

Los Andes, veintidós de junio de dos mil veintitrés

VISTOS OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que a folio 1 comparece don **Andrés Astudillo Sotelo**, abogado, domiciliado en Alonso de Córdova N° 5.900, oficina 302, comuna de Las Condes, Santiago, en representación convencional de don **MARCELO BUSTAMANTE GUTIÉRREZ**, cesante, domiciliado en Avenida Suecia N° 2841, departamento 72, comuna de Ñuñoa, Santiago, quien deduce demanda en procedimiento de Tutela Laboral con ocasión del despido, por discriminación arbitraria, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO)**, del giro de su denominación, representado legalmente y para estos efectos, por don **JAIME RIVERA MACHADO**, gerente general División Andina, ambos domiciliados en Avenida Santa Teresa N° 513, comuna y ciudad de Los Andes, solicitando que ella sea acogida en todas sus partes, con expresa condenación en costas, en atención a las razones de hecho y de derecho que a continuación pasa a exponer:

I. Antecedentes Previos.

1. De acuerdo al organigrama de CODELCO, las distintas operaciones que realiza la principal productora de cobre de mina del mundo, se dividen en un principio, en las Vicepresidencias de Operaciones de la Zona Norte y Centro Sur.

De la primera, dependen las Gerencias Generales de las Divisiones de Chuquicamata, Radomiro Tomic, Ministro Hales, Gabriela Mistral y Salvador.

De la segunda, esto es, de la Zona Centro Sur, dependen a su vez las Gerencias Generales de las Divisiones Andina, Ventanas y El Teniente.

2. En lo que respecta al Trabajador, se desempeñaba en la División Andina, que opera en la alta Cordillera de los Andes (Saladillo), región de Valparaíso. Se encuentra ubicada a 65 km de Santiago, al interior del cajón



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

del río Blanco en la provincia de Los Andes, y cuenta con un yacimiento minero que es uno de los mayores depósitos del mundo.

3. El trabajador desempeñaba sus funciones en la Superintendencia de Planificación Minera, en el cargo de Ingeniero Especialista Rol A.

El proceso de planificación minera determina qué porción del yacimiento será extraído, además del cómo y cuándo será procesado.

La planificación de largo plazo o estratégica es un proceso interdisciplinario que está compuesto por las etapas de definición de envolvente económica, determinación del método de explotación, diseño operacional, secuencia de explotación y su posterior evaluación económica. Determinándose, de esta forma, las reservas mineras y el beneficio económico del proyecto.

4. La División mantiene una operación minera del tipo mixto, rajo abierto y subterránea.

Actualmente, se encuentra en marcha el denominado "Proyecto Traspaso y Desarrollo Futuro División Andina", que consiste principalmente en reemplazar el actual sistema de chancado y de transporte de mineral, debido a que este último será afectado por el crecimiento del rajo de la mina. El objetivo principal del proyecto es mantener los niveles actuales de procesamiento de mineral, después del cierre de la mina subterránea en el año 2021 y extender la vida operacional del rajo.

5. De esta forma, queda de manifiesto que las labores desarrolladas por el trabajador no han sido suprimidas, ya que la explotación de la mina subterránea se encuentra proyectada hasta el año 2021 al menos, y se requiere la planificación de las operaciones de la misma.

II. Los Hechos.

6. Don Marcelo Bustamante Gutiérrez prestó servicios para la demandada desde el 02 de octubre del año 2000 hasta el día 25 de julio de 2019 (18 años, 7 meses, 23 días), fecha en la que fue despedido por la causal



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por Necesidades de la Empresa.

7. Cargo del Trabajador: Tal como se señaló en el acápite anterior, a la fecha del despido, el Sr. Bustamante desempeñaba la función de Ingeniero Especialista rol A en la Superintendencia de Planificación Minera.

Respecto a su desempeño profesional, cabe hacer presente que reemplazaba constantemente al Superintendente del área (su superior jerárquico), cuando éste se encontraba ausente, lo que denota su excelente carrera dentro de la Empresa.

8. Afiliación Sindical y Convenio Colectivo: Respecto a la afiliación sindical del Trabajador, a la fecha del despido se encontraba afiliado al Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A y se mantenía vigente un Convenio Colectivo de Trabajo desde el 01 de septiembre de 2018 al 31 de agosto de 2021.

El día jueves 25 de julio de 2019, a primeras horas de la mañana, el Sr. Bustamante fue ingresado al Servicio de Urgencias de la Clínica Las Condes por su familia, ya que presentó un cuadro de Isquemia Cerebral Transitoria (TIA, por sus iniciales en inglés).

La familia del trabajador avisó de este hecho a su jefatura y cuando fue estabilizado en el Servicio de Salud, él mismo avisó a sus compañeros de trabajo a través de un chat de WhatsApp, en donde fue informado de que algunos de ellos habían sido despedidos, lo que generó incertidumbre y preocupación, atendido además su delicado estado de salud y la incertidumbre en su diagnóstico, ya que primeramente fue sometido a una serie de exámenes y procedimientos.

Por esta razón, se le otorgó una licencia médica con la indicación de reposo médico a partir del día 25 de julio hasta el día 07 de agosto de 2019, esto es, 14 días.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

El día sábado 27 de julio, la cónyuge del trabajador concurrió a las oficinas administrativas de la División que se encontraban en funcionamiento a entregar la licencia médica emitida, la que no fue recepcionada por no existir vínculo laboral vigente y que se le había enviado a su domicilio por correo certificado, una carta de término de contrato.

IV. Despido.

Mediante dicha carta, se le informó su despido por la causal de necesidades de la empresa, conjuntamente con aproximadamente otros 40 Ingenieros Especialistas Rol A e Ingenieros Seniors del mismo Rol, todos afiliados al Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A de la División, mediante una carta que, tal como se señaló, no cumple con los requisitos legales establecidos en el Código del ramo para la procedencia de la causal invocada.

9. Remuneraciones: El monto de la remuneración del Trabajador a la fecha del despido, es de \$4.641.722, y no la suma de \$4.543.796 que se infieren del documento denominado "Cálculo Finiquito" suscrito por el empleador y presentado al Trabajador (en el que se señala que el monto de la indemnización por 19 años de servicios asciende a \$86.332.127, esto es \$4.543.796 por mes).

Asignación individual	\$2.610.487
Bono Domingo y Festivos	\$1.185.181
Bono Experto	\$258.736
Aporte previsional voluntario	\$255.197
Aporte de salud post egreso	\$83.710
Aporte Seguro de Vida Capitalizable	\$41.855
Aporte Variable Isapre NBS	\$19.532
Asignación movilización	\$27.903
Asignación de movilización	\$24.141
Asignación de colación	\$134.980
TOTAL	\$4.641.722



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

10. Monto de indemnización por años de servicio: El monto de la indemnización legal por años de servicios (19 meses) ascendería a la cantidad de \$88.192.718, más la cantidad que se señala en el numeral siguiente.

En el capítulo 5 del convenio, se estableció que los Supervisores o Supervisoras que tengan a lo menos un año de servicio y se retiren de la División o a cuyo contrato de trabajo se ponga término por cualquier causa (que no sean las establecidas en el Art. 160 No 1, 2, 5, y 6 del Código del Trabajo), recibirán una indemnización líquida por cada año completo de servicios continuos o fracción posterior igual o superior a 6 meses, la que estará conformada por las siguientes cantidades:

- i. Un mes del último sueldo base mensual, actualizado al primer día del mes de retiro en la variación del IPC acumulado desde su último reajuste.
- ii. Última asignación individual mensual, actualizada al primer día del mes de retiro en la variación del IPC acumulado desde su último reajuste.
- iii. Promedio mensual de los últimos tres años ganados por concepto de porcentaje de Incentivo a la Producción y/o Incentivo de Gestión Divisional si corresponde o del último año si éste fuera superior, y de su incremento cuando corresponda.

Atendido lo anterior, las partes pactaron un aumento de la indemnización, en conformidad al artículo 163 inciso 1° del Código del Trabajo.

