

Calama, veintinueve de noviembre de dos mil veintidós

PRIMERO: Comparece ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Calama don Rodrigo Meriño Meriño, abogado, en representación, de don **CAMILO HENRÍQUE PINO PEDREROS**, chileno, casado, operador mina, cédula nacional de identidad N°9.772.612-4, domiciliado en Curutu N°2012, Villa Ayquina, de la ciudad de Calama, y todos domiciliados para estos efectos en calle Prat N°548 oficina 702, Antofagasta, quien deduce demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, cobro de prestaciones e indemnización de perjuicios por daño moral contra la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC**, RUT N°61.704.000-K, representada legalmente por Lindor Quiroga B., Gerente General, ambos con domicilio en Avenida Central Sur N°1990, Villa Ayquina, Calama, y/o quien lo represente o ejerza funciones de administración en dicho establecimiento, en relación del artículo 4° del Código del Trabajo, en consideración de los fundamentos de hecho y de derecho que expone. Indica que la relación laboral entre su representado y la denunciada comienza el 01 de febrero 2013, en virtud de un contrato a plazo fijo, firmando contrato indefinido con fecha 01 de febrero de 2014, siendo contratado para el cargo de "Operador Mina", en su nivel "ROL T-02A", y desempeñando sus funciones en la División Radomiro Tomic. En cuanto a sus funciones, señala que su representado perteneció al grupo de trabajo E-4, operando camiones de extracción (CAEX). Sus principales funciones, consistían en: Evaluar las condiciones del entorno antes de iniciar el trabajo, verificar el funcionamiento del equipo asignado comprobando sistemas críticos así como también el abastecimiento de combustible; mantener una comunicación abierta y permanente con el líder de trabajo para el análisis de novedades del turno, coordinación de actividades y tareas, aspectos a mejorar y posterior sistematización de la información correspondiente a los procesos desarrollados, entre otros.



En cuanto a la jornada de trabajo, esta era excepcional, de acuerdo a los sistemas de turno 7X7, perteneciendo al turno E-4, correspondiéndole una semana turno de día y una semana turno de noche y entre una y otra, una semana de descanso. La jornada de trabajo diaria era de 12 horas.

En relación a su remuneración, esta ascendía, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, a la suma de \$3.257.128.-

Hace presente que no cuenta con anotaciones de mérito, ni tampoco con anotaciones de demérito y/o cartas de amonestación en su hoja de vida.

En cuanto a las calificaciones ordinarias (calificación regular y periódica), expone que, en el periodo 2018, obtuvo nota sobresaliente con un 3.4 sobre 4; en el periodo 2019, obtuvo nota sobresaliente con un 3.3 sobre 4; y en el periodo 2020, obtuvo nota sobresaliente con un 3.4 sobre 4.

En cuanto a sus calificaciones extraordinarias, especiales y/o particulares. Al efecto, menciona jamás fue sometido a una calificación de esta naturaleza.

En relación a los cursos y capacitaciones, el actor indica que es un operario de vasta experiencia, ello se desprende por los casi 9 años que trabajó en Codelco y a este respecto, el actor cuenta con 5 cursos y capacitaciones aprobadas, todas en conocimiento de Codelco RT.

En lo referente al término del vínculo laboral. Indica que, con fecha 7 de julio de 2021, Pablo Orellana, de relaciones laborales de Codelco división Radomiro Tomic, le comunicó telefónicamente que *"estaba desvinculado de la empresa"*, e incluso al ser consultado del porqué de la desvinculación, señaló *"que lo averiguara con su sindicato"*.

En este orden de ideas, hace presente que la demandada no entregó carta de despido a su representado, por lo que jamás cumplió con su



obligación de informar expresamente los motivos del despido. Sin perjuicio, el actor obtiene la referida carta por sus propios medios, a través del sindicato. En la referida carta, se informa de las razones del despido, esto es, de necesidades de la empresa, atendido a una serie de reestructuraciones, entre otros, que implicaban renovaciones y cambio de flota de camiones de extracción de Liebherr. Adelanta que con fecha 05 de agosto de 2021, firmó el respectivo finiquito, reservándose en el mismo el derecho a demandar tutela de derechos fundamentales, despido injustificado y cobro de prestaciones.

En lo referente a la vulneración de los derechos fundamentales con ocasión del despido, señala, que durante el periodo que su representado prestó servicios para la demandada fue un trabajador de excelencia, y que contaba y cuenta con las capacidades técnicas y de salud necesarias para el ejercicio de su cargo.

Como ya expresó, su representado fue contratado para desempeñar la labor de operador mina, la que comprende, entre otras, la operación de camiones CAEX y maquinaria complementaria y/o de apoyo a la labor minera. En este punto, y de los hechos alegados en la carta de despido no dicen relación puntualmente con las labores desempeñadas por él, por lo que en definitiva, no son más que una elucubración del denunciado para encubrir un despido discriminatorio que atenta contra el artículo 2° del Código del trabajo, y artículo 19 N°s 1, 2 y 16 de la Constitución Política de la República.

Atendido a que operaba únicamente camiones CAEX Komatsu 930 súper especial (930 SE), y además contaba con 5 cursos de capacitación aprobados, reconocidos, no existía motivo alguno para desvincularlo, siendo en consecuencia, su despido indebido y/o injustificado.

Además, afirma que el despido en sí, resulta lesivo de derechos fundamentales, puntualmente, del artículo 19 N°1, en cuanto a la garantía de integridad psíquica de la persona; 2°, de la igualdad



ante la ley; y 16 de la Constitución Política, y del artículo 2° del Código del Trabajo, existiendo un claro indicio de estar en presencia de un criterio sospechoso, por sindicalización y/o participación en asociaciones gremiales y por edad.

En efecto, el primer hecho vulneratorio estaría constituido por el despido mismo, que no se basa en la capacidad o idoneidad personal del afectado. La misiva al respecto discurre latamente sobre situaciones y/o hechos genéricos, y explica que la desvinculación se debe a una baja y/o cambio de camiones de extracción Caex Liebherr.

En este orden, el actor se encontraba capacitado por la propia denunciada para la operación de camiones CAEX KOMATSU; entonces, se pregunta, si el actor no ejercía labores de operador CAEX LIEBHERR, que son los mencionados por la denunciada y que serían retirados de faena, no le resulta racional y legal desvincularlo.

Continuando su argumento, indica que los hechos plasmados por la denunciada, al señalar que debían reducir la dotación de operadores de mina, sería falso, desde el momento que en el mes de junio de 2021 contrataron 25 operadores mina y en agosto publicaron la necesidad de contratar a 43 más, todos en las mismas condiciones contractuales del actor.

Otro indicio del acto vulneratorio, es la forma misma en cómo se le comunicó el despido, que como señaló, se efectuó vía telefónica, y sin hacerle entrega por parte de la compañía, de la comunicación de despido.

Agrega que el íter del despido lesivo, comenzaría luego de su participación junto a Milton Morales Lau, Rubén Laura Flores, Héctor Covarrubias y otros dos trabajadores más, en el tribunal calificador (TRICEL), en que debió actuar para efectos de aceptar la última oferta el empleador y/o votar la huelga. Sin perjuicio de que quedó la última oferta de la cuprífera y se suscribió el respectivo



convenio colectivo, en este contexto, se generaron roces entre las partes.

Afirma que, de los cinco trabajadores que conformaron el TRICEL, 4 fueron desvinculados, en fecha inmediatamente posterior al cese del fuero laboral por término de la negociación colectiva.

En cuanto a la carta de despido y sus fundamentos, sostiene ser ésta infundada, genérica y solo una construcción falsa, cuya fundamentación responde a un formato tipo con expresión de hechos y elementos genéricos para fundamentar el despido, sin especificar y dar cuenta concreta del por qué de la desvinculación del actor en concreto.

Con respecto a la carta de despido propiamente tal, señala no ser efectivo que su representado ingresó a prestar servicios para la denunciada en la fecha indicada.

En cuanto al cargo, como señaló, corresponde a un nombre genérico que abarca muchas otras labores dentro de la operación mina, en particular, era operador de camiones CAEX pero NO CAEX LIEBHERR, al contrario, operaba CAEX KOMATSU, que siguen operando, por tanto, el hecho de sustituir los caex Liebherr en ningún caso debió afectar al actor, que opera justamente, los camiones que se mantienen en labores, en definitiva, ello le es inoponible.

Agrega que, en los fundamentos del despido, esta hace una referencia de forma genérica a una reestructuración orgánica y funcional de la división. Sobre este punto, deja asentado que este argumento usado por la denunciada sería anacrónico y redundante, pues viene ocupando el mismo argumento desde a lo menos, el año 2018.

Asimismo, en lo referente a la "supuesta" y/o "eterna reestructuración", que invoca la denunciada, y de las mermas en la producción, aumento de costos y disminución en la competitividad de la División, resulta llamativo a lo menos, que se apruebe una reestructuración que en vez de producir más riquezas y ganancias,



provoque lo ya señalado. Complementa su argumento con una serie de datos referentes a los excedentes que genera la cuprífera estatal y los buenos resultados de la misma, información publicado por la propia denunciada.

Todo lo anterior, constituye otro indicio de vulneración de derechos y otra manifestación de que la carta de marras, no es más que un acto jurídico en principio válido porque encuentra su sustento legal en la norma del artículo 161 del Código del Trabajo, pero ideológicamente falso, desde el momento que su contenido no sería real, a lo menos, respecto del actor, y que el motivo real a través de estos indicios, obedecerían al propósito de desvincularlo por razones de edad, sindicalización y/o participación en asociaciones gremiales.

En relación a los indicios de la vulneración de derechos fundamentales, señala los siguientes:

1. Desvinculación mediante una carta de despido en apariencia correcta, pero ideológicamente falsa.
2. Carta de despido, que dados sus fundamentos y la labor desempeñada por el actor, le es inoponible.
3. El desvincular al actor verbalmente, sin explicar los motivos del despido y el no envío y/o entrega de la carta de despido incumpliendo los requisitos legales.
4. El publicar la necesidad de contratar 43 operadores mina en el mes de agosto de 2021, habiendo desvinculado al actor por la necesidad de disminuir la dotación de operadores mina.
5. El ser desvinculado por la necesidad de disminuir la dotación de operadores mina, habiendo contratado en el mes de junio de 2021 a 25 operadores mina.
6. El ser desvinculado en un periodo inmediatamente cercano al término del fuero por negociación colectiva, habiendo participado el actor en el TRICEL.



7. El haber sido desvinculado por baja de CAEX que no operaba, siendo que los CAEX que si operaba se mantienen en la compañía.

En cuanto a la acción de indemnización de perjuicios por daño moral, afirma que ha visto afectada su esfera patrimonial, ya que se le ha negado las prestaciones propias de toda relación laboral, como consecuencia de un despido lesivo.

Que además, mantiene actualmente un "trastorno de ansiedad generalizada", como consecuencia de la vulneración de derechos y el despido improcedente del que fue víctima, del cual por cierto merece ser indemnizado, desde que un despido arbitrario tiene repercusiones psíquicas, más aun considerando el tiempo en que prestó servicios y la abrupta e injustificada decisión de despido, sin considerar sus capacidades laborales.

