de la regla exegética *pro operario*, por lo que, a mayor abundamiento, la excepción, es también desestimada en el fondo.

22. La restante prueba documental deviene sobreabundante al análisis y conclusiones precedentes, desestimándose la facultad de ejercer admisiones tácitas respecto de documentación no exhibida, por existir prueba directa suficiente aportada por ambas partes a las cuestiones fácticas esenciales, con la salvedad antes anotada.



23. Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos, 1, 3, 5, 9, 9, 41, 42, 63, 160, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 445, 453, 454, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

- I. Negar lugar a la acción en lo principal
- II. Negar lugar a las excepciones de compensación y pago

III. Hacer lugar a demanda declarándose improcedente los despidos de los actores del día 25 de julio (Mejías, Gutiérrez, Salazar y Muñoz) y 29 de julio (Carlos), todos de 2019, condenándose a la demandada Codelco Chile, Casa Matriz a pagar a los actores, las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

a) A Patricia Mejías Cuevas: \$ 52.445.232, por 30% recargo sobre indemnización por años de servicios; \$47.818.472 descuentos no justificados (excluye impuesto); \$ 108.503 aporte empleador seguro de cesantía; \$864.863 por gratificación; \$483.555 correspondiente a bono bigi; \$5.174.168 por bono convenio desempeño y \$780.975 bono único de productividad.

b) A Ricardo Gutiérrez Serrano: \$ 14.194.916, por 30% de recargo sobre indemnización por años de servicios; \$2.417.470 descuentos no justificados (excluye impuesto); \$8.3640.375 aporte empleador seguro de cesantía; \$864.863 por gratificación; \$483.555 correspondiente a bono bigi; \$5.722.859 por bono convenio desempeño y \$733.715 bono único de productividad

c) A Carlos Salazar Basoalto: \$10.154.293, por 30% de recargo sobre indemnización por años de servicios; \$ 1.506.657 descuentos injustificados (excluye impuesto); \$10.698.670 por aporte empleador seguro de cesantía; \$864.863 por gratificación; \$483.555 correspondiente a bono bigi; \$4.666.667 por bono convenio desempeño y \$ 730.715, por bono único de productividad

d) A Luis Muñoz Díaz: \$5.917.507 por 30% recargo sobre indemnización del art. 163; \$27.836.764 por descuentos injustificados (excluye impuesto); \$4.627.209, aporte empleador seguro de cesantía; \$864.863 por gratificación; \$483.555 correspondiente a bono bigi; \$6.416.607, por bono convenio desempeño; \$733.715 ,por bono único de productividad



e) A Alejandro Carlos Maluenda: \$9.125.303, correspondiente a 30% recargo sobre indemnización del art. 163; \$23.883.283 por descuentos no justificados (excluye impuesto); \$ 6.104.464, por aporte empleador seguro de cesantía; \$864.863 por gratificación; \$483.555 correspondiente a bono bigi; \$5.722.859 por bono convenio desempeño; \$733.715, correspondiente a bono único de productividad

Las sumas ordenadas pagar se actualizarán de acuerdo los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

IV. No se impone costas a la demandada por no haber sido íntegramente vencida.

RIT T-1684-2019

Dictada por Álvaro Flores Monardes, juez titular.