De este modo, la indemnización total del Trabajador, debe estar compuesta por una que sea el resultado de añadir a la remuneración mensual (punto 5.1 N°1 CONVENIO), la ASIGNACIÓN INDIVIDUAL MENSUAL (punto 5.1 N°2 CONVENIO), y el promedio de los 3 últimos INCENTIVOS DE PRODUCCIÓN y/o INCENTIVO DE GESTIÓN DIVISIONAL (punto 5.1 N°3 CONVENIO), o el último si es mayor.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

El caso es que los resultados de los últimos años de logros de producción de la División, son los siguientes:

- Año 2016: 23,6%
- Año 2017: 29,74%
- Año 2018: 26,38%

PROMEDIO: 26,57%

Este porcentaje, de acuerdo a lo establecido en la cláusula 2.6 del convenio, se debe aplicar sobre el sueldo mensual del Trabajador. Para ello se debe atender a la definición de "sueldo" contenida en el artículo 42 a) del Código del Trabajo, esto es, el estipendio obligatorio y fijo. Su representado recibía, como estipendio fijo obligatorio, las siguientes remuneraciones:

Sueldo Base	\$2.610.487
Asignación individual	\$1.185.181
Bono Domingo y Festivos	\$258.736
Bono Experto	\$255.197
Aporte previsional voluntario	\$83.710
Aporte de salud post egreso	\$41.855
Aporte Seguro de Vida Capitalizable	\$19.532
Aporte Variable Isapre NBS	\$27.903

Así, el porcentaje señalado debió aplicarse al monto total de \$4.482.601, esto da la suma \$1.191.177, mensual.

De esta forma, la Indemnización por Años de Servicio correcta es la cantidad de \$88.192.718, más la cantidad de \$22.632.354, es decir, un TOTAL de \$110.825.072, esto sin aún considerar el incremento por despido injustificado.

11. Indemnización sustitutiva: \$2.515.808.

12. Descuentos improcedentes en finiquito: El Trabajador recibió por parte de CODELCO un pago que, supuestamente, incluía la indemnización por años de servicio por sus 19 años en la empresa, más el pago de las vacaciones acumuladas y proporcionales, y la indemnización sustitutivas,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

que quedaron reflejados en Finiquito suscrito con Reserva por parte del Trabajador.

En él, el Empleador consideró los siguientes descuentos que no fueron expresamente autorizados por el Trabajador, y que por ello resultan improcedentes, y que se detallan:

ANTICIPO REMUNERACIONES	\$7.000.000
PRÉSTAMO NEGOCIACIÓN COLECTIVA	\$1.819.783
PRESTAMOS ESPECIAL 1998	\$480.000
APORTE SEGURO CESANTÍA	\$7.588.755
TOTAL	\$16.888.538
OBJETADOS	\$15.068.755

Su parte objeta todos estos conceptos, por las siguientes razones:

- 1) No procede ni ha sido aceptado por el trabajador un descuento por un supuesto "Anticipo de Remuneraciones". Tal operación no existe, ya que la remuneración que el Empleador paga al Trabajador no puede quedar sujeto a devolución.
- 2) Atendida la no concurrencia de las circunstancias que habilitan al Empleador a poner término al contrato de trabajo por la causal invocada en su carta de despido, tampoco es procedente el descuento de los aportes realizados a la AFC.
- 3) Los Préstamos no le constan a su parte, y la acción de cobro del que se señala que es del año 1998, está totalmente prescrita, de modo que no es posible descontarlo ahora.

Lo que correspondía, era pagar al Trabajador los siguientes montos, que incluyen el incremento del 30% establecido en el artículo 168 a) del Código del Trabajo, según lo que se fundamentará a continuación, descontando lo ya recibido por el Trabajador:

INDEMNIZACIÓN	CONVENIO	\$110.825.072
COLECTIVO		



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

VACACIONES	\$747.100
VACACIONES PROPORCIONALES	\$4.183.761
INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA	\$2.515.808
INCREMENTO 30%	\$33.247.521
TOTAL	\$151.519.262
PAGADO FINIQUITO CON RESERVA	\$78.808.153
PRÉSTAMOS*	\$2.299.783
DIFERENCIA A PAGAR	\$72.711.109

En consecuencia, el Empleador le adeuda a su representado, la suma de \$72.711.109, más los reajustes e intereses legales, de acuerdo a los dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

13. Falta de fundamentos del despido: Con fecha 25 de julio de 2019, estando ingresado en el Servicio de Urgencias de Clínica Las Condes, se le envió una carta del siguiente tenor:

‘Fundamentos de Hecho:

Como es de público conocimiento, la división andina de la Corporación Nacional del Cobre, se ve enfrentada a una crisis económica y financiera como consecuencia directa de nuestros resultados productivos y económicos que nos mantendrán por los próximos años en el cuarto quintil de costos de la industria, lo que sumado a nuestra necesidad de inversiones para permitir la viabilidad de la división y posteriormente algún tipo de proyección futura, hace necesario e imperioso de revisar nuestros procesos, formas de gestión y nuestra sobredotación que impiden que su situación pueda mantenerse por más tiempo si no racionaliza sus recursos.

La situación antes descrita, nos obliga a implementar fuertes medidas de racionalización en nuestra Corporación con el fin de asegurar la productividad y sustentabilidad del negocio, siendo necesario tomar medidas respecto de las dotaciones actuales, diseñando una estructura óptima acorde a los desafíos presentes y futuros de la división.

Así, luego de un largo proceso de análisis, hemos establecido que en algunas áreas de trabajo, dentro de las cuales se encuentra el área en la que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

usted se desempeña, se hace necesario ajustar las dotaciones para readecuarlas a los actuales niveles de actividad de la división, produciendo la necesaria racionalización de nuestros procesos de trabajo, lo que se traduce en la eliminación del cargo.

Concretamente, tal situación nos coloca en la necesidad de suprimir el cargo de Especialista Senior que usted actualmente desempeña, de lo que da cuenta la nota interna GRMD-023-2019 de fecha 22 de Julio de 2019.”

Los hechos contenidos en la comunicación no son ciertos, tal como a continuación expone:

i. Respecto al contenido de la carta:

Lo expuesto por la carta es inconsistente y no tiene lógica, resultando en una explicación sin sentido.

Hace un esfuerzo de demostrar los errores lógicos en que incurre, y que implican su total falta de fundamento:

A. Define la "Situación actual" de la división Andina con dos características, que se suponen el fundamento de toda la explicación:

1. Una "crisis económica y financiera". Cuyas causas serían:
 - a) Los resultados productivos
 - b) Los resultados económicos.
2. Una "necesidad de inversión", cuyo objetivo debería ser:
 - a) Permitir la viabilidad de la división.
 - b) Permitir algún tipo de proyección futura (lo que necesariamente supone que actualmente no existe ningún tipo de proyección).

B. Declara su necesidad de revisar los siguientes ítems (que, por lo tanto, lógicamente debieran tratarse como conceptos distintos, cada uno de ellos):

1. Los "procesos";
2. La "forma de gestión"; y
3. La "Sobredotación" (lo que necesariamente supone que su dotación es superior a la "debida", sin explicar en qué consiste o cual sería ésta).



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

C. Concluye que la "Situación" (esto es, la "crisis económica y financiera" y la "necesidad de Inversión") se solucionarían con revisar solo la "Sobredotación".

D. Manifiesta que para "asegurar la productividad y sustentabilidad del negocio" (puntos sin relación con la "sobredotación", por tratarse de problemas paralelos), sería necesario:

1. Tomar medidas sólo en dotación (lo que supone gratuitamente que descarta tomar medidas en los otros dos ítems que previamente declaró revisar, esto es: "los procesos" y "la forma de gestión");
2. Diseñar una estructura óptima que cumpla con los desafíos presentes y futuros (creando una inexplicable relación causal entre la "dotación" y la "estructura óptima", y siendo que previamente declaró que "no existe ningún tipo de proyección").

Asimismo, manifiesta su decisión de "ajustar la dotación" en algunas áreas (dentro de las que está las de su representado), para así lograr (según sus propias suposiciones):

- A. Readecuar la dotación "a los actuales niveles de actividad";
- B. Racionalizar los procesos de trabajo.

Sin embargo, esta explicación es contradictoria, porque estas medidas suponen que, en realidad, sí hay actividad, y vincula la sobredotación con los procesos, en circunstancias que los había calificado como problemas diversos.

Pero como corolario de todo lo anterior, concluye: "Lo que se traduce en la eliminación del cargo", siendo que necesariamente el concepto de "modificar la dotación" no es sinónimo de "eliminar el cargo", el razonamiento, los supuestos, la decisión y conclusión del empleador son completamente inexplicables, arbitrarios, falaces y vulneratorios de cualquier sentido de razón o justicia.



La inverosimilitud de la carta es el sustento de la falta de fundamento de la necesidad del despido del Trabajador por la causal invocada, más aún, considerando sus evidentes contradicciones lógicas en las explicaciones expuestas.