Al respecto, alude a lo resuelto por la Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en causa ROL (unificación) 23.096-2019, en lo pertinente.

Para el caso, el daño moral se ha producido con ocasión de la terminación de la relación laboral y por lo hechos de discriminación ocurridos durante la relación laboral, los cuales son estimados en la cantidad de \$9.000.000.-

Por último, y luego de las citas legales que estima pertinentes, pide que se declare:

1. Que ha sido afectado, con ocasión del despido, siendo discriminado laboralmente, por parte de la denunciada, conculcando con ello su derecho a la integridad psíquica del artículo 19 N°1 y la protección del trabajo, conforme al artículo 19 N°16 de la Constitución Política. También, que existió discriminación, regulada en el artículo 2° incisos segundo, tercero y cuarto del Código del Trabajo con relación a los artículos 485 y 489 del mismo cuerpo legal, en relación al 19 N° 2 de la Constitución Política, o lo que se estime en derecho.



2. Que consecuentemente, sea obligada la denunciada a pagar al denunciante una indemnización no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, esto es, la suma mínima de \$19.337.238.- (diecinueve millones trescientos treinta y siete mil doscientos treinta y ocho pesos) y la suma máxima de \$35.451.603.- (treinta y cinco millones cuatrocientos cincuenta y un mil seiscientos tres pesos), todo ello conforme al artículo 489 del Código del Trabajo, o lo que se estime en derecho.

3. Que se obligue a la denunciada, a pagar las siguientes prestaciones laborales o lo que se estime en derecho:

- a. Reintegro \$1.420.502.-, descontado en finiquito por concepto de Anticipo Bono Anual 2021 (BANRT);
- b. Reintegro \$1.090.087.-, descontado en finiquito por concepto de ANTICIPO MENU BENEFICIO 2021 OP (convenio colectivo 2018-2021 numeral 6. beneficios previsionales y de salud, número 6.1);
- c. Reintegro de \$862.173.-, descontado en el finiquito por concepto de mutuos habitacionales de permanencia en UF.
- d. Pago de \$548.988.-, por diferencia relativa al monto de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
- e. Pago de \$2.673.285.-, por concepto de diferencia en la indemnización por años de servicio.

4. Recargo legal correspondiente al 50% sobre los años de servicio por ser injustificado y/o carente de causa el despido, y/o en subsidio, 30% sobre los años de servicio, a causa del despido improcedente, de conformidad a la ley, el cual asciende a un monto de \$10.695.240.- (diez millones seiscientos noventa y cinco mil doscientos cuarenta pesos) y/o \$6.417.144.- (seis millones cuatrocientos diecisiete mil ciento cuarenta y cuatro pesos), respectivamente, dependiendo de si se establece que el despido fue injustificado y/o carente de causa y/o improcedente y/o lo que se estime conforme a derecho.



5. Una indemnización por daño moral por la suma de \$9.000.000 (nueve millones de pesos). En subsidio, se condene a la demandada al pago de las sumas que se estime conforme a derecho;

6. Que se condene a la denunciada, a pagarle al denunciante los reajustes e intereses de las anteriores sumas, hasta el momento del pago efectivo de la deuda, de conformidad con lo ordenado en el artículo 63 del Código del Trabajo;

7. Que se condene a la denunciada en costas.

Asimismo, la demandante en el primer otrosí de la de demanda, **en subsidio, acciona por despido injustificado y/o improcedente y cobro de prestaciones**, contra la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC, ya debidamente individualizada, en consideración de los fundamentos de hecho y de derecho que expone.

Pide tener por íntegramente reproducidos los argumentos de hecho y derecho expuestos en lo principal de su presentación.

Sin perjuicio, agrega y analiza las normas que estima pertinentes y solicita que se declare:

1. Que su despido del que fue objeto, es injustificado y/o carente de causa legal, y/o improcedente, o lo que se estime conforme a derecho.

2. Condenar a la demandada, al pago de cada una de las prestaciones demandadas en el presente libelo y/o la suma que conforme a derecho corresponda, en razón de lo siguiente:

a. Reintegro \$1.420.502.-, descontado en finiquito por concepto de Anticipo Bono Anual 2021 (BANRT);

b. Reintegro \$1.090.087.-, descontado en finiquito por concepto de ANTICIPO MENU BENEFICIO 2021 OP (convenio colectivo 2018-2021 numeral 6. beneficios previsionales y de salud, número 6.1);

c. Reintegro de \$862.173.-, descontado en el finiquito por concepto de mutuos habitacionales de permanencia en UF.

d. Pago de \$548.988.-, por diferencia relativa al monto de la indemnización Sustitutiva Del Aviso Previo.



e. Pago de \$2.673.285.-, por concepto de diferencia en la indemnización por años de servicio.

3. Recargo legal correspondiente al 50% sobre los años de servicio por ser injustificado y/o carente de causa el despido, y/o en subsidio, 30% sobre los años de servicio, a causa del despido improcedente, de conformidad a la ley, el cual asciende a un monto de \$10.695.240.- (diez millones seiscientos noventa y cinco mil doscientos cuarenta pesos) y/o \$6.417.144.- (seis millones cuatrocientos diecisiete mil ciento cuarenta y cuatro pesos), respectivamente, dependiendo de si se establece que el despido fue injustificado y/o carente de causa y/o improcedente y/o lo que se estime conforme a derecho.

4. Que se condene a la denunciada, a pagarle al denunciante los reajustes e intereses de las anteriores sumas, hasta el momento del pago efectivo de la deuda, de conformidad con lo ordenado en el artículo 63 del Código del Trabajo;

5. Que se condene a la demandada en costas.

SEGUNDO: Que, compareció doña Karla Fabiola Gallegos Cerda, abogada, cédula de identidad N°15.789.474-9, en representación, de la demandada **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, CODELCO-CHILE DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC**, empresa del Estado, minera, industrial y comercial, creada por Decreto Ley N°1.350 de 1976, ambas con domicilio en Avenida Once Norte N°1291, Villa Exótica, Calama, quien en lo principal de su presentación **opone excepción de transacción derivado del finiquito.**

En este aspecto, también incluye, la expresa renuncia de acciones, con efecto de cosa juzgada; y, como consecuencia de haberse cumplido el finiquito pagándose, opone también la **excepción de pago.**

Indica, que el finiquito deja constancia que el término de la relación laboral se produjo en determinada fecha, y, por la causal que se señala. La transacción, que se incluye en el finiquito, tiene



la misma fuerza jurídica de una sentencia definitiva ejecutoriada, produciendo cosa juzgada; en este sentido, cita fallo de la Corte de Santiago, Sentencia de 6 de Julio de 1983.

Por tanto, el actor no puede pretender abusivamente desvincularse del contenido del documento que acuerda el finiquito sobre todo cuando las cláusulas del mismo son lo suficientemente claras, precisas y concretas.

Desconocer el alcance y valor de la transacción suscrita, importa una actuación que es inconciliable con el principio de la buena fe.

Por otro lado, el finiquito cumple con las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo, por lo que solicita se haga lugar a esta excepción.

El referido finiquito se extendió el 15 de julio de 2021, y el trabajador concurre a su firma el 5 de agosto de 2021, ante notario. En dicho finiquito se dejó constancia del periodo por el cual el trabajador prestó servicios para Codelco Chile, terminando la prestación por necesidades de la empresa.

Así también, indica las sumas a pagar por los conceptos correspondientes a las prestaciones laborales a las que tenía derecho, declarando el trabajador recibir una transferencia electrónica por las sumas de cada transacción celebrada, por un total de \$8.963.914.- y que corresponden, entre otras a:

- Indemnización por años de servicios \$18.717.195.-
- Vacaciones pendientes \$4.262.111.-
- Indemnización sustitutiva aviso previo \$2.673.885.-
- Descuento de anticipo bono anual 2021 \$1.420.502.-
- Descuento anticipo menú beneficio 2021 \$1.744.000.-

Es decir, el actor estuvo conforme con los conceptos pagados, el cálculo de dichos conceptos y la suma total recibida, renunciando expresamente a cualquier acción judicial o extrajudicial que pudiera



corresponderle, para todo el periodo de duración de la relación laboral.

Desde el momento en que el trabajador firmó el finiquito y recibió la transferencia electrónica por las sumas correspondientes señaladas en el finiquito, aceptó los términos de éste y lo validó libre y espontáneamente.

Por este motivo, se han extinguido las acciones y pretensiones que pudieren emanar de la relación laboral que existió, habida consideración del amplio carácter liberatorio de dicho instrumento.

En cuanto a la Excepción de pago. Destaca que el actor no solamente suscribió y ratificó el finiquito ante ministro de fe, en los términos ya señalados, sino que, además, percibió el monto señalado a su entera satisfacción.

En este sentido, pide considerar que el instrumento suscrito y ratificado contiene un desglose de los haberes a pago con los respectivos valores, como también los conceptos a descontar con sus montos, dando un líquido final que no es objeto de reclamo o reserva por el trabajador, cobrando y percibiendo el valor final.

En cuanto al alcance de la reserva de derechos. Desde el momento en que el ex trabajador firmó el finiquito y recibió la transferencia electrónica, aceptó los términos de este y lo validó libre y espontáneamente.

Agrega, que el empleador firmó antes que el trabajador y éste concurrió posteriormente a la notaria para la suscripción.

Por lo tanto, la reserva que el actor efectuó sucedió luego de firmado el finiquito por ambas partes y aceptada la suma de dinero que la empresa pagaría, perdiendo todo su efecto lo manuscrito por el actor, pues contradice su propio actuar cuando suscribe el finiquito y luego cobra y percibe a su entera satisfacción las sumas declaradas. El trabajador realiza un acto propio, cuyos efectos no puede desconocer unilateralmente a través de una reserva de derecho.



Lo que el trabajador alega como "reserva de derechos" en el finiquito es un acto jurídico unilateral sin el consentimiento de la empresa (posterior y con desconocimiento), por lo que no puede tener la fuerza de negar o dejar sin efecto una convención, iría contra el artículo 1545 del Código Civil y, fundamentalmente, contra el principio de la buena fe, especialmente, cuando una de las partes no estuvo en el momento de la reserva manuscrita y tomó conocimiento de este después de haber firmado y pagado.

Así, indica que desde el punto de vista jurídico, la reserva de derechos, para que sea un instrumento jurídico capaz de producir derechos y obligaciones respecto de los derechos que se reservan, debe ser también bilateral.

Sin perjuicio de lo señalado, si se estimase que la reserva formulada por el actor puede tener en abstracto el valor de mantener vigentes las acciones que el actor expresamente se haya reservado, el alcance de dicha reserva en relación a las acciones interpuestas en juicio y las prestaciones que en él se demandan debe ser analizado en concreto, determinando si ha existido realmente una reserva respecto de dichas acciones y prestaciones que se reclamen.

Resalta el tenor de lo manuscrito por el trabajador: *"con reserva de derechos y acciones por la causal del despido, las prestaciones y su valor, en el número 2 del finiquito y otras prestaciones no indicadas en el finiquito. Por vulneración a garantías fundamentales (tutela laboral)"*.

En efecto, el actor no ha hecho reserva expresa sobre: 1) la acción de indemnización de perjuicios por daño moral; 2) acción de nulidad del finiquito; o de nulidad de la deuda de anticipos, bonos, compensaciones, préstamos; 3) acción de restitución de dineros por descuentos mal aplicados; 4) acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.



La jurisprudencia de nuestros Tribunales superiores ha establecido que, como acto unilateral, la reserva de derechos en el finiquito debe analizarse en forma restringida, pudiendo otorgársele valor sólo respecto de las acciones y prestaciones cuya persecución el trabajador expresamente se haya reservado, debiendo la reserva ser clara y precisa en dicha materia.

En este sentido, cita lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones, en fallo recaído sobre recurso de nulidad laboral N° de ingreso 464-2019, y en similar sentido la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en fallo recaído sobre recurso de nulidad N° de ingreso 577-2019.

Lo anterior es relevante, por cuanto, en el líbello pretensor, el actor ejerce acciones y demanda el pago de indemnizaciones y niega la procedencia de créditos que el empleador tenía en su contra por beneficios, bonos y anticipos, además de una vulneración de derechos el día del despido, pero que no se ha reservado expresamente, motivo por el cual debe entenderse que ha habido una manifestación de voluntad en el sentido de renunciar al ejercicio de dichas acciones, manifestación contenida en el propio finiquito y en la cual se funda la excepción.

En caso de que se considere que la reserva de derechos en el finiquito mantiene vigente la posibilidad para accionar en este proceso, deberá entonces limitarse a lo que específicamente el actor señala no haber quedado resuelto por medio del finiquito.

A mayor abundamiento, el actor no se reservó la acción de demanda de vulneración de derechos fundamentales "con ocasión del despido" sino que sólo vulneración en un sentido amplio y despido en un sentido abstracto, razón por la cual, la acción principal no puede prosperar, y la acción subsidiaria tampoco por tratarse de un acto unilateral.

La única reserva específica y que tiene efectos bilaterales, es la Gratificación legal proporcional, bonos o incentivos anuales



establecidos en el Contrato Colectivo, el trabajador aceptó la reserva de derechos del punto 3 y punto 5, en consecuencia, deberá estarse a lo dispuesto expresamente por el convenio colectivo, señalando desde ya, que tales beneficios anuales no se encuentran determinados sino hasta dentro del año 2022, y, por consiguiente, el cobro en autos no procede así como tampoco la suma que el ex trabajador de manera unilateral demanda.

Luego de citas a las normas legales que estima pertinentes, solicita que se acoja la excepción de transacción derivada de la suscripción de finiquito con efecto de cosa juzgada y pago, rechazando tanto la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; la demanda subsidiaria de despido injustificado; la acción de cobro de prestaciones laborales y restitución de anticipos y bonos, y la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral, con expresa condena en costas.

Conjuntamente, en el primer otrosí de su presentación, **contesta la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido**, interpuesta contra su parte en atención a los argumentos que expone.

Niega todos y cada uno de los hechos expuestos en la denuncia y demanda subsidiaria, especialmente:

1. Que la fecha de inicio de la relación laboral sea la que señala el demandante en su líbelo;
2. Que Codelco Chile, haya vulnerado los derechos fundamentales del demandante durante la vigencia de la relación laboral o al término de ésta con ocasión del despido.
3. Que Codelco Chile, haya vulnerado la vida, integridad física y psíquica del demandante, la libertad de trabajo y su protección, y que lo haya discriminado arbitraria y gravemente en los términos del artículo 2° y 489 del Código del Trabajo;



4. Que no sean efectivos los hechos y fundamentos de la carta de despido y que éstos constituyan vulneración de derechos fundamentales al tiempo del despido como se expresa en la denuncia.
5. Que los hechos relatados en la denuncia puedan considerarse indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales conforme al artículo 490 del Código del Trabajo;
6. Que su representada haya incurrido en las conductas que le atribuye el denunciante y que en consecuencia deba indemnizarla por la suma que ésta pretende;
7. Que el denunciante tenga derecho a percibir la indemnización reclamada en su demanda, señalada en el artículo 489 del Código del Trabajo;
8. Que el despido del demandante sea injustificado, indebido o improcedente en los términos señalados en la denuncia de tutela y en la acción subsidiaria de despido injustificado;
9. Que el despido haya tenido cualquier otro fundamento distinto de aquél señalado en la carta de despido, y/o que tales hechos no sean efectivos;
10. Que la base de cálculo de las indemnizaciones demandadas sea aquella señalada por el actor;
11. Que el finiquito carezca de poder liberatorio respecto de las acciones interpuestas en autos;
12. Que los descuentos aplicados por Codelco Chile al finiquito suscrito sean indebidos, erráticos o correspondan a deudas que se encuentran prescritas y, por tanto, deban ser restituidas al demandante;
13. Que la denunciante tenga derecho a las prestaciones e indemnizaciones que se demandan, ni a ninguna otra.



14. Que el despido sea injustificado, indebido, carente de causa o que no cumpla con las formalidades legales y sea aplicable un incremento legal del 50% o 30%.
15. Que la remuneración mensual del demandante sea la que indica en su denuncia y se le adeuden diferencias por indemnización de años de servicios y diferencias por indemnización de aviso previo.
16. Que el demandante haya sufrido daño moral ocasionado por mi representada, y que tenga derecho a ser reparado por la suma de \$ 15.000.000.- o cualquier otra suma por dicho motivo.

Hace presente que la acción de tutela laboral no enuncia clara y precisamente los hechos constitutivos de vulneración, dado que todas sus alegaciones son abstractas y no explica cómo, cuándo, dónde, quiénes y por qué lo habrían vulnerado.

La exposición de la denuncia obedece más a un desacuerdo con el término de la relación laboral, pero no con una discriminación o vulneración de sus garantías fundamentales.

En este sentido, expone que la denuncia no cumpliría los requisitos para que Codelco pueda ser declarado responsable de una supuesta vulneración del derecho artículos 19 N°1, 2 y 16 de la CPR y a la no discriminación en los términos del artículo 2° del Código del Trabajo.

También, el demandante no señala claramente cuál es el criterio prohibido por el cual habría sido discriminado por su representada, más bien, al indicar los argumentos de discriminación, estos serían abstractos, indirectos e inconexos al caso en particular.

Lo mismo aplica para la supuesta vulneración a su integridad síquica o la libertad de trabajo, dado que no expone cuáles son los hechos concretos por los cuales el día del despido, ni antes, ni después, ocurre la vulneración de sus derechos.



Lo espurio de las alegaciones formuladas por el actor quedan de manifiesto cuando observa que se invoca como derecho vulnerado la garantía del art. 19 n°2 de la Constitución Política de la República, esto es, la igualdad ante la ley, que es una garantía que no se encuentra considerada en el catálogo de posibles vulneraciones que dan origen a la acción de tutela en materia laboral, sin perjuicio de estarle vedadas al empleador las discriminaciones arbitrarias basadas en criterios Prohibidos.

En cuanto al despido, señala que el actor no cuestiona la veracidad del hecho esencial en que se funda dicho despido, esto es, la renovación, modernización y reducción de la flota de camiones de extracción (CAEX) limitándose a cuestionar la aplicabilidad a su persona de los criterios invocados para la reducción del personal de dicha flota.

En definitiva, los hechos relatados pretenden desvirtuar la causal del despido, sólo porque el actor cree que él era la persona más idónea para mantenerse en el cargo, pero dicha decisión claramente corresponde a una potestad del empleador en aplicación de las facultades directivas y de organización que la ley le reconoce a la empresa.

Contrario a lo que relata el actor, el día 7 de julio de 2021, la empresa tomó la decisión de poner término al contrato de trabajo por la causal objetiva de necesidades de la empresa, atendido el proceso de reestructuración orgánica y funcional que experimenta, dentro de este proceso de reestructuración, el despido del actor se enmarca en la necesidad de reemplazar la flota de camiones de extracción Liebherr por una de camiones de extracción Caterpillar, los cuáles otorgan una mayor disponibilidad y menores costos de operación.

En consecuencia, la causal de despido fue aplicada de manera objetiva.



A mayor abundamiento, con esa misma fecha, la División despidió a varios operadores mina Rol T-02 por la misma causal, entre ellos, el actor, lo que permite destruir cualquier indicio de discriminación o alteración a la integridad física o psíquica del actor en particular y de la libertad de trabajo en general.

Las vulneraciones que denuncia el actor deben considerar lo dispuesto por el propio legislador en el inciso 3° del art. 485; en síntesis, no todo hecho es vulneratorio, y por cierto, es un reconocimiento también a la facultad de mando y decisión que tiene todo empleador para administrar la empresa de manera eficiente.

Además indica, que los tipos que implican una lesión a un derecho fundamental los deben realizar o cometer una persona determinada, identificable, vinculada al empleador, que haya actuado por cuenta u orden de éste, en el caso, no se indica quién lo vulneró o lo discriminó el día del despido, faltando el sujeto activo en este caso.

Así, en el caso de autos, no se cumplen los tipos del artículo 485 del C. del Trabajo y tampoco los del artículo 489 del mismo código.

Menciona que, en todo caso, para que los hechos sean considerados vulneratorios de derechos fundamentales, es preciso que cuando:

- a) En el ejercicio de sus facultades el empleador ha limitado el pleno ejercicio del derecho fundamental sin justificación suficiente. En autos la División se encuentra en un proceso de reestructuración orgánica y funcional determinado por el cambio en el modelo y proceso de extracción.

Codelco no hizo diferencias en el trato con el trabajador, por el contrario, se le ha respetado en todos sus derechos.

- b) En el ejercicio de sus facultades el empleador ha limitado el pleno ejercicio del derecho fundamental en forma arbitraria. En autos, Codelco no ha actuado por mero capricho, al contrario, durante el año 2021 a raíz de un proceso de reestructuración



orgánica y funcional, ha decidido hacer cambios para que la empresa sea más eficiente y cumpla las metas con los proyectos de gran envergadura que son de público conocimiento en el mundo minero.

La carta de despido es explicativa para exponer que la decisión es justificada.

- c) En el ejercicio de sus facultades el empleador ha limitado el pleno ejercicio del derecho fundamental de manera desproporcionada.

En este caso Codelco no actuó de manera desproporcionada, por el contrario, ha actuado conforme a la normativa interna y legal. La carta de despido cumple con todas las formalidades, y no lo ha dejado en indefensión.

- d) En el ejercicio de sus facultades ha limitado el pleno ejercicio del derecho fundamental sin respeto al contenido esencial del derecho.

Codelco no ha afectado en los términos señalados ninguno de los derechos fundamentales del trabajador, lo que queda de manifiesto en que la demanda no señala ningún derecho específico que se estime vulnerado. Tampoco se ha afectado el derecho a la sindicalización y a la no discriminación en forma injustificada y grave; al respecto, cita lo señalado por el Tribunal Constitucional (Rol N° 43, de 1987).

El actor alega la vulneración a las garantías de libertad de trabajo e integridad física y síquica, pero no señala hecho o forma alguna mediante la cual ella habría sido vulnerada ni menos desarrolla en qué ha consistido tales vulneraciones, las que no pueden ser presumidas en caso alguno.