Como expresa la jurisprudencia: "Si bien el despido es una facultad unilateral del empleador, debe ejercerse de acuerdo a los requisitos legales, los cuales requieren la descripción de los hechos en que se fundan la causal alegada. Los contratantes deben tener noticia de las razones de su desvinculación, en especial en supuestos en que el Trabajador puede estimar que su separación es discriminatoria".

ii. Respecto a la supuesta crisis financiera de la División Andina:

Señala que, con fecha 25 de julio de 2019, se despidieron a aproximadamente 200 Trabajadores profesionales (Rol A) de CODELCO, en casi todas las Divisiones de la empresa estatal. Esto, deja de manifiesto que la razón para despedir únicamente a Trabajadores del mismo estamento no se debió a un resultado específico de la División en donde se desempeñaba su representado, sino que a una decisión tomada desde la Casa Central de CODELCO que tuvo como fundamento razones que desconocen y que tal como demuestra la prueba indiciaria que más adelante se detalla, se debería a una discriminación y a un intento en mermar la sindicalización de los Trabajadores Rol A de la empresa.

Asimismo, al consultar acerca de la producción chilena de cobre en la página web de la Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO), se observa que la División Andina ha sido más o menos constante en sus resultados, existiendo en el año 2010 un índice mucho menor al obtenido en el año 2018, ocasión en la que no se despidieron masivamente a Trabajadores del estamento profesional de la empresa y sindicalizados. El cuadro que se consultó en la página web <http://www.cochilco.cl:4040/boletin-web/pages/tabla16/buscar.isf> es el siguiente:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

Producción Chilena de Cobre de Mina/ Chilean Copper Mine Production	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Andina	218,4	219,5	209,7	188,5	234,4	249,9	236,7	232,4	224,3	193,4	220,0	195,5
Total Chile	5.557,0	5.327,6	5.394,4	5.418,9	5.262,8	5.433,9	5.776,0	5.761,1	5.772,1	5.552,6	5.503,5	5.831,6

En este sentido, con fecha 02 de abril de 2019, el Sr. Jorge Sanhueza, Gerente de Sustentabilidad y Asuntos Externos de Codelco Andina señaló a los medios de comunicación que "lamentablemente hay rumores a nivel nacional y que hablan de despidos masivos, lo que no es tal". Agregó que en Andina se está desarrollando la actividad con mucha fuerza y que se debe sacar adelante un año que se ve complejo, "por lo que en ese contexto estamos trabajando con toda nuestra dotación y también con los contratistas en diferentes proyectos, así que ese es nuestro foco y es la tarea que nos tiene abocados". En cuanto a si esto obedecería al anuncio del cierre de la mina subterránea, dijo que "no tiene ninguna relación". Por consiguiente, el ejecutivo expresó que los Trabajadores y la comunidad deben estar tranquilos "porque la verdad es que en Andina tenemos muchos proyectos por hacer, ya que este es un yacimiento que tiene mucha riqueza y como lo hemos comprometido hay que trabajarlo cada día con mayor productividad y con una mirada de sustentabilidad más fuerte, el resto son rumores a los que no hay que prestarle atención", insistió. (<http://www.elandino.cl/2019/04/02/ejecutivo-de-andina-califico-de-rumores-informaciones-sobre-masivos-despidos-de-Trabajadores-en-la-division/>)

Hace presente que la demandada en el año 2015, ya realizó un despido masivo de Trabajadores profesionales Rol A, sin causa justificada y con cartas de despido igual de genéricas que la citada en esta presentación que, según los Tribunales de Justicia, constituye una práctica antisindical y discriminadora, tal como se señalará al revisar la Jurisprudencia existente en la materia.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

En efecto, el despido del Trabajador estaría motivado por la intención de la empleadora de disminuir la fuerza sindical del estamento profesional ROL A de CODELCO, sin ser ciertas las afirmaciones contenidas en la carta de despido recibida por el Trabajador.

iii. Respecto a la eliminación del cargo de Ingeniero Especialista A:

Este hecho tampoco es cierto, toda vez que no se eliminó el cargo de Ingeniero Especialista A, cuya denominación corresponde a una nomenclatura genérica que se ocupa de manera transversal en todas y cada una de las Divisiones, Gerencias y Superintendencias de CODELCO.

Lo anterior, recordando además que el Sr. Bustamante estaba cargo a la fecha de su despido de Planificación Minera, labor que se debe seguir desarrollando en la División.

Tal como se podrá apreciar, la carta de término de contrato es del todo vaga e imprecisa y no cumple con lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que demuestra la falta antecedentes de hecho que justifiquen el despido.

De esta forma, la única causal que se puede observar para el despido del Trabajador, es el hecho de ser parte del escalafón de profesionales rol A y su sindicalización.

V. De la acción de tutela laboral.

14. El artículo 485 del Código del Trabajo establece una serie de derechos fundamentales protegidos por el procedimiento de la que esta parte se vale; en efecto, la referida norma señala: "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los Trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, (...) y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador"; a su turno, el inciso segundo expresa: "También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto". Por su parte, el inciso tercero señala: "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenida esencial".

El artículo 19 N° 16 de la Constitución Política dispone que "La Constitución asegura a todas las personas: La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.(...)"

15. Por su parte el artículo 2 del Código del Trabajo señala que "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

16. Tal como se acreditará en la etapa procesal, en CODELCO el personal se encuentra estratificado en un estamento profesional, denominado Rol A y otro grupo de obreros y personal operativo, agrupados en el denominado Rol B.

Además de las diferencias propias entre cada uno de estos grupos, existen Sindicatos y Federaciones a nivel transversal en las distintas Divisiones de la Empresa. En este sentido, existe una Federación de Trabajadores del Cobre (FCT) que agrupa a los sindicatos Rol B y la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), respecto a los sindicatos Rol A.

17. Revisada la historia de CODELCO en esta materia, únicamente con fecha 29 de octubre de 2015 se realizó un despido masivo de Trabajadores como el ocurrido en el caso del Trabajador el día 25 de julio de 2019, con aproximadamente 350 Trabajadores afectados. Coincidentemente, en ambas oportunidades se despidieron únicamente a Trabajadores del Rol A, con cartas de despido vagas, imprecisas y genéricas en la relación de los hechos



y que en nada tienen relación con la productividad ni con necesidades de la empresa como causal legal de despido.

A este respecto, insiste en que el despido del Trabajador no se debió a razones propias de la División Andina, sino que su despido se debió a una decisión corporativa a nivel central de la empresa y que dice relación con la discriminación arbitraria de profesionales del Rol A.

Lo anterior, además se ve agravado por la circunstancia de que, con posterioridad a los despidos de fecha 25 de julio de 2019, se contrataron a nuevos Ingenieros Especialista Rol A, por lo que los hechos contenidos en la carta de despido respecto a la supresión del cargo, son falsos.

18. Indicios de vulneración de Derechos Constitucionales. El artículo 493 del Código del Trabajo, dispone "cuando de los antecedentes aportados por la 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 su proporcionalidad".

Según se ha relatado en el presente líbelo, en la especie se dan más que indicios suficientes respecto de la vulneración del derecho a la libre afiliación sindical y a la no discriminación en el despido.

Dichos indicios pueden ser resumidos en los siguientes:

- I. Despido masivo de 200 Trabajadores profesionales de CODELCO Rol A, con fecha 25 de julio de 2019, en casi todas las Divisiones de la Empresa.
- II. Carta de despido con relación de hechos falsos, imprecisos y vagos, ya que el cargo no se ha suprimido.
- III. Contratación con posterioridad al 25 de julio de 2019 de otros Ingenieros Especialistas Rol A.
- IV. Que los despidos hayan afectado únicamente a Trabajadores profesionales, en circunstancias de que los supuestos resultados financieros



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

que la empresa alega debieron incidir a nivel transversal en la organización de CODELCO.

V. Que con fecha 29 de octubre de 2015, CODELCO realizó una serie de despidos masivos únicamente a Trabajadores Rol A, en casi idénticas circunstancias a los hechos que afectaron a su representado.

A este respecto, con fecha 24 de septiembre de 2019, el 2° Juzgado del Trabajo de Santiago sentenció en causa rol S-2-2016, que la denunciada CODELCO ha ejercido o ejerce obstaculización en contra de la Federación denunciante (FESUC), al considerar que "Que con los hechos referidos en el motivo anterior el Tribunal adquiere convicción en orden a que la demandada CODELCO Chile ha incurrido en conductas de clara afectación a la libertad sindical del estamento profesional, representado por la Federación demandante. Lo anterior por los siguientes fundamentos: b) En el caso existen, indicios evidentes para creer en una afectación a la libertad sindical del estamento de supervisores, a través de conductas tendientes a debilitar a la Federación que los agrupa. En efecto, en primer lugar, el estamento "rol A" ha sido blanco exclusivo de un despido masivo, inconsulto, repentino y sin precedentes en Codelco, el 29 de octubre de 2015, con una evidente afectación al número de socios de los sindicatos base que conforman la federación (FESUC), al tiempo que se acusa el golpe de displicencia o desconsideración con la organización sindical de grado superior, dentro de una política de relaciones laborales sanas, a quien habría sido razonable se le advirtiera la medida o, derechamente, se le consultara para que ésta como -contraparte natural de la empresa (que es de todos)-, pudiese evitarla, mitigar los efectos en los Trabajadores que representa o por lo menos conocerla de antemano para los efectos de las negociaciones de los sindicatos base que puedan verse afectadas" (Considerando 19, letra b).



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

VI. Que la Empresa no ha disminuido considerablemente su producción, ni a nivel global ni en lo que respecta a la División Andina, razón por la que no se justifica un despido masivo que es inusual en el comportamiento de la Empresa.

19. Respecto a la procedencia de la indemnización por daño moral en el procedimiento de tutela. Por daño moral debe entenderse la lesión inmaterial o agravio inferido por un sujeto al derecho subjetivo inherente a la persona de otro sujeto. Conforme con nuestra jurisprudencia, importan daño moral indemnizable, los dolores, sufrimientos, aflicciones, preocupaciones, depresiones y molestias inferidos a la víctima. Este daño consiste en los dolores y angustia experimentada por la víctima, y el tribunal debe regularlo, atendiendo a la entidad del mal que ésta ha debido soportar.

Por ende, se produce daño moral con toda lesión, menoscabo, detrimento, molestia o perturbación a un simple interés del que sea titular una persona, como lo es para el Trabajador haber sido despedido después de 19 años con una exitosa carrera al interior de la empresa, sin razón que justifique su despido y que obedece indiciariamente a una discriminación en contra de los Trabajadores profesionales Rol A que se encuentran sindicalizados.

Lo anterior, se encuentra agravado al considerar que tres meses antes del despido masivo, una autoridad de CODELCO informó a los medios que no habría despidos en la División Andina, lo que claramente otorgó tranquilidad a su representado y su despido fue totalmente inesperado y atentatorio en contra del principio de estabilidad en el empleo que se contempla en nuestra legislación.

En este punto, cabe citar el fallo pronunciado con fecha 28 de septiembre de 2011, por la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa rol N°11553-2009 que en los considerando pertinentes señala: "En estos autos se ha pedido la reparación indemnizatoria por el acoso laboral de que la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

demandante dice y ha probado haber sido víctima de parte de su empleador, teniendo plena procedencia la indemnización por el daño moral, máxime si se tiene en consideración lo estatuido en el artículo 171 del Código del Trabajo, eso es, si quien incurriere en las causales de los número 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el Trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos 1° o 2° del artículo 163 según corresponda; tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el Trabajador afectado podrá reclamar del empleador simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho".

Por consiguiente, demandan por concepto de daño moral la cantidad equivalente al 80% de la indemnización por años de servicios, considerando para ello que el artículo 171 del Código del Trabajo ha establecido un recargo de tal entidad sobre la indemnización que el empleador debe pagar frente a infracciones de carácter grave en las que incurre, y que dan lugar al autodespido, lo que claramente representa una estimación que el legislador ha efectuado respecto del daño que tales hechos provocan al Trabajador y que, por ello, se ordenan compensar.

En el caso de autos, dicha proporción implica una indemnización de \$88.660.057, según los montos referidos a propósito de la cuantía de la indemnización convencional pactada entre las partes.

En subsidio de lo anterior, solicita que sea el Tribunal quien efectúe la estimación del valor del daño, de acuerdo a la equidad, justicia y al mérito del proceso.

VI. Del convenio colectivo y sus cláusulas.

20. La ley contempla en primer orden las indemnizaciones pactadas, y concede el carácter de subsidiarias a las legales. Es así como el inc. 1° del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

artículo 163 del Código del Trabajo establece como indemnización por término de contrato, aquella que las partes hayan convenido individual o colectivamente. A continuación, en un segundo orden, el inc. 2° de la misma disposición, contiene la indemnización legal, que actúa en caso de que no se hubiere pactado una convencional, o si ésta fuere finalmente inferior a sus parámetros.

Sin perjuicio de lo anterior, las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo tienen el carácter de mínimo e irrenunciables, al igual que los otros derechos que le asisten al Trabajador. No puede aceptarse, por tanto, ninguna clase de cláusula que reconozca la disminución y menos la exclusión de aquéllas, como por ejemplo no considerar aquellas remuneraciones que el legislador considera para el cálculo de las indemnizaciones por años de servicio.

Para los efectos de determinar el monto de la indemnización legal por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo debe estarse a lo que el legislador estableció en el artículo 172 del Código del Trabajo como concepto de "última remuneración", señalando la norma legal que será todo lo que el dependiente estuviere percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión expresa de las horas extraordinarias, las asignaciones familiares y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año.

De esta forma, a lo recibido por el Trabajador mensualmente, la empleadora debió adicionar aquellos montos que se adicionaron por el contrato colectivo, como lo sería el promedio mensual de los Incentivos ya individualizados.

VII. De la nulidad del despido.

21. El artículo 4.12.1 del Convenio Colectivo, titulado "Subsidios por enfermedad natural o profesional y accidentes del trabajo", estipula que "La



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

División mantendrá la remuneración íntegra del Supervisor o Supervisora Rol A durante los períodos en que se encuentre acogido a licencia por enfermedad natural, profesional o accidente del trabajo y licencias pre y post natal, descontando, cuando proceda, el valor de los subsidios legales".

22. Tal como se señaló anteriormente, el día en que fue despachada la carta de despido a su representado, él se encontraba con reposos médico según licencia médica N° 3030791884-6, la que no fue recepcionada por el empleador.

Siguiendo con el procedimiento establecido en la ley para este tipo de casos, el Trabajador tramitó dicha licencia a través de una declaración jurada ante la Dirección del Trabajo, solicitud que también fue rechazada por haberse dado aviso por parte del empleador del término de la relación laboral.

23. A este respecto, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 6018/311 de 09.10.97 -cuya doctrina se encuentra vigente- que "para computar el plazo de preaviso debe estarse a las normas generales sobre la materia contenidas en el Código Civil y especialmente a aquella que se establece en el artículo 48, inciso 1 °, que prescribe que todos los plazos de días, meses o años de que se haga mención en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, de los Tribunales o Juzgados, deben entenderse que han de ser completos, y correrán hasta la media noche del último día del plazo. Por otra parte, debe tenerse presente que el día tiene una duración de 24 horas y se comienza a contar desde las 0 horas de uno determinado hasta las 24 horas del mismo. Así las cosas, para los efectos de computar el plazo de preaviso, tanto en el caso de aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como en la de desahucio, deben contabilizarse días completos, debiendo excluirse de dicho cómputo aquellas fracciones de horas que no alcanzan a conformar un día. Así, por ejemplo, si el dependiente es notificado personalmente del término de su contrato por



alguna de las citadas causales el día 17 de octubre a las 18 horas, el cómputo del plazo de que se trata deberá iniciarse a las 0 horas del día siguiente, esto es, 18 de octubre, venciendo, por lo tanto, el 16 de noviembre a las 24 horas".

24. Aplicado el mismo razonamiento al caso de autos, si la carta de despido es de fecha 25 de julio de 2019, los efectos del término de la relación laboral deben comenzar a computarse a partir del día siguiente hábil, esto es, el 26 de julio de 2019.

El inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo dispone que "Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia".

De esta forma, y en virtud del Convenio Colectivo, el Empleador debió mantener a su representado la remuneración íntegra por los 14 días en que duró el reposo médico indicado y que no fueron subsidiados por culpa de la Empresa.

Asimismo, la Empleadora debió declarar, retener y pagar las cotizaciones previsionales que correspondieran, lo que al no haberse hecho, da lugar a la nulidad del despido en virtud de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del trabajo, adeudándosele a su representado, la suma de \$2.166.137 por concepto de remuneraciones por el período 26 de julio de 2019 al 07 de agosto de 2019, más la remuneración de los meses que transcurran entre la última fecha y la convalidación del despido, a razón de \$4.641.722 mensuales, más las cotizaciones previsionales que correspondan.