En lo relativo a la libertad del trabajo y su protección, da por reproducidas en lo pertinente todas las alegaciones ya formuladas respecto de las características que debe reunir el



despido para ser considerado como vulneratorio y reitera que ninguna de ella se ve verificada en autos.

Asimismo, se refiere a la ausencia de indicios de vulneración de derechos. En este sentido, y sin perjuicio del acotado argumento del actor, controvierte desde ya estos hechos, por no corresponder a la realidad y por basarse simplemente en conjeturas y presunciones sin asidero fáctico.

Deduce por tanto, que no solo sería carga del denunciante aportar la prueba indiciaria, sino que además debe justificar que esta se encuentra dotada de la debida consistencia y gravedad como para otorgarle el mérito de indicios suficientes.

Concluye que la denuncia de autos no señala ni aporta antecedente alguno que pueda ser considerado como indicio suficiente de las vulneraciones denunciadas, y si bien dedica un acápite de su demanda a ello, se limita en dicho apartado a exponer una serie de conjeturas y afirmaciones sin sustento en relación con la fundamentación de la carta de despido.

En lo referente a las peticiones concretas de la denunciante. Hace presente que lo que se está ejerciendo por este medio es una acción de pago o restitución por parte del actor hacia Codelco, por tanto, recaerá exclusivamente sobre él la carga de probar fehacientemente que le asiste el derecho a demandar dichos pagos o restituciones. Asimismo, resalta que respecto de las prestaciones que reclama el actor no formula petición concreta alguna, por tanto no podrían ser consideradas como demandadas.

Respecto de las demás prestaciones, sanciones e indemnizaciones efectivamente solicitadas, señala lo siguiente:

1. De la sanción del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones por la suma de \$35.451.603.-, de acuerdo a los argumentos expuestos en la excepción de finiquito, éste ha tenido el poder liberatorio y la acción de despido vulneratorio no



se ha reservado, por lo tanto, debe rechazarse la acción principal. Sin perjuicio, no hubo vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, por ello, no procede el pago de esta sanción y, si se considerase que la reserva en el finiquito es suficientemente específica, de acoger la denuncia, esta deberá calcularse sobre la remuneración que se acredite fehacientemente en autos y no aquella que señala la denunciante.

2. Recargo sobre indemnización por años de servicios de 50% por la suma de \$10.695.240.- o en subsidio del 30% por la suma de \$6.417.144.-. El despido se encuentra debidamente justificado en base a los hechos expuestos en la carta de despido. Por ello, solicita el rechazo de esta sanción.

Sin perjuicio, hace presente que no hubo despido verbal o sin causa, por lo tanto, es improcedente la petición de aplicar el recargo de 50% por sobre los años de servicio. En caso de acogerse la denuncia, el recargo que corresponde aplicar respecto de los años de servicio ya pagados es de 30% como pide el actor.

Señala además, que lo afirmado por el actor en cuanto nunca recibió la carta ni le fue enviada a su domicilio, esta alegación es falsa, teniendo presente que incluso, en autos, el mismo demandante señala como domicilio propio aquél que figura en su contrato de trabajo y al cual le fue enviada la carta de desvinculación.

En cuanto a la petición subsidiaria de aplicar el 30% del recargo, como ya se argumentó, el despido es justificado y obedece a necesidades de la empresa.

Además indica, que se debe rechazar esta pretensión sobre la base de los actos propios del actor: 1) firmó y ratificó el finiquito donde se señalaba la causal de término del contrato de trabajo por necesidades de la empresa; 2) cobró y percibió las indemnizaciones devengadas por dicha causal de término del contrato; 3) en su reserva de derechos, independientemente de si tiene o no valor jurídico



respecto de un acto bilateral como es el finiquito suscrito y ratificado ante Ministro de Fe, que se sustenta en el artículo 177 del Código del Trabajo, el actor no se refiere a la impugnación del despido ni su causal, lo que sumado a las conductas anteriores, es manifestación clara de voluntad de aceptar su desvinculación por la causal indicada.

En todo caso, si se da a lugar a la declaración de despido injustificado, el recargo habrá de calcularse en la forma establecida en el convenio colectivo, y sobre la base de la indemnización por años de servicio pagada al demandante en su finiquito, y no aquella que pretende el actor en su líbelo.

3. Reintegro de \$1.420.502.- correspondiente a descuento en finiquito por anticipo bono anual 2021 BANRT. El actor no niega la existencia del bono ni tampoco desconoce el hecho de que este le fue entregado, sino que indica que le fue descontado como una mala práctica de la empresa, lo que es absolutamente falso, puesto que el anexo II del convenio colectivo establece claramente que se trata de un bono anual que se anticipa trimestralmente, mientras que el numeral 4 del Convenio Colectivo establece expresamente la posibilidad de descontar de la indemnización por años de servicio las sumas que por cualquier causa pudieran adeudar los trabajadores a Codelco Chile División Radomiro Tomic.

4. Reintegro por anticipo menú beneficio 2021 número 6.1 del Convenio colectivo 2018-2021 por \$1.090.087.-. Recalca que, lo que se está haciendo es demandar el pago o restitución de una suma por parte de Codelco DRT hacia el trabajador, la cual corresponde a una deuda que este mantenía con la División al momento de su desvinculación y que por tanto le fue descontada del monto a pagar por concepto de finiquito. Este descuento fue aceptado por el trabajador al momento de suscribir el finiquito y dicha aceptación fue ratificada al recibir el monto señalado en dicho instrumento a su entera



satisfacción, sin reservarse acciones de cobro de pesos o restitución contra Codelco.

En consecuencia indica, será carga del demandante acreditar fehacientemente los siguientes hechos:

- Que tiene derecho a las sumas cuyo pago reclama en la demanda.
- Que se le adeudan por el monto que señala.
- Que las acciones se encuentran comprendidas dentro de la reserva de acciones estampada en el finiquito.

Reitera que el actor no niega la existencia del anticipo ni tampoco desconoce el hecho de que este le fue entregado, sino que indica que le fue descontado como una mala práctica de la empresa, lo que es absolutamente falso, puesto que el numeral 6 del convenio colectivo establece claramente que se trata de un aporte anual que se anticipa en el mes de enero y que será pagado a prorrata de los meses efectivamente trabajados, mismos términos en que se establece el pago del Anexo II por 70UF; mientras que el numeral 4 del Convenio Colectivo establece expresamente la posibilidad de descontar de la indemnización por años de servicio las sumas que por cualquier causa pudieran adeudar los trabajadores a Codelco Chile División Radomiro Tomic.

5. Reintegro de \$862.173.- por descuento por concepto de mutuo habitacional de permanencia. Nuevamente, hace presente que el demandante no desconoce la existencia ni el otorgamiento de este beneficio, cuestionando únicamente el monto que le fue descontado. Ahora bien, no puede menos que llamar la atención que el único fundamento de su reclamo sea que el cálculo debió hacerse según el valor UF al momento del otorgamiento del finiquito y no al momento de la liquidación de la deuda, afirmación que es insólita por dos motivos:

- Si la intención de las partes hubiera sido que el trabajador tuviera que restituir una suma fija y no reajustada no tendría ningún



sentido pactar la UF, medida esencialmente reajutable, como unidad de cálculo.

- El Contrato Colectivo vigente establece claramente que los valores expresados en UF lo son precisamente para expresar reajustabilidad. En consecuencia, sería absolutamente improcedente la restitución solicitada puesto que simplemente no es razonable ni lógico pretender que al momento de liquidar la deuda dicha liquidación deba hacerse según el valor de la UF a la fecha en la que se otorgó el beneficio. Por cierto, los descuentos proceden en la forma y condiciones pactadas en el contrato colectivo vigente y aplicable al actor.

6. Pago de \$548.988.- por diferencia en indemnización de aviso previo. Es importante indicar que la base de cálculo utilizada por la empresa es la que corresponde según las remuneraciones efectivamente percibidas por el actor, por lo tanto, nada se adeuda en este concepto. Reitera que el actor no reservó expresamente la acción de demandar diferencias por indemnización de aviso previo, y recibió el pago a su entera satisfacción.

7. Pago de \$2.673.285.- por diferencia en indemnización de años de servicios. Destaca que la base de cálculo utilizada por la empresa es la que corresponde según las remuneraciones efectivamente percibidas por el actor, por lo tanto, nada se adeuda en este concepto. Así también, hace extensivo lo dicho en la excepción de finiquito, pues el actor no reservó expresamente la acción de demandar diferencias por años de servicios, y la relación laboral corresponde a la indicada en el referido documento.

8. Indemnización de perjuicios por daño mora por la suma de \$9.000.000.-. Sumado a lo expuesto en la excepción de finiquito interpuesta, agrega que el actor no reservó la acción de indemnización de perjuicios por daño moral.



En el caso que se considere que el finiquito no procede en este concepto, niega que al actor padezca de daño psicológico o emocional de naturaleza moral y que su parte sea responsable de aquel.

Esta suma es injustificada, excesiva y con una finalidad lucrativa, pues no explica el daño moral sufrido.

Lo cierto es que al no haber fundamento para pretender daño moral, tampoco aparece su justificación.

En la especie, si bien la indemnización del daño moral pretende indemnizar un inexplicado perjuicio derivado de la acción de tutela, también es cierto que la acción de tutela y sus pretensiones con ocasión del término del contrato de trabajo, es incompatible con la indemnización por años de servicios que también demanda.

En el hipotético caso que se considere que el actor sufrió un daño moral, que sería la causa para repararlo moralmente, es deber del denunciante probar el daño, y especialmente el nexo causal entre la supuesta vulneración sufrida y el actuar de la División para que le produjera perjuicios reparables moralmente mediante la suma de dinero que pide.

9. Reajustes, intereses y costas. Son improcedentes, pues su representada tiene motivo plausible para litigar.

Por último, concluye señalando que no sería posible dar lugar a la denuncia porque: 1) La medida de despido aplicada por el empleador ha sido justificada, proporcionada, con pleno respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales cautelados en el artículo 485 del Código del Trabajo; y, 2) No se ha vulnerado el derecho del denunciante a la no discriminación, integridad física y psíquica, libertad de trabajo y su libre elección.

Atendido a lo expuesto, solicita se rechace la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido en todas sus partes, con expresa condena en costas.



Asimismo, en el segundo otrosí de su presentación, **contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones** interpuesta contra su representada, solicitando su rechazo en todas sus partes, con expresa condena en costas en atención a los argumentos que expone.

Pide tener por reproducidos todos los hechos indicados en lo principal y primer otrosí de su presentación.

Niega todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda, como también sus fundamentos y pretensiones, ya expuestos, y además de los siguientes:

1. Que el despido sea injustificado, indebido o improcedente.
2. Que el despido no cumpla con las formalidades y normativa legal.
3. Que no sean efectivos los hechos señalados en la carta de despido.
4. Que le corresponda la indemnización de aviso previo e incremento legal del 50% o 30% y que exista alguna diferencia.
5. Que le corresponda indemnización por más años de servicios o por otro monto del indicado en el finiquito.

Agrega que, efectivamente Codelco dio por finalizado el contrato de trabajo mediante el cual se encontraba ligado con la denunciante, a través del envío de una carta de despido con fecha 7 de julio de 2021, cuyo tenor literal reproduce y ratifica en cuanto a los hechos señalados; asimismo, desconoce la veracidad de la versión alternativa relatada por el denunciante en su líbelo.

Destaca que dado que el despido se ajustó a las formalidades que la legislación laboral exige, en cuanto a la carta misma, su notificación al trabajador con copia a Inspección del Trabajo y la puesta a disposición de propuesta de finiquito se hizo en forma y dentro de plazo, restando es determinar la justificación de la causal invocada.

Para ello expone que, tal como señala la carta, el despido del actor se basa exclusivamente en criterios objetivos y comprobables emanados



del proceso de una reestructuración orgánica y funcional que es consecuencia directa de la transición que está experimentando y experimentará la explotación minera, la que transitará desde la explotación de óxidos a la de sulfuros y considerará el ingreso de minerales mixtos. Este cambio necesariamente provocará mermas en la producción minera, con el consiguiente aumento de costos y disminución en la competitividad de la División.

Para el área y puesto específico de trabajo del demandante, esta reestructuración se ha materializado en la necesidad de reemplazar la flota de camiones de extracción, en busca de mayor disponibilidad de equipos y menores costos de operación, pasando la flota de 28 camiones marca Liebherr a 22 camiones marca Caterpillar.

Esta disminución implica la reducción del factor dotacional por una menor cantidad de personal, pero también de una serie de trabajadores con cargos asociados al funcionamiento de dicha flota.

En ese sentido, incluso si el trabajador logra acreditar sus afirmaciones respecto de que sus funciones se relacionaban exclusivamente con la operación de camiones CAEX distintos a los señalados en la carta, esto en ningún caso obsta a que su puesto de trabajo se ve igualmente afectado por este proceso de reestructuración.

Reitera que la efectividad de los hechos antes señalados no ha sido contradicha en forma alguna por el actor en su demanda, limitándose a cuestionar los criterios utilizados para determinar el personal que se mantendrá y el que será desvinculado, por lo que existe un reconocimiento tácito de los hechos contenidos en la carta de despido en los cuáles se funda la causal aplicada.

Por último, en relación a las prestaciones que se demandan. En este apartado, solicita tener por reiterado lo señalado al momento de tratar las pretensiones de la acción principal de autos en lo que sea



pertinente a las peticiones concretas que reitera, y también a las defensas y excepciones opuestas a su respecto.

En virtud de lo expuesto, solicita se rechace en todas sus partes la demanda subsidiaria de despido injustificado y de cobro de prestaciones e indemnizaciones, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria, de fecha 22 de noviembre de 2021, con la comparecencia de las partes, el Tribunal tuvo por evacuado el traslado conferido, respecto de las excepciones opuestas por la denunciada, disponiendo su resolución conjuntamente con la sentencia definitiva.

Asimismo, se fijó como **hecho no controvertido** la "Existencia de la relación laboral entre las partes, la que finalizó el día 07 de junio, cumpliendo funciones de "Operador mina"; y, como **hechos a probar**, los siguientes:

1. Fecha de inicio de la relación laboral y condiciones pactadas en la misma.
2. La remuneración pactada y efectivamente percibida, y los rubros que la componen.
3. Efectividad de los hechos y/o indicios considerados como vulneratorios en la demanda, y la justificación del empleador en su caso.
4. Efectividad de haber dado cumplimiento a las formalidades legales para el despido.
5. Efectividad de los hechos señalados en la carta de despido.
6. Prestaciones adeudadas, las partidas y montos de las mismas.
7. Efectividad de haberse suscrito finiquito y reservas del mismo. Hechos y antecedentes que permitan determinar el alcance de las mismas.
8. Efectividad de haberse causado daño moral a la demandante; la entidad y monto del mismo.



CUARTO: Que, en audiencia de juicio de fechas 16 de febrero, 01 de marzo, 10 de marzo y 14 de abril todas del año 2022, las partes incorporaron las pruebas, quedando en los siguientes términos:

Pruebas rendidas por la parte denunciante:

Testimonial: Se presentaron los siguientes testigos:

1. Héctor Miguel Covarrubias Echeverría, operador mina, con domicilio en pasaje Ayquina N°2948, de la ciudad de Calama.
2. Milton Alejandro Morales Lau, C.I. 14.566.794-1, con domicilio en Avenida Chorrillos N°1073, Villa Exótica, de la Ciudad de Calama.
3. Rodrigo Eduardo Corrales Godoy, con domicilio en Laguna Kalina N°1473, CASA B1, Calama.

Documental, mediante lectura, incorpora:

1. Contrato de trabajo del actor (indefinido) suscrito en el año 2013 y sus anexos.
2. Certificado de Cotizaciones AFP.
3. Finiquito de contrato de trabajo del actor con la denunciada.
4. Carta despido.
5. Diplomas de cursos operación de maquinaria minera.
6. Liquidaciones de sueldo del actor de enero a julio de 2021, ambas fechas inclusive.
7. Acta de votación última oferta negociación colectiva 2021-2024.
8. Convocatoria llamado a contratar 43 operadores mina, Codelco-Radomiro Tomic, ID de solicitud de puesto 77722, publicado el 24 de agosto de 2021.
9. Convocatoria llamado a contratar operadores mina, Codelco-Radomiro Tomic, ID de solicitud de puesto 78157, publicado el 21 de octubre de 2021.
10. Carta oferta contrato Operador Mina de fecha 26 de mayo de 2021, censurada en los datos sensibles del aceptante.
11. Plan mensual Mina junio 2021.
12. Análisis CAEX MP e impacto en dotaciones.



13. Carta de Valores de Codelco.
14. Código de Conducta de Negocios de Codelco.
15. Reglamento interno y anexos.
16. Nota de prensa [www.codelco.com](https://www.codelco.com/codelco-genera-us-3-675-millones-de-excedentes-casi-diez-veces-masque/prontus_codelco/2021-07-30/103606.html) de fecha viernes 30 de julio de 2021. https://www.codelco.com/codelco-genera-us-3-675-millones-de-excedentes-casi-diez-veces-masque/prontus_codelco/2021-07-30/103606.html)
17. Nota de prensa [www.codelco.com](https://www.codelco.com/us-1-627-millones-de-excedentes-genera-codelco-en-los-primerostres/prontus_codelco/2021-04-30/091318.html) de fecha Viernes 30 de abril de 2021. https://www.codelco.com/us-1-627-millones-de-excedentes-genera-codelco-en-los-primerostres/prontus_codelco/2021-04-30/091318.html)
18. Nota de prensa [www.codelco.com](https://www.codelco.com/us-2-078-millones-de-excedentes-genero-codelco-en-2020-55-mas-queen/prontus_codelco/2021-02-26/114352.html) de fecha 26 de febrero de 2021. https://www.codelco.com/us-2-078-millones-de-excedentes-genero-codelco-en-2020-55-mas-queen/prontus_codelco/2021-02-26/114352.html)
19. Nota de prensa [www.emol.com](https://www.emol.com/noticias/Economia/2021/10/11/1035086/codelco-minera-2-3-mas.html) de 11 de Octubre de 2021. <https://www.emol.com/noticias/Economia/2021/10/11/1035086/codelco-minera-2-3-mas.html>)
20. Planilla disponibilidad equipos Codelco RT septiembre 2021.
21. Contrato Colectivo 2018-2021.
22. Contrato Colectivo 2021-2024.
23. Declaración Pública Federación de Trabajadores del cobre.
24. Planilla disponibilidad equipos Codelco RT noviembre 2021

Confesional: Se presentó a absolver posiciones don Pablo Orellana de la Fuente.

Exhibición de documentos: la denunciada a la exhibió los siguientes documentos, bajo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo:

1. Control de asignación de funciones y equipos, del turno E-4 desde enero del año 2013 a julio del año 2021, generado por sistema Jigsaw, emitido por la unidad a cargo del ingeniero de despacho.



2. Calificaciones del actor 2018-2021.
3. Copia íntegra de la carpeta personal del actor que mantiene RRHH.
4. Copia de la actualización anual del contrato de trabajo del actor desde el año 2013 al año 2021.
5. Antecedentes enviados por la denunciada al Sindicato de Codelco División Radomiro Tomic, al cual se encontraba afiliado el actor, que contiene los fundamentos para poner término al contrato del actor, con especial indicación de la fecha de envío.
6. Nómina de todos los operadores mina contratados por Codelco División Radomiro Tomic, en los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2021.
7. Nómina de todos los operadores mina contratados por Codelco División Radomiro Tomic mediante convocatoria ID de solicitud de puesto 77722 y ID de solicitud de puesto 78157.

La parte denunciante solicita que se haga efectivo el apercibimiento respecto del documento número 3.

Pruebas rendidas por la parte denunciada:

Las partes acuerdan con el tribunal en alterar el orden de incorporación de la prueba, quedando en los siguientes términos:

Testimonial, Se presentó don Danilo Godoy Torres.

Confesional, la parte se desiste de la esta prueba.

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 01.02.2014 con sus respectivos anexos;
2. Carta término de contrato de trabajo de fecha 07.07.2021;
3. Comprobante de aviso carta término de contrato a Dirección del Trabajo de fecha 07.07.2021;
4. Formulario de admisión envíos registrado de Correos de Chile de fecha 7 de julio de 2021 por envío dirigido a don Camilo Enrique Pino Pedreros;
5. Finiquito firmado con fecha 5 de agosto de 2021;



6. Liquidaciones de sueldo desde agosto 2020 hasta julio 2021;
7. Set de 76 cartas de término de contrato de trabajo por a causal de vencimiento del plazo remitidas por Codelco Chile División Radomiro Tomic a los trabajadores que en cada una se indican, con sus respectivos formularios de admisión en correos;
8. Set de 25 cartas de término de contrato de trabajo por causal del art. 161 del Código del Trabajo remitidas por Codelco Chile División Radomiro Tomic a los trabajadores que en cada una se indican;
9. Presentación "Análisis CAEX MP e impacto en dotaciones" de Codelco Chile División Radomiro Tomic;
10. Contrato colectivo de trabajo 2018-2021 entre Codelco Chile División Radomiro Tomic y sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con sus respectivos anexos;
11. Contrato colectivo de trabajo 2021-2024 entre Codelco Chile División Radomiro Tomic y sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con sus respectivos anexos;
12. Planillas de pago bono anual RT BANRT 2021, de fechas 18 de marzo y 17 de junio de 2021, resumen y detalle de monto pagado a cada trabajador;
13. Planilla de pago anticipo menú beneficios, de fecha 4 de enero de 2021, resumen y detalle de monto pagado a cada trabajador;
14. Demanda T-80-2021, JLT Calama, Morales con Codelco y resolución que acoge a tramitación la demanda.
15. Demanda T-83-2021, JLT Calama, Corrales con Codelco y resolución que acoge a tramitación la demanda.
16. Finiquito contrato plazo fijo suscrito con fecha 30 de septiembre de 2013, con su respectiva liquidación de pago.

Oficio, Se incorporó respuesta de Banco de Crédito e Inversiones.