Previas citas legales, solicita tener por interpuesta denuncia por violación de derechos fundamentales y actos de discriminación que fueron causa del término de la relación laboral, nulidad del despido, pago de indemnizaciones por daño moral y cobro de prestaciones en procedimiento



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

de tutela laboral, en contra de la CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO), representado legalmente y para estos efectos, por don Jaime Rivera Machado, gerente general División Andina, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva se declare lo siguiente:

1. Que, don MARCELO BUSTAMANTE GUTIÉRREZ sufrió vulneración de sus derechos fundamentales y que fue discriminado arbitrariamente. Específicamente, que se vulneró por parte de la demandada, su derecho a la libre sindicalización, esto por actos de su empleador que constituyeron el motivo del término de su relación laboral.
2. Que el demandante sufrió perjuicios de carácter moral.
3. Que al demandante se le adeuda diferencias de indemnización por años de servicio y montos descontados ilegalmente, en relación a los montos consignados en el finiquito firmado con reservas.
4. Que el despido fue injustificado.
5. Que el despido es nulo.
6. Y consecuentemente a lo anterior, se resuelva:
 - a) Que, la demandada es condenada a pagar la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, equivalentes a 11 remuneraciones, esto es, la suma de \$51.058.942 o lo que el Tribunal estime pertinente.
 - b) Que, la demandada es condenada al incremento de indemnización por años de servicios, en un 30%.
 - c) Que, por consiguiente, la demandada es condenada a pagar las diferencias de los montos señalados en el Finiquito redactado por el Empleador, que incluye la diferencia de valor de la indemnización por años de servicios y vacaciones, considerando el incremento del 30% y el incremento por la indemnización convencional pactada, más reajustes e



intereses, por la suma total de \$72.711.109, o la suma que el Tribunal considere procedente conforma a derecho.

- d) Que son improcedentes los descuentos realizados por el Empleador.
- e) Que la demandada debe resarcir el daño moral ocasionado a nuestro representado, por un monto equivalente al 80% de la indemnización total, o a lo que el Tribunal considere procedente conforme a derecho.
- f) Que se sancione a la demandada al pago de la multa administrativa que corresponda.
- g) Que la demandada debe pagar la remuneración por el periodo en que duró su licencia médica, esto es, desde el 26 de julio a 07 de agosto de 2019, por un monto de \$2.166.137.
- h) Que la demandada debe pagar las remuneraciones que se devenguen entre el 07 de agosto de 2019 y la convalidación del mismo, a través del pago de las cotizaciones previsionales que correspondan sobre el periodo indicado en el literal anterior.
- i) Todo lo anterior con reajustes, intereses legales y expresa condena en costas.

A continuación, en el primer otrosí, deduce subsidiariamente demanda por despido injustificado en contra de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO), ya individualizada, con la finalidad de que se declare injustificado, indebido e improcedente el despido de que fue objeto el trabajador, solicitando que se tengan por íntegramente reproducidos los argumentos de hecho y de derecho que se expusieron en lo principal de su presentación, para todos los efectos legales, y que reproduce como fundamento, también, de esta acción subsidiaria, y que no se exponen nuevamente por razones de economía procesal.

Solicita tener por interpuesta demanda de despido injustificado, indebido e improcedente, cobro de indemnizaciones y cobro de prestaciones en contra de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

(CODELCO), representado legalmente y para estos efectos, por don JAIME RIVERA MACHADO, gerente general División Andina, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva se declare lo siguiente:

- I. Que el despido fue injustificado.
- II. Que el despido es nulo.
- III. Que al demandante se le adeuda diferencias de indemnización por años de servicio y montos descontados ilegalmente, en relación a los montos consignados en el finiquito firmado con reservas

Y consecuentemente de lo anterior, se resuelva:

- a) Que, la demandada es condenada al incremento de indemnización por años de servicios, en un 30%.
- b) Que, por consiguiente, la demandada es condenada a pagar las diferencias de los montos señalados en el Finiquito redactado por el Empleador, que incluye la diferencia de valor de la indemnización por años de servicios y vacaciones, considerando el incremento del 30%, por un total de \$72.711.109.-, más reajustes e intereses, o la suma que el Tribunal considere procedente conforma a derecho.
- c) Que son improcedentes los descuentos realizados por el Empleador.
- d) Que la demandada debe pagar la remuneración por el periodo en que duró su licencia médica, esto es, desde el 26 de julio a 07 de agosto de 2019, por un monto de \$2.166.137.-
- e) Que la demandada debe pagar las remuneraciones que se devenguen entre el 07 de agosto de 2019 y la convalidación del mismo, a través del pago de las cotizaciones previsionales que correspondan sobre el periodo indicado en el literal anterior.
- j) Todo lo anterior con reajustes, intereses legales y expresa condena en costas.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

SEGUNDO. Que a folio 13 comparece don **CHRISTIAN GUTIÉRREZ RODRÍGUEZ**, abogado, cédula de Identidad N° 11.650.177-5, en representación de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN ANDINA**, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Santa Teresa N° 513, comuna de Los Andes, quien contesta la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, y solicita su completo rechazo, con costas, por los antecedentes de hecho y de derecho que pasa a exponer.

CAPÍTULO I.

Contesta demanda. Resumen de los hechos de la demanda de tutela laboral con ocasión del despido.

Don Marcelo Bustamante Gutiérrez ha interpuesto una demanda por tutela laboral con ocasión del despido aduciendo que se habrían conculcado sus derechos fundamentales, por haber sido despedido el día 25 de julio de 2019, por la causal contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. Funda sus alegaciones en los siguientes hechos, que se exponen de manera resumida a continuación:

- a. Habría trabajado para la DAND desde el día 02 de octubre de 2000 hasta el día 25 de julio de 2019.
- b. A la fecha del despido, desempeñaba la función de Ingeniero Especialista rol A en la Superintendencia de Planificación Minera.
- c. El 25 de julio de 2019 fue despedido por la causal de necesidades de la empresa, junto con otros supervisores, todos afiliados al Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A de la División (SISAN)
- d. Señala que su remuneración sería distinta a la considerada por Codelco División Andina para el pago de sus indemnizaciones y prestaciones.
- e. En cuanto a la carta de despido, de 25 de julio de 2019, señala que los hechos contenidos en ella no serían ciertos, serían inconsistentes y no



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

tendrían lógica, lo que la hace carente de fundamento, por las razones que en la demanda se exponen.

f. Se refiere a las razones que se exponen en la demanda para adoptar tal decisión (la crisis económica y financiera, y la necesidad de inversión), para luego extenderse al análisis de los ítems que se debían revisar por su mandante atendidas las razones de la carta, esto es, los "procesos"; la "forma de gestión"; y la "sobredotación".

g. Luego destaca las medidas a adoptar por DAND, en especial, el ajuste dotacional, para así lograr readecuar la dotación "a los actuales niveles de actividad" y "racionalizar los procesos de trabajo". Indica que la carta concluye en la eliminación el cargo, siendo que el concepto de "modificar la dotación" no es sinónimo de eliminación del mismo.

h. Posteriormente se refiere a: a) la supuesta crisis financiera de la División Andina, y que la desvinculación de 200 trabajadores profesionales (Rol A) de CODELCO, deja de manifiesto que la razón para despedir únicamente a trabajadores del mismo estamento no se debió a un resultado específico de DAND sino que a una decisión tomada en la Casa Matriz de CODELCO, por razones que desconoce; b) la eliminación del cargo de ingeniero especialista A, lo que a su juicio no sería cierto.

i. El 05 de septiembre de 2019, el actor firmó y ratificó su finiquito laboral con reserva de derechos genérica. Recibió por parte de DAND una indemnización por años de servicio de \$78.808.153.

II. Negación de los hechos contenidos en la demanda.

De conformidad a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 452 del Código del Trabajo, y salvo aquellos reconocimientos que expresamente se efectúen en esta contestación, la defensa niega todos los hechos señalados en la denuncia, y muy especialmente niegan:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

- (i) Que exista una política antisindical de parte de Codelco División Andina en contra del estamento supervisor Rol A y de sus organizaciones sindicales;
- (ii) Que exista una diferencia de trato injustificada y discriminatoria de parte de la División para con el Sindicato de supervisores SISAN;
- (iii) Que el despido del actor haya vulnerado sus derechos fundamentales y que constituya un acto discriminatorio;
- (iv) Que el despido del actor se deba a otras razones diversas de aquellas señaladas en la carta de despido,
- (v) Que el despido del demandante no tenga una causa justificada,
- (vi) Que la decisión del despido del actor se haya adoptado en la Casa Matriz de Codelco “a nivel corporativo”;
- (vii) Que la comunicación de término de contrato de trabajo a través de la que se informó al ex supervisor despedido en julio de 2019 contenga hechos falsos, ilógicos, imprecisos y que no explique las reales razones de la decisión,
- (viii) Que el actor perciba las remuneraciones y conceptos que se indican en la demanda,
- (ix) Que el demandante no haya autorizado los descuentos efectuados en el finiquito laboral, o que le corresponda a éste autorizarlos,
- (x) Que posterior al despido del actor se hayan contratado ingenieros especialistas para realizar las funciones que desempeñaba en el área de trabajo.
- (xi) Que existan indicios de vulneración de derechos fundamentales y perjuicios,
- (xii) Que se adeuden remuneraciones o prestaciones como las señaladas en la demanda, como asimismo los montos e ítems descritos y demandados en el libelo pretensor.