Otros medios de prueba, Se incorporó causas, todas llevadas ante este Juzgado de Letras del Trabajo: T-80-2021, "Morales con Codelco"; T-



81-2021, "Covarrubias con Codelco"; y T-83-2021, "Corrales con Codelco".

**I. EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE TRANSACCIÓN Y PAGO ATENDIDO
FINIQUITO SUSCRITO ENTRE LAS PARTES:**

QUINTO: Que del mérito del finiquito acompañado, se puede apreciar que el denunciante ha consignado una reserva de derechos para demandar por tutela de vulneración de garantías fundamentales, causal de despido, valor de prestaciones pagadas e indicadas en el número 2 del finiquito. A su turno, el número 2 del finiquito, deja expresa reserva bilateral, respecto de eventuales bonos, gratificaciones e incentivos que pudieran corresponder al trabajador y otras prestaciones impagas. Por otra parte el objeto de la demanda dice relación precisamente con la eventual vulneración de derechos fundamentales, causal de despido, derecho a bonos descontados y diferencia de prestaciones, apreciándose una identidad entre la reserva y lo demandado. Al efecto debe tenerse en cuenta que el trabajador no es letrado y no puede exigírsele manifestar una voluntad de accionar judicialmente como si lo fuere, sino únicamente que permita identificar con meridana claridad cuáles son los puntos en los que no está de acuerdo.

Así las cosas, la excepción planteada será rechazada, pues tal como se ha estimado doctrinaria como jurisprudencialmente, si bien el finiquito tiene la característica de transacción en todo aquello que las partes están de acuerdo en concluir dada la relación laboral habida entre ellas, lo cierto es que la institución de la reserva de derechos viene en morigerar lo anterior, en tanto este derecho sea ejercido de tal manera que quede precisado y cierto aquello de lo cual no se está de acuerdo al momento de la firma del documento, cuestión que la reciente Ley 21.361 que modifica el artículo 177 del Código, vino en formalizar y regular. En definitiva, la reserva aparece suficiente y concordante con el petitorio de la demanda, por



lo que el finiquito no pudo tener poder liberatorio respecto a aquellas prestaciones que se demandan por no existir voluntad bilateral en su suscripción, requisito fundamental de la transacción.

II. EN CUANTO A LA FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL

SEXTO: Que la demandante sostiene que el actor ingresó a prestar servicios en el mes de febrero de 2013, en tanto que la demandada reconoce relación laboral a contar del 1 de febrero de 2014.

Que para acreditar sus dichos, la denunciante solicitó la exhibición del control de asignación de funciones desde enero de 2013, documento en el que efectivamente aparece el actor prestando servicios desde el mes de febrero de 2013, lo que resulta concordante con el certificado de cotizaciones acompañado por su parte.

Que si bien se acompaña un finiquito de octubre de 2013, a juicio de este sentenciador carece de incidencia para determinar la fecha de ingreso y sólo da cuenta del pago de prestaciones que indica. En efecto, en materia laboral prima el principio de continuidad en la prestación de los servicios y primacía de la realidad, los que jamás fueron realmente interrumpidos desde el 1 de febrero de 2013, por lo que tal finiquito no da cuenta de una real intención de poner término al contrato, sino solo del pago de ciertas cantidades de dinero.

III. REMUNERACION MENSUAL PACTADA, EFECTIVAMENTE PERCIBIDA Y RUBROS QUE LA COMPONEN.

SEPTIMO: Que el actor señala que su remuneración asciende a la suma de \$3.257.128, para los efectos del artículo 172. Indica que se le pagó \$2.673.885 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, y debió pagarse la suma de \$3.222.873, y se le pagó la suma de \$18.171.195 por concepto de indemnización por años de servicio, debiendo pagarse por este concepto \$21.390.480 por 8 años de servicios.

De lo expuesto, el sentenciador debe suponer que sostiene que no le afecta el tope de 90 UF que contempla el artículo 172 inciso final,



más no indica cual sería el fundamento de su petición salvo una referencia a un fallo de la Excma. Corte Suprema del año 2013 citado a pie de página.

Que, al efecto, el artículo 446 del Código del trabajo exige que la demanda contenga la exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, lo que no se aprecia en la especie, privando al tribunal de los argumentos que sustentan su petición, razón por la cual se desechará la demanda en cuanto a la base de cálculo para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, por haberse pagado conforme a la ley, y no haberse fundamentado el derecho a pagarse sin tope.

Que, sin perjuicio de lo anterior, y habiéndose solicitado el pago de remuneraciones en caso de acogerse la demanda principal, debe igualmente determinarse su monto.

Que, a este respecto, cabe señalar que la demandada al contestar la demanda, sólo se limitó en el numeral 15 de la página 10 a negar "que la remuneración mensual del demandante sea la que indica en su denuncia"; sin embargo no controvirtió de manera expresa y concreta la última remuneración del actor planteada en la demanda, indicando por qué motivo sería errónea y cuál sería, por el contrario, la base de cálculo correcta. Lo anterior bastaría para considerar la base indicada en el libelo pretensor. Sin embargo, al haberse establecido como punto controvertido en la audiencia preparatoria, se procederá a su determinación.

OCTAVO: Para establecer el monto de la última remuneración mensual, la parte demandante acompañó bajo el numeral 6, las liquidaciones de remuneración correspondiente a los meses de enero a junio de 2021.

Que del análisis de las correspondientes a abril, mayo y junio de 2021, últimos meses íntegramente trabajados, aparece que el promedio asciende a **\$3.175.924**, según se detalla en la siguiente tabla,



habiéndose considerado al efecto los haberes permanentes, en conformidad a la jurisprudencia de nuestros Tribunales superiores:

TOTAL/mes	\$3.138.373.-	\$3.167.111.-	\$3.222.288.-
Promedio	\$3.175.924.-		

**IV. RESPECTO A LA ACCIÓN DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES
CON OCASIÓN DEL DESPIDO:**

NOVENO: Que, en primer término, la denunciante alega que su despido de fecha 7 de julio de 2021, lo habría sido con vulneración del artículo 19 N°2 -La igualdad ante la ley- y N°16 de la Constitución Política, y del artículo 2° del Código del trabajo, esto es, además discriminatorio, en particular, en atención o razón de su edad y "sindicalización y/o participación en asociaciones gremiales. Alega que se desempeñó durante 9 años en forma idónea para la compañía en vehículos o maquinaria que no son los que se retiraron, y que luego de despedir a 25 operarios, contrataron 43 choferes en su reemplazo. Por otra parte, él, junto a Milton Morales, Rubén Laura y Héctor Covarrubias, fueron parte del tribunal calificador para efectos de aceptar la última oferta y/o votar la huelga; y, que culminado el proceso, de los 5 trabajadores que conformaron el Tricel, 4 fueron despedidos.

Agrega que con ocasión de su despido se vulneró su derecho a la integridad física y psíquica contenida en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, toda vez que, como consecuencia del despido improcedente del que fue víctima mantiene un "trastorno de ansiedad generalizada".

DÉCIMO: Que, en este procedimiento, resulta aplicable, además, lo dispuesto en el artículo 493 del Código del ramo que prescribe: "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Esta regla, en todo caso, no se trata de un riguroso caso de inversión de



la carga probatoria (*onus probandi*). En efecto, no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria; y, por ello en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar la necesidad de la medida y su proporcionalidad.

UNDÉCIMO: Que, para estos efectos, de los indicios propuestos por el denunciante, y que básicamente dicen relación con:

1.- El despido de 4 de los 5 trabajadores que fueron parte del TRICEL, en el contexto de la votación de la huelga durante la negociación llevada a cabo el año 2021. Los demás despedidos fueron Milton Morales, Rubén Laura Flores, Héctor Covarrubias, cuya calidad de miembros del TRICEL se acreditó con el documento N°7 "Acta de votación de última oferta negociación colectiva 2021-2021".

Si bien el acta referida da cuenta de 7, y no 5 miembros del TRICEL, sí es un antecedente que le sugiere sospecha al tribunal respecto de la real motivación del despido del actor, toda vez que, no puede dejar de llamar la atención que se haya despedido precisamente a quienes fueron parte de dicho organismo, teniendo en especial consideración los dichos de los testigos Covarrubias y Morales quienes estuvieron contestes en señalar que todos los despedidos estaban a favor de la huelga, en tanto que el Presidente del Sindicato Sr. Robles los recriminó por instar a votar por ella.

2. Sumado al hecho de la participación en actividades sindicales y su postura a favor a la huelga, es efectivo que también fueron



despedidos otros 21 trabajadores aproximadamente, hecho que podría morigerar el indicio anterior. Sin embargo, analizadas las 25 cartas de despido, se puede apreciar que, prácticamente todos ellos tienen una antigüedad considerable en la empresa, y, quienes menos años de servicios tienen, son precisamente los miembros del TRICEL, entre otros pocos. Todos ellos, en cualquier caso, con a lo menos 8 años de prestación de servicios en la empresa a lo menos, como se detalla en la siguiente tabla:

1	1998	23 años
1	2000	21 años
4	2001	20 años
3	2005	16 años
1	2006	15 años
4	2008	13 años
3	2009	12 años
1	2010	11 años
6	2013	9 años
1	2014	8 años
25		

3. Que entonces, nos encontramos con 25 trabajadores despedidos por necesidades de la empresa, todos ellos con una antigüedad considerable y, 4 de ellos que tuvieron una participación activa en la última negociación colectiva, manifestando su postura en favor de votar la huelga.

4. Que por otra parte se acompañó bajo el numeral 8 un llamado a contratar 43 Operadores Mina publicado el 24 de agosto de 2021, lo que constituye un indicio de la mayor relevancia en orden a que la real motivación del despido del actor, era su antigüedad en la compañía y la decisión unilateral de reemplazarlos por trabajadores con menor antigüedad.

5. Que también constituye un indicio relevante lo declarado por el representante legal de la demandada Pablo Orellana, cuyas declaraciones resultaron a lo menos contradictorias en cuanto los



motivos del despido. En efecto por una parte aduce que se debe al reemplazo en la dotación de camiones caex liebherr, por camiones caterpillar, lo que implicaba prescindir de 27 trabajadores, para luego afirmar que los choferes eran polifuncionales y fueron reemplazados en lugar de ser capacitados. Incluso afirma que los criterios a tener en cuenta para decidir el despido serían "objetivos" tales como "desempeño" y "compromiso", lo que a juicio de este sentenciador, no se condice con la causal aplicada, sino por el contrario, puede conducir precisamente a despidos arbitrarios y discriminatorios, toda vez que la calificación de qué es un trabajador "comprometido", resulta ser absolutamente subjetiva, más aún si no se acompaña antecedente alguno a los autos, que permita comprender a qué se refiere. Ello supone una vulneración al derecho consagrado en el artículo 19 N°16, toda vez que no sólo prohíbe la discriminación, sino que protege el derecho al trabajo, en cuanto a no ser privado de él sin una causa determinada por ley. Lo anterior cobra vital importancia cuando las circunstancias dicen relación además con la edad o antigüedad del trabajador como eventual motivación del despido, habida cuenta del enorme perjuicio que se le irroga al privarle de sustento en un momento de su vida en que le resultará mucho más difícil encontrar un nuevo empleo para subsistir. En efecto, según consta del contrato de trabajo, al momento del despido, el actor tenía alrededor de 54, edad que si bien le permite trabajar con total normalidad, la experiencia nos señala que, en la práctica, le resultará mucho más difícil encontrar un nuevo empleo.

DUODÉCIMO: Que, habiéndose acreditado indicios suficientes de que el despido del actor se habría producido por una motivación distinta a la indicada en la carta de despido - esto es, discriminación en razón de su antigüedad (edad) y participación en actividades sindicales, manifestándose a favor de una huelga al interior de la empresa,



correspondía a la demandada acreditar la necesidad de la medida y su proporcionalidad.

DÉCIMO TERCERO: Que la demandada despide al actor en virtud de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Según reza el tenor literal del aviso acompañada bajo el numeral 2, los fundamentos de hecho y de derecho en que funda el despido del trabajador son los siguientes:

"Como es de su conocimiento, usted fue contratado/a con fecha 2 de mayo de 2005 para desempeñar el cargo de Operador Mina en la Superintendencia Operaciones Mina, siendo sus principales funciones las de Operar con eficiencia, seguridad y oportunamente los equipos de la Gerencia Mina, desarrollando las tareas necesarias para dar cumplimiento efectivo a las operaciones unitarias en base a las políticas de Seguridad, Costos y Medioambiente de la División Radomiro Tomic.

En el mismo contexto, División Radomiro Tomic enfrenta actualmente una reestructuración orgánica y funcional que es consecuencia directa de la transición que está experimentando y experimentará la explotación minera, la que transitará desde la explotación de óxidos a la de sulfuros y considerará el ingreso de minerales mixtos. Este cambio necesariamente provocará mermas en la producción minera, con el consiguiente aumento de costos y disminución en la competitividad de la División.

A mayor abundamiento, Codelco se ha comprometido con el país a incrementar sus excedentes y en este desafío, nuestra División juega un rol importante. Sin embargo, las condiciones de División Radomiro Tomic no son las mismas: tenemos menores leyes de mineral, enfrentamos una evidente variabilidad en el precio tanto del cobre como de los insumos relevantes, debemos recorrer mayores distancias de transporte, nuestro costo laboral es elevado, somos interlocutores



de requerimientos comunitarios y ambientales permanentes y coexistimos con políticas públicas cada vez más exigentes, sólo por mencionar algunos factores.

Con la finalidad de asegurar la continuidad del negocio y mantener nuestra competitividad, la División necesita reforzar una cultura preventiva, de excelencia, innovadora y sustentable que asegure tanto los resultados como la empleabilidad y el desarrollo de las personas. Para lograrlo, División Radomiro Tomic debe avanzar hacia una optimización de sus procesos, reducir costos, ajustar las dotaciones, seguir incrementando la productividad de personas y equipos y caminar a paso firme para instalar una real cultura de seguridad.

Así las cosas, esta administración ha concluido que en algunas áreas divisionales, dentro de la cual se encuentra específicamente la Superintendencia de Operaciones Mina de la Gerencia Mina en que usted se desempeña, resulta imperioso ajustar las dotaciones para readecuarlas a los actuales niveles de actividad de la División y con ello provocar la necesaria racionalización de nuestros procesos de trabajo. Concretamente, tal situación nos coloca en la necesidad de reducir el número de posiciones asociadas a la función de Operador Mina de la Superintendencia ya mencionada.

Como parte fundamental de la estrategia para mantener y mejorar su competitividad, la División debió reemplazar la flota de CAEX Liebherr (actualmente con disponibilidades cercanas a 65%) por una flota de CAEX marca Caterpillar, que otorga una disponibilidad superior a 80% y menores costos de operación. Este aumento en la disponibilidad redundó en una disminución del número de unidades nominales, pasando desde los 28 CAEX Liebherr a 22 CAEX Caterpillar; esta baja en el número de camiones a operar se traduce en un ajuste del factor dotacional y en una menor cantidad de personal requerido, por lo que el personal de operación -incluyendo el denominado "Factor de Reemplazo".



Esta rebaja de dotación y la eliminación de su cargo son medidas que apuntan a modernizar las estructuras laborales de la Superintendencia de Operaciones Mina, ya que con ello se busca concentrar funciones similares en menos puestos de trabajo y, de tal modo, racionalizar las tareas del área a través de un equipo humano menor pero respaldado por nuevas tecnologías que permiten operar eficientemente y con un número más reducido de equipos.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Como consecuencia de lo señalado anteriormente, División Radomiro Tomic ha tomado la decisión de desvincularlo por la causal "Necesidades de la empresa", que se contempla en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo y cuyo texto es el siguiente: "El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores".

En efecto, la División convive con una realidad que la obliga a aumentar su capacidad de movimiento en la mina pero en forma más moderna, segura y eficiente, con la finalidad de asegurar el cumplimiento de los planes del negocio y de mantener el valor de éste, todo ello con un yacimiento que envejece y frente a exigencias ambientales y comunitarias cada vez mayores. La suma de estos factores, unida a una necesidad (y obligación) real de racionalizar nuestras dotaciones, hace que la causal de Necesidades de la Empresa aplique plenamente a la situación o realidad antes descrita".

DÉCIMO CUARTO: Que conforme lo dispone la causal invocada por la demandada "el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o



modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores."

Que como ha señalado la reiterada jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, las distintas hipótesis que contempla la norma siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a los segundos, ellos importan -en general-, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de aquella que haga inseguro su funcionamiento.

Por otra parte, tratándose de una causal de despido objetiva, ajena entonces a la conducta contractual o personal del dependiente y que excede, por cierto, la mera voluntad del empleador, requiere, en todo caso, la concurrencia de hechos o circunstancias que la hagan procedente. De esta manera, sea que se trate de situaciones que **fuercen procesos de modernización o racionalización** -derivados ambos del funcionamiento de la empresa- o de acontecimientos de tipo económico, como son las bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado o la economía, deben todos ellos ser probados en virtud de la carga procesal que la invocación del motivo de exoneración conlleva. Asimismo, tal carga probatoria supone además, al ser una hipótesis de término de los servicios que escapa de la voluntad del empleador, **acreditar que se vio compelido a adoptarla por las razones que -a vía ejemplar- menciona la ley, para que no sea utilizada para vulnerar el objetivo tenido en vista por el legislador, relativizando la estabilidad en el empleo ante la presencia de tales razones, debe ser interpretado como la autorización otorgada para despedir cuando la mantención de los puestos de trabajo no sea viable por motivos ajenos a su voluntad.**



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

En efecto, la demandada tiene todo el derecho a darse la estructura organizacional que estime más adecuada a sus intereses, como ocurrió en el presente caso, pero no resulta posible estimar que ello llegue a constituir por sí sola causal suficiente para poner término al contrato del trabajador por la causal invocada. En efecto, no solo es menester que se haya acreditado la necesidad de racionalizar la actividad de la demandada, en particular el cambio de camiones utilizados, debía demostrarse que era necesaria la terminación de los servicios que prestaba el trabajador. Se trata de circunstancias que deben concurrir conjuntamente.

Lo anterior no acontece en la especie, toda vez que el aviso de despido, evidentemente da cuenta de la decisión unilateral de reestructurar un área en particular, más en ningún caso explicita la necesidad objetiva y externa que la lleva a adoptar tal decisión con relación a un trabajador determinado como el actor, lo que a juicio del sentenciador basta, conforme a lo razonado en los párrafos



precedentes, para declarar injustificado su despido. En efecto, los factores mencionados tales como "variabilidad en el precio del cobre, como de los insumos relevantes", son riesgos propios e inherentes a cualquier actividad económica, sin que se explicita en la carta de manera específica en qué consistió tal variabilidad y de qué manera afectó el negocio a tal punto que se vio en la necesidad de despedir al demandante. Lo mismo ocurre con la referencia a "mayores distancias de transporte" que no especifica, "costo laboral elevado", lo que es natural en una empresa como la gigante Estatal, "ser interlocutores comunitarios y ambientales permanentes que coexisten con políticas públicas cada vez más exigentes". Nada explica al efecto. El único hecho más concreto es la disminución de 28 a 22 camiones. Sin embargo, tal como reza el tenor literal, fue una decisión unilateral en aras a modernizar la empresa y en ningún caso deriva de una razón objetiva y externa que lo hiciera imprescindible. En el mismo sentido, nuestra Excma. Corte Suprema, en fallo de fecha 20 de marzo de 2019, dictado en el **Recurso de Unificación de Jurisprudencia Rol 1.073-2018**, ha reiterado idéntica tesis: "*Sexto: Que, en consecuencia, la interpretación correcta de la norma contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato de trabajo, siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, también en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado.*"



En este contexto, la vaguedad de la carta en cuanto a la necesidad de la medida adoptada, la transforman en un indicio más del despido discriminatorio alegado por el actor.

DECIMO QUINTO: Que a mayor abundamiento, para acreditar las necesidades de la empresa invocadas en el aviso, la demandada acompañó los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo del actor puede apreciarse que éste fue contratado como "Operador Mina", sin que dicho cargo esté limitado de manera alguna a la conducción de un tipo de camiones en particular. Lo anterior, sin perjuicio de lo ya expuesto en relación a lo declarado por el absolvente Orellana, en el sentido que, al ser polifuncionales los choferes, lo lógico hubiere sido capacitarlos para la conducción de los nuevos camiones, habida cuenta de su antigüedad y experiencia, y no despedirlos con las graves repercusiones que ello implica como ya se ha razonado.
2. Asimismo, acompaña bajo el numeral 7 una serie de avisos de cartas de despido por la causal del artículo 159 N° 4, vencimiento del plazo. En ellas no se indica el cargo para poder vincular tales despidos al área del demandante. Por otra parte, en algunas de ellas aparecen las fechas de contratación, las que van desde junio a agosto de 2020, por lo que mal pueden servir para acreditar la causal invocada, sino que conducen a la conclusión contraria. Esto es, que en el segundo semestre de 2020 se hizo necesario contratar personal de manera temporal.
3. Por otra parte, las 25 cartas de despido por la causal de necesidades de la empresa, acompañadas bajo el número 8, no resultan por sí solas idóneas al efecto, toda vez que, naturalmente pueden tales despidos presentar idéntico problema de legalidad, por lo que únicamente pueden tomarse en cuenta unido a otros antecedentes probatorios de orden económico y



financiero, que no fueron acompañados, salvo el Documento denominado Presentación "Análisis CAEX MP e impacto en dotaciones" de Codelco Chile División Radomiro Tomic que emana de su propia parte, circunstancia que atenúa su valor persuasivo. Es más, lo anterior sirve para confirmar aún más el despido discriminatorio, desde que todos los trabajadores tienen más de 8 años de servicios prestados en la empresa según se detalló en la tabla precedente.

Cabe hacer notar que, de los 6 despedidos con menor antigüedad, tres fueron miembros del Tricel.