(xiii) Que solo se hayan producido despidos en el 2019 del estamento supervisor.

(xiv) Niegan asimismo que corresponda el pago por días de licencia médica. Que esta haya tenido efecto en el caso del actor e incida en algún tipo de cálculo para su indemnización.

(xv) Niegan que el despido pudiese ser convalidado de alguna forma, puesto que no es nulo e injustificado.

III. Contestación de la demanda: Codelco, sus trabajadores y organizaciones sindicales.

1. La estructura organizacional descentralizada de Codelco para efectos laborales.

Codelco se ha estructurado desde su formación a través de distintas divisiones ubicadas en el norte y centro del país, se trata entonces de una empresa institucionalmente descentralizada en que cada División que compone esta Corporación es la empleadora de sus trabajadores y constituye la contraparte fáctica y legal de las organizaciones sindicales que se constituyen en cada una de ellas, así como de la negociación colectiva. Tal como lo dispone el artículo 8 transitorio del DL 1350 del año 1976, esto es, “En su calidad de continuadora legal de las Sociedades Colectivas del Estado, la Corporación Nacional del Cobre de Chile se considerará patrón o empleador independiente respecto de cada una de las faenas, oficinas o centros de trabajo actualmente a su cargo, para los efectos previstos en el Párrafo I del Título VIII de la ley número 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y en el decreto con fuerza de ley N° 313, de 1956, y sus modificaciones posteriores. Lo mismo valdrá en todas aquellas materias en las cuales existen tratamientos diferenciados respecto de las faenas, oficinas o centros de trabajo, de cada una de las Sociedades Colectivas del Estado”. La particularidad señalada no es una decisión de la empresa, y tampoco tiene como propósito buscar un



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

detrimento del ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales que los representan. Muy por el contrario, esta se trata de una definición legal, proveniente del Estado de Chile, quien ha adoptado esta decisión tomando en consideración la importancia estratégica de esta Empresa para el país. Se trata de una ficción legal: una empresa, pero con establecimientos diversos para el ejercicio diferenciado entre otros, de los derechos colectivos; de manera que los efectos de la fragmentación empresarial han sido definidos y reconocidos en forma legal. Todo lo dicho cobra especial relevancia en el caso de autos, puesto que, como se explicará más adelante, en la especie se achaca una práctica antisindical a su representada: la separación de supervisores de Andina, como del resto de las divisiones, a un hecho concertado que afectaría supuestamente a los afiliados a la FESUC, en circunstancias que no puede imputarse esa decisión a Codelco.

2. Estamentos de los trabajadores de Codelco.

Tanto por motivos históricos como de organización interna, pueden distinguirse diversos estamentos de trabajadores al interior de la empresa. Por una parte, se encuentran los trabajadores que pertenecen al Rol B, quienes realizan labores de tipo operativas, de mantención o administrativas. Asimismo, se encuentran los trabajadores que pertenecen al Rol A, quienes tienen un perfil técnico-profesional y son denominados como “Supervisores”. Por último, se encuentran los trabajadores pertenecientes al Rol E, quienes detentan los más altos cargos al interior de cada División y que son denominados como “Ejecutivos”.

3. Las organizaciones sindicales constituidas en Codelco. Sindicatos Bases y organizaciones de grado superior.

Los trabajadores de cada uno de los estamentos han constituido diversas organizaciones sindicales en cada establecimiento o unidad productiva -División- de la empresa, en forma coherente con lo establecido



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

en los artículos 219 y 304 inciso 4° del Código del Trabajo. Estas organizaciones sindicales base se conforman según el perfil de trabajadores que agrupan. Por una parte, existen los sindicatos bases que agrupan a trabajadores que son parte del Rol B, denominados también como “sindicatos de operadores”; y, por otra, están los sindicatos bases que agrupan a los trabajadores que son parte del Rol A, también denominados como “sindicatos de supervisores”. Cabe destacar que en Codelco existe un alto nivel sindicalización, puesto que a nivel nacional existe un porcentaje total de afiliación sindical del Rol B de un 97,6% y un 77,2% del Rol A; siendo un total de afiliación sindical de ambos estamentos de un 92,9%., al 20-11-2019. Por encima de las organizaciones sindicales base -que, como indicamos, se constituyen en y se relacionan con la División que se considera para estos efectos como empleadora de los trabajadores que agrupan- existen las organizaciones de grado superior. En Codelco existen dos organizaciones de grado superior: (i) la Federación de Trabajadores del Cobre (“FTC”); y (ii) la Federación de Supervisores y Profesionales del Cobre (“FESUC”). Las dos federaciones señaladas se integran por las organizaciones sindicales bases: la FTC agrupa a sindicatos de trabajadores conformados por el Rol B; y la FESUC asocia a los sindicatos que pertenecen al Rol A, pero no a todos, dado que recientemente el Sindicato de Supervisores del Teniente se desafilió de esa organización.

IV. La situación económica de Codelco y las medidas que se han adoptado para hacerle frente.

1. El escenario económico adverso al que se ha visto enfrentada la Corporación.

Codelco es, sin duda alguna, la empresa más importante del país. Esta importancia está dada principalmente por su rol en la economía estatal, ya que los excedentes de esta empresa permiten al Estado de Chile desarrollar los distintos planes y políticas sociales que los Gobiernos de turno año a año



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

van realizando. La Empresa se desenvuelve en un mercado altamente exigente: la gran minería del cobre, y en el que debe competir con distintos actores -nacionales y extranjeros-, lo que indefectiblemente la obliga a rebajar sus costos, para ser un agente que pueda sobrevivir en este competitivo mercado. Este es el contexto en que se desenvuelve Codelco. Pues bien, en el año 2019, el mercado de la minería del cobre se ha visto enfrentado a un difícil escenario. Esto se ha generado principalmente por la volatilidad del precio y demanda del cobre, los que han bajado -según es público y notorio- a niveles históricos, y también a la baja de la ley de los yacimientos que son explotados sobre todo por Codelco, y el deterioro de sus activos, muchos de los cuales cuentan con más de 50 años de uso. Lo anterior, evidentemente, se traduce en un escenario de poca estabilidad y predictibilidad para las empresas. Lo dicho ha impactado duramente no tan solo a la Corporación, sino particularmente a la División Andina, la cual ha entrado al cuarto cuartil de costos en materia económica, lo que obliga necesariamente a tomar medidas extremas para garantizar su sostenibilidad. Entre las cuales, cabe mencionar no tan sólo la reducción dotacional propia, sino la implementación de programas transversales de rebaja de costos, ya sea, poniendo término a contratos con empresas contratistas, reducción de partidas en los contratos, y/o reducción de trabajadores asociados a esos contratos de terceros, prohibición de adquisiciones de bienes, etc. La situación económica de Codelco del año 2019 no es mejor que la del año anterior. Es así como en el primer semestre de 2019 la producción de Codelco en dicho período fue de 769 KTMF, en circunstancias que en el mismo lapso en el año 2018 fue de 875 KTM. Asimismo, los ingresos durante el primer semestre del año 2019 fueron de US\$1.588 millones (EBITDA) en comparación a los US\$2.692 del año 2018 (EBITDA). Por último, los excedentes del primer semestre del año 2019 alcanzaron la suma de US\$ 318 millones, cifra inferior a la del año 2018 en el mismo período,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

que fue de US\$ 1.235. Todo lo anterior se suma a la deuda que actualmente mantiene Codelco, la cual alcanza a la suma de MM US\$ 14.723. Este es el escenario actual de Codelco, y por eso es que se ha debido adoptar una serie de medidas para hacerle frente, para así garantizar su viabilidad y garantizar su continuidad.

2. Las medidas que ha adoptado División Andina para hacer frente al escenario económico adverso que afronta.

El difícil escenario económico por el que se atraviesa hoy en día ha obligado a la administración de la empresa a adoptar una serie de medidas. Son múltiples las acciones que se han implementado para intentar hacer frente a la actual situación, y una de ellas es precisamente la implementación de una enérgica política centrada en la reducción de costos, pues ésta es la principal forma a través de la cual se pueden mejorar los resultados económicos. La reducción de costos que se ha implementado a través de estos años se ha manifestado en diversas medidas. Es así como, por ejemplo, a través de comunicados y políticas se ha invitado a todos los trabajadores de Codelco a hacer un uso eficiente y responsable de los recursos, lo que se traduce en cuestiones tan elementales como la reducción de los viajes, compartir vehículos en los desplazamientos, el estudio de remuneraciones que paga la Corporación, en la implementación del “Proyecto Corporativo C+”, que precisamente busca reducir los gastos innecesarios al interior de la empresa, y también en la reducción de empresas contratistas. Adicionalmente, lo anterior ha motivado la implementación de un profundo proceso de reorganización o de cambio de modelo operativo implementado, a través del cual se está buscando hacer más eficientes los procesos, disminuirse la cantidad de procedimientos, reasignándose laborales a los trabajadores, centralizándose algunos procesos -como, por ejemplo, el área de abastecimiento y de tecnología de la información (TICA)- y eliminándose aquellas posiciones cuyas funciones



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

pueden ser realizadas por otros trabajadores o se encontraban duplicadas. En División Andina, atendida su situación particular, los esfuerzos han sido aún más intensos por alcanzar parámetros de competitividad, es así, que se han terminado anticipadamente contratos de servicios, se han reducido dotaciones, se han renegociado contratos, se han asumido tareas por trabajadores propios que antes efectuaban contratistas, etc. Todo lo anterior, a fin de salir del cuarto cuartil de costos y poder hacer viable la operación. Inclusive el presupuesto y la cartera de proyectos se han visto reducidos.