4. Por su parte, reiteramos que el documento N°9 nada aporta, al ser elaborado por la propia empresa. De hecho indica que se procederá al reemplazo completo de la flota, lo que contradice lo expuesto en la carta.
5. Que a su turno, la contraparte solicitó la exhibición de la nómina de los Operadores Mina contratados por Codelco División Radomiro Tomic. La diligencia fue cumplida, acompañándose la oferta de empleo que da cuenta de 43 vacantes para el cargo, con cierre de postulaciones el 31 de agosto de 2021 y nómina de 29 trabajadores contratados. Vale decir, no sólo no se acreditaron los hechos de la carta en cuanto a la supuesta necesidad de reducir personal, sino que se procede incluso a contratar un mayor número de trabajadores para el cargo. También se acompañó una convocatoria anterior para el mismo cargo, con cierre de postulaciones Noviembre 2020. Lo anterior, además de los más de 100 operadores mina contratados entre junio y noviembre de 2021.
6. Que además la demandante acompañó bajo los números 8 y 9, ofertas de empleo para el cargo de operador mina de fechas 24 de agosto 2021 y 21 de octubre de 2021. Bajo el N°16 comunicado de prensa de Codelco de julio de 2021, mes anterior al despido del actor, en el que se informa "*La generación de caja operacional,*



Ebitda, por su parte, alcanzó US\$ 5.160 millones, una cifra que creció en 174% respecto de los primeros seis meses de 2020, con un margen de 52%. El alza significativa obedece principalmente al efecto positivo del precio del cobre, sumado a una mayor producción y ventas, y costos directos menores a los presupuestados, reflejo de la buena continuidad operacional."

Información completamente opuesta a la señalada en la carta para justificar el despido del demandante.

DECIMO SEXTO: Que en mérito de lo expuesto, la demandada no ha logrado acreditar de manera alguna la necesidad de la medida y su proporcionalidad, teniéndose en consecuencia por acreditado de manera fehaciente que el despido del actor lo fue con vulneración de derechos fundamentales, por lo que se acogerá la demanda en este punto, ordenándose el pago del 30% de recargo legal sobre los años de servicios, más 6 remuneraciones adicionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Que sin embargo, se rechazará la demanda en cuanto a la vulneración del derecho a la integridad física y síquica y consecuente pago de daño moral, por no haberse rendido prueba alguna destinada a acreditar al menos indiciariamente lo expuesto en el libelo pretensor.

También se desechará el recargo del 50% solicitado, por no corresponder al que contempla la ley para el evento de declararse ilegal la causal que se invocó en ese caso.

V. EN CUANTO A LAS PRESTACIONES DEMANDADAS.

DECIMO SÉPTIMO: Que el demandante ha solicitado la restitución de las sumas que le fueron descontadas del finiquito por los siguientes conceptos:

1. - Anticipo Bono Anual 2021: \$1.420.502.- Aduce que corresponde a u bono que se realiza mediante dos pagos trimestrales, legítimamente



percibido, sin que exista razón jurídica para su retención. En razón de ello, le corresponde lo pagado en el primer trimestre.

2. - Anticipo Menú Beneficio 2021 (Convenio Colectivo 2018-2021): \$1.090.087.- Indica que se trata de un beneficio que se paga en enero de cada año de vigencia del Contrato Colectivo, correspondiente a 75 UF brutas. El bono se paga a prorrata de los meses trabajados, por lo que, al momento del despido le correspondía \$1.090.087 y se le descontó \$1.744.000.

3.- Reintegro \$862.173 por concepto mutuos habitacionales de permanencia en UF. Indica que este préstamo de 800 UF se compensa con trabajo. En su caso debían habersele descontado \$9.437.227 y se le descontaron \$10.299.401, existiendo el saldo a favor demandado.

DECIMO OCTAVO: Que por su parte la demandada ha fundamentado la legalidad del descuento de dichas sumas a las indemnizaciones legales, por las siguientes razones:

1. El Bono Anual RT. El anexo II del Convenio establece que se trata de un bono anual que se anticipa trimestralmente, en tanto que el numeral 4 del Convenio Colectivo establece expresamente la posibilidad de ser descontado de la indemnización por años de servicios.
2. Anticipo menú Beneficios 2021. Corresponde a una deuda que mantenía el trabajador cuyo descuento aceptó en el finiquito.
3. Reintegro \$862.173 por concepto mutuos habitacionales de permanencia en UF. Indica que este préstamo de 800 UF se compensa con trabajo. Indica que el único fundamento es que el cálculo de la deuda debió hacerse al momento del otorgamiento del finiquito y no al liquidarse la deuda.

DÉCIMO NOVENO: Que atendido el principio de irrenunciabilidad, no le corresponde al trabajador acreditar el derecho al pago de las sumas



que reclama, sino que es carga del empleador justificar la legalidad de los descuentos efectuados en su finiquito.

VIGÉSIMO: Que analizado el instrumento colectivo de abril de 2021, éste contempla en el románico "VI. ASIGNACIÓN PERSONAL BANRT. La División pagará al trabajador una Asignación Personal BANRT, por un valor anual de \$5.881.776.- líquidos, respecto de la cual se efectuarán anticipos trimestrales de \$1.470.444.- líquidos cada uno, en los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año. Dichos valores expresados a 01 de diciembre 2020. Esta asignación se reajustará conforme a la cláusula 3 "Sistema de Reajustabilidad e Imputabilidad" del presente Contrato Colectivo de Trabajo".

Que como aparece del análisis literal de la cláusula, el pago no está sujeto a la vigencia de la relación laboral al mes de diciembre, y tampoco se establece la obligación de restituir suma alguna. En definitiva, al tratarse de una suma de dinero fija, cuya reliquidación, en los términos estipulados, no puede arrojar excedentes en beneficio de la empresa, sino sólo del trabajador, más bien parece la estipulación de un pago anual a todo evento en tres cuotas, que se incorpora al patrimonio del trabajador en cada pago. Es más, es el empleador quien ha privado al trabajador del pago íntegro del beneficio, al despedirlo, sin causa justificada, antes del vencimiento de la última cuota o "anticipo".

Por lo expuesto, se acogerá la demanda en cuanto a la restitución de **\$1.420.502**, correspondiente a descuento por anticipo Bono Anual 2021, por corresponder al pago de un beneficio contenido en el contrato colectivo, resultando ilegal el descuento efectuado. Cabe hacer presente además, que la autorización de descuento a que hace referencia la denunciada, lo es respecto de una indemnización convencional, no resultando lícito respecto de indemnizaciones legales.



VIGÉSIMO PRIMERO: Que con relación a la restitución de la suma de \$1.090.087, por concepto de anticipo menú beneficios 2021, tenemos que la cláusula 6.1. del Contrato Colectivo dispone “6.1. Menú de Beneficios. La División pagará a los/las trabajadores/as con contrato individual de trabajo, de carácter indefinido, que sean parte integrante del presente Contrato Colectivo de Trabajo, un aporte anual bruto de 75 UF.- Este monto será pagado en el mes de enero de cada año de vigencia del presente instrumento colectivo, a la cuenta personal de cada trabajador/a. Dicho valor no será considerado base de cálculo para la indemnización por años de servicios. Los anticipos de este beneficio, mantendrán la práctica entre las partes. El beneficio será pagado al/la trabajador/a a prorrata de los meses trabajados. Cada trabajador/a podrá destinar parte de este menú de beneficios como un concepto de beneficio social, tales como, complemento de alimentación y movilización de acercamiento.”

Del tenor literal de la cláusula, y tal como lo reconoce la empresa, el beneficio se paga en enero de cada año, a prorrata de los meses trabajados, por lo que no resultaba procedente descontar todo lo pagado, razón por la cual se acogerá también la demanda a este respecto.

Que a mayor abundamiento se tiene presente también, que es la empresa quien ha despedido injustificadamente al actor antes de completar el año, vulnerando su derecho a la estabilidad relativa en el empleo y que le habría hecho acreedor de la totalidad del beneficio de haber actuado su empleador conforme a derecho.

VIGÉSIMO SEGUNDO: En relación a la diferencia por concepto de Mutuo habitacional de permanencia en UF. Atendido que la parte denunciante sólo cuestiona la forma de liquidar la deuda más no la licitud del descuento propiamente tal, se desechará la restitución y se acogerá la alegación de la demandada en cuanto que el valor de la UF debe



calcularse al momento de liquidarse la deuda y no al momento del otorgamiento del beneficio.

Que es importante hacer presente que el artículo 58 del Código del Trabajo, solo autoriza a que el empleador realice descuentos, con ciertos límites, desde las remuneraciones y no desde las indemnizaciones a pagar al término de la relación laboral. Y por su parte el artículo 5° del Código del Trabajo en su inciso 2° dispone que *"los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo"*, lo que implica que cualquier acuerdo suscrito entre las partes que implique la renuncia de algún derecho del trabajador es ilegal cuando se realiza durante la vigencia de la relación laboral.

En el mismo sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictamen N°2415, de 28.05.2018, relativo a la posibilidad de realizar descuentos del finiquito del trabajador al momento del término de la relación laboral, precisando **que no procede jurídicamente convenir descuentos contra valores del finiquito** estando vigente el contrato, por cuanto ello importaría renuncia anticipada de derechos en infracción de al artículo 5°, inciso 2° del Código del Trabajo. En el mismo sentido los Dictámenes Ords. N° 4359/237, de 24.07.97 y 7067/234, de 28.10.91, 4004/201, de 02.12.2002.

Así también lo ha señalado la jurisprudencia en fallo de la I. Corte de Apelaciones de Valdivia ingreso Corte N°133-2018, de fecha 17 de agosto de 2019.

VIGESIMO TERCERO: Que la prueba se apreció en conformidad con las reglas de la sana crítica, no alterando lo concluido aquellas no pormenorizadas.

Y, en mérito de estas consideraciones, citas legales y lo dispuesto en los artículos 5, 58, 161, 163, 168, 172, 177, 446 y siguientes, del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I. Que **se rechaza** la excepción de finiquito.



II. Que **se acoge** la denuncia deducida por don **CAMILO PINO PEDREROS**, contra la empresa **CODELCO-CHILE, DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC**, representada por don Fernando Andrés Avendaño Torrejón, ya individualizados, declarándose:

1. Que su despido lo fue con vulneración de derechos fundamentales, razón por la cual deberá la denunciada pagar las siguientes prestaciones:

1.1. El 30% de recargo legal, conforme lo dispuesto el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. Esto es, la suma de **\$5.615.158.**

1.2. **\$19.055.544,** indemnización adicional ascendente a 6 remuneraciones.

2. Que la demandada deberá restituir al actor las sumas ilegalmente descontadas en el finiquito, por los siguientes conceptos:

2.1. **\$1.420.502,** por descuento "Anticipo Bono Anual 2021"

2.2. **\$1.090.087** por "Anticipo menú Beneficio 2021"

III. Que se rechaza en lo demás la demanda.

IV. Que las sumas ordenadas pagar se reajustarán y devengarán intereses, conforme lo disponen los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

V. Que no se condena en costas demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT N° T-85-2021

RUC N° 21- 4-0355707-K

Dirigió la audiencia y dictó sentencia ESTEBAN JOSÉ URIBE REYES, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.



En Calama, a veintinueve de noviembre de dos mil veintidós, la
sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