3. La determinación de reducir el número de supervisores en el año 2019.

Las medidas detalladas en el apartado anterior no han sido suficientes, y por ello la administración de Codelco ha debido adoptar la difícil decisión de ir reduciendo sistemáticamente su dotación a través de los años, cuestión que ha afectado a todos sus estamentos de la empresa. Lo anterior queda graficado si se analiza cómo ha ido disminuyendo el número total de trabajadores de Andina este último tiempo. Esta reducción dotacional ha afectado a todos los estamentos de la empresa, pero principalmente a aquellos en donde se ha constatado que existe una sobredotación de trabajadores. En este mismo sentido, la empresa constató que existe una sobredotación que necesariamente debe ser reducida, para así asegurar la continuidad de la División y hacer más eficientes los procesos, eliminar brechas de productividad de capital y operacionales. A este respecto, es importante precisar que donde la empresa tiene más “holgura” para efectuar ajustes de este tipo es precisamente en los estamentos profesionales (Rol A y Rol E), dado que los trabajadores que son parte de estos, atendido su perfil profesional, pueden asumir más funciones o tareas, pues tienen una más amplia gama de conocimientos. En cambio, para la empresa le es más difícil implementar procesos de reorganización como el señalado para el caso del estamento operador o Rol B, puesto que las funciones desarrolladas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

en las áreas en las que prestan servicios estos trabajadores son más difíciles de reorganizarse y redistribuirse, además de que las dotaciones y también los cargos se encuentran determinados según la operación que se quiere realizar. Finalmente, también para adoptar la decisión de reducir el número de supervisores en el año 2019 la empresa tomó en consideración el costo que implica un trabajador perteneciente al Rol A en comparación a un trabajador del estamento Rol B, ya que los trabajadores que pertenecen al primer grupo, como se supondrá, tienen un nivel de remuneraciones mayor. De este modo, es evidente que, si la División quería reducir sus costos remuneracionales, tales medidas debían implementarse en un estamento en el que se produjere un impacto mayor, como lo era el Rol A. La implementación del ajuste dotacional del año 2019. Ahora, respecto de los supervisores que dejaron la empresa por la causal de necesidades de la empresa, cabe señalar que las razones que justificaron su separación fueron explicadas, para cada caso en particular, en la respectiva comunicación de término de contrato de trabajo. Niegan que en la especie se haya utilizado una carta “tipo” o “genérica” ni mucho menos de “corte corporativo”. Las cartas fueron personalizadas y en ellas, por ejemplo, se aludió a la reorganización del área en la que prestaba servicios el supervisor o a la eliminación de su cargo e inclusive en la calificación obtenida conforme su desempeño. Sumado a ello, los resultados divisionales preliminares del ejercicio contable del primer semestre del 2019 (a junio) son negativos, en cuanto a producción, costos y excedentes. En efecto, a nivel de excedentes la División presenta como resultado preliminar a junio de 2019 una pérdida de millones de dólares antes de impuesto, debido a una menor producción. De las cartas de término de contrato y tal como se comprobará en la etapa procesal correspondiente- se desprende fácilmente que no es efectivo lo que señala la contraria en cuanto a que en la especie se habría utilizado una carta de término “vaga, imprecisa, genérica” o que estas tendrían un “corte



corporativo”. Al contrario, las comunicaciones de término de contrato aluden, en primer lugar, a la realidad económica por la que atraviesa la División; luego explican la situación del área; y, en tercer lugar, se refieren a la situación particular y específica de la persona y los motivos que se tienen para proceder a su despido ¿Cómo puede llegar a concluirse lo que indica la contraria? Y resulta que lo expuesto en las cartas de término de contrato se condice perfectamente con lo que se señaló anteriormente respecto de la situación económica por la que atraviesa Codelco División Andina y las medidas que se han empleado para hacer frente a ella, dado que las cartas de término de contrato aluden a la situación financiera de ésta y a los procesos de reorganización y racionalización que se están implementando para hacer frente a ella. De este modo, existe una medida claramente justificada -en los hechos y en el derecho- y no ven cómo de esta acción pueda desprenderse una práctica antisindical. Por último, niegan lo afirmado en la demanda en cuanto a que con posterioridad a los despidos se hayan contratado a más supervisores. Al contrario, el número de supervisores que actualmente presta servicios es menor que el que existía en enero de este año y, si bien han existido algunas contrataciones, estas se han realizado para casos puntuales y no han ocupado plazas que antes eran ocupadas por supervisores que fueron despedidos; antes bien, las nuevas contrataciones obedecen a un perfil distinto, lo que es concordante con el nuevo modelo operativo que se está implementado en la Empresa.

4. Los beneficios adicionales a los establecidos en la ley ofrecidos a los supervisores que dejaron la empresa este año y el rol de las organizaciones sindicales.

Todos saben que Codelco es una empresa que otorga beneficios excepcionales a sus trabajadores. Esta vez no fue la excepción. La empresa, consciente de lo difícil que es para un trabajador perder su empleo, hizo el esfuerzo adicional de ofrecerles mejores condiciones que las que se



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

contemplan en la ley para el caso de que se invoque la causal de necesidades de la empresa. Aquí valga una precisión que permite descartar de plano lo aseverado por la contraria, en cuanto a que sería contradictorio invocar la causal de necesidades de la empresa para luego y eventualmente ofrecer mejores condiciones de salida a los trabajadores. En efecto, aun cuando no se haya ofrecido a los supervisores que abandonaron la empresa condiciones especiales, de todas formas, esto, de producirse resulta más eficiente en términos económicos que su permanencia en la Empresa. Esto se debe a que los pagos adicionales ofrecidos se efectúan por única vez, mientras que la permanencia de un trabajador en la empresa es continua y se proyecta en el tiempo, lo que evidentemente irroga más gastos. Que de lo expuesto se desprende que la implementación de este ajuste dotacional se realizó con conocimiento de las organizaciones sindicales que representan al estamento supervisor e incluso se ofreció un plan de salida que contemplaba mejores condiciones que las establecidas en la ley, cuestión que en el caso de Andina no fue considerada por los sindicatos.

5. Codelco no ha incurrido en ninguna vulneración de derechos fundamentales en contra del estamento supervisor ni de los despedidos y demandantes en la presente acción.

5.1 Los supuestos indicios aportados en la demanda no permiten configurar una tutela laboral. No existió un despido discriminatorio, ni vulneratorio de la demandante.

En la demanda se indican una serie de supuestos indicios, que según el demandante permitirían concluir que el despido de que fue objeto configuraría una acción discriminatoria que vulnera garantías constitucionales. Sin embargo, ninguno de estos resulta plausible y menos aún fundante de una acción de tutela laboral.

En efecto, el despido del demandante verificado el año 2019 nace como una respuesta al duro y crítico escenario económico por el cual



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

atraviesa actualmente la División, y en general Codelco y la industria minera; más no surge como una conducta que tenga por objeto discriminar o afectar los derechos del sr. Bustamante. Por otra parte, tampoco es efectivo que se haya utilizado una carta de término con hechos falsos, ilógicos o inconsistentes, tal como se ha señalado y se demostrará en la etapa probatoria correspondiente. En Andina las cartas de despido recogen la realidad no tan solo del supervisor despedido sino del área y finalmente de la División, esgrimiéndose en cada comunicación los antecedentes que justificaban la decisión de poner término al contrato de trabajo del supervisor demandante.

Tampoco es efectivo lo que señala la contraria en cuanto a que se habrían realizado descuentos en el finiquito sin estar debidamente autorizados por el ex trabajador. En lo que respecta al descuento del seguro de la AFC, cabe recordar lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N°19.728, que Establece un Seguro de Desempleo, por el cual el empleador se encuentra habilitado para descontar de la indemnización legal por años de servicio el aporte que ha efectuado a la cuenta individual de cesantía del trabajador. De este modo, esta deducción se sustenta en la ley.

Por último, cabe consignar que, si bien el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago condenó a Codelco por práctica antisindicales –en la causa que cita la contraria en su libelo- lo cierto es que tal condena se debe a una situación distinta a la aquí ventilada, y que ninguna relación tiene con la División Andina; además, cabe precisar que esa sentencia -aparte de que no se refiere a los hechos ventilados en este juicio ni a su mandante- no se encuentra ejecutoriada, de manera que no se trata de una decisión definitiva. Pareciera olvidarse que la fuerza obligatoria de las sentencias solo tiene cabida en las causas que se ventilaron en su momento, no siendo plausible extender sus efectos a otros contradictorios jurídicos, como pretende el demandante.



Es más, todos los argumentos esgrimidos en la demanda parecen ser, más bien, los que se esgrimen para los casos de despidos injustificados, pero no para el caso de tutelas laborales.

Reitera que la decisión de reducir el número de trabajadores pertenecientes al estamento supervisor (ajuste dotacional) tiene como base la implementación de un nuevo modelo operativo, en el cual se busca hacer más eficientes y óptimos los procesos productivos, reasignándose funciones y, sobre todo, reducir los costos, para así asegurar la continuidad de la empresa.

Codelco División Andina, en el uso legítimo de las facultades de administración que le reconoce el ordenamiento jurídico, ha estimado necesario adoptar esta decisión, sin que el factor de la sindicalización o el ejercicio de la libertad sindical de parte del supervisor hayan influido en esta.

En suma, ninguno de los indicios aportados por la demandante permite configurar una práctica antisindical o un acto discriminatorio de parte de Andina en contra de los demandantes o del estamento supervisor, por lo que debe rechazarse la demanda en su totalidad con expresa condena en costas.

VI. Excepciones a la demanda.

VI.1. Excepción de finiquito o acuerdo transaccional de término relación laboral.

Opone la excepción de finiquito o acuerdo transaccional, respecto de la acción interpuesta, conforme los argumentos que pasa a exponer.

Su representada puso término al contrato de trabajo que la unía con el actor desvinculado el 25 de julio de 2019, lo que significó que se aplicaran las normas propias del término de la relación laboral, en virtud de las cuales percibió indemnizaciones y otros beneficios adicionales a los que tenía derecho de conformidad con la ley, suscribiendo el respectivo finiquito.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

En el respectivo finiquito, el actor hizo expresa renuncia de acciones de toda naturaleza, declarando que su representada nada le adeuda a causa o con ocasión del trabajo que desempeñó, otorgando el más amplio completo y total finiquito, declaración que formuló libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos, renunciando a toda acción judicial o extrajudicial que pudiera corresponderles. Sin perjuicio de lo anterior, el sr. Bustamante hizo una reserva genérica de acciones, pero en caso alguno, por las prestaciones e indemnizaciones que se consignan en la presente demanda de tutela laboral.

Según lo declarado por ambas partes, los finiquitos han producido todos sus efectos legales, pues fueron suscritos con pleno conocimiento de los derechos del ex - trabajador y ante notario público. En consecuencia, el desistimiento y renuncia de acciones de la demandante es absoluto, irrevocable y comprende no solamente aspectos laborales, sino que también civiles. En lo temporal, comprende cuestiones pasadas, presentes y futuras, patrimoniales y extrapatrimoniales.

Si bien la legislación no ha definido expresamente el Finiquito, éste puede conceptualizarse como “El remate de las cuentas o la certificación que se da para que conste estar ajustadas y satisfecho el alcance que resulte de ellas” (Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española), y considerando además lo dispuesto en los artículos 1437 del Código Civil y los artículos 9, 63 bis y 177 del Código del Trabajo, el finiquito es “una convención que consta en un instrumento privado suscrito por el empleador y ratificado por el trabajador ante un ministro de fe, en el que las partes declaran el término de la relación laboral y el cumplimiento y pago o forma de pagar las obligaciones de dinero y las cotizaciones previsionales que originan la terminación del contrato de trabajo, sin perjuicio de las excepciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

con conocimiento de la otra” (“Código del Trabajo Comentado” Tomo I, René Moraga Neira. Legal Publishing. Pág. 500).

Conforme se ha resuelto por los Tribunales Superiores de Justicia “el finiquito legalmente celebrado tiene la misma fuerza que una sentencia firme y ejecutoriada y deja testimonio del término de la relación laboral en las condiciones que en él se consignan, de acuerdo con el artículo 177 del Código del Trabajo. En consecuencia por su carácter transaccional, ha constituido una forma de extinguir derechos y obligaciones de naturaleza laboral, cuyo nacimiento corresponde a las partes que lo suscriben, obligando a todos quienes concurren a su génesis con su manifestación de voluntad” (Sentencia de la Corte Suprema de fecha 6 de marzo de 2008. ROL 5662-2007).

En consecuencia, los finiquitos suscritos tienen una naturaleza transaccional en los términos del artículo 2.446 del Código Civil, esto es, un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaver un litigio eventual.

En el caso de autos, no solamente se soluciona cualquier situación pendiente, sino que, desde el momento que declara que no tiene reclamo alguno que formular respecto de remuneraciones, indemnizaciones, feriados legales, ni por ningún otro concepto o título alguno, y a mayor abundamiento, renuncia expresa, total y absolutamente, a cualquier acción que pudiere hacer valer respecto de aquella, cualquier fuere su naturaleza. Esta manifestación de voluntad es un acto jurídico propio, que surte plenos efectos obligando a quien la emite y que no puede ser interpretada sino en términos definitivos, completos, absolutos y, temporalmente tanto para el presente como para el futuro. Más aún cuando la misma jurisprudencia ha entendido que las reservas genéricas de derechos no desnaturalizan el efecto revocador de acciones que emana de un finiquito.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

Lo anterior es de suma importancia, pues produce el efecto de cosa juzgada en última instancia, de acuerdo lo dispuesto en el artículo 2.460 del Código Civil y, como tal la consecuencia es que el demandante al renunciar a sus derechos y acciones futuras. En efecto, declara que no tiene reclamo ni cargo alguno que formular en contra de Codelco-Chile, División Andina, ni en contra de sus representantes, le otorga el más amplio, completo y total finiquito; declaración que formula libre y espontáneamente en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos; renunciando a toda acción judicial o extrajudicial que pudiera corresponderle.

Respecto a esta declaración puede decir que se basta a sí misma pues ha sido otorgada y ratificada ante Ministro de Fe, por lo que no se encuentra afecta a vicio alguno, considerando que al momento de celebrar los finiquitos, los ex trabajadores, ratificaron su voluntad ante el correspondiente notario.

Que las eventuales alegaciones sobre esta materia que pueda hacer la parte demandante en torno a reservas, carecen de fundamento plausible, puesto que todas son idénticas genéricas y vagas.

Por tanto, y atendido el finiquito suscrito por el ex trabajador, solicita se acoja la presente excepción, puesto que tal documento tiene cláusulas liberatorias y que al ser firmado se consignó una reserva genérica. Asimismo, se hizo una pretendida reserva de una serie de prestaciones, como por ejemplo las indemnizaciones por años de servicio o aviso previo y que posteriormente en documento de pago anexo, estas son recibidas por el ex trabajador a su entera satisfacción.

VI.2. Excepción de pago.

Opone la excepción de pago, toda vez, que el ex trabajador, recibió de parte de la empresa Codelco Chile División Andina, el pago de las correspondientes indemnizaciones por los montos consignados en el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

respectivo finiquito, otorgando el correspondiente finiquito y señalando de manera expresa que no tiene cargo ni reclamo alguno que formular.

El mencionado pago es una forma de extinguir las obligaciones que existen o pudiesen haber existido entre las partes, la que se verificó en el presente caso de manera íntegra toda vez, que el demandante recibió a su entera satisfacción el pago. Acto que consta no tan solo en los documentos de pago, sino que además del documento bancario, y la nota de liquidación de pago.

Por tanto, el tribunal deberá hacer lugar a la presente excepción.

VI.3. Excepción de ineptitud del libelo por improcedencia y contradicción en las peticiones de la demanda de tutela.

Solicita la demandante se pague un recargo del 30% del recargo de las indemnizaciones por años de servicio, establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, recargo que resulta improcedente y antijurídico por no contemplarlo el procedimiento de tutela, el cual define las prestaciones a pagar en caso de acogerse la demanda y en caso alguno se contempla el pretendido 30%, menos aún un recargo del 80% por daño moral respecto de la indemnización, sin identificar la naturaleza de la misma.

Asimismo, no se encuentra fundamento en el mencionado procedimiento para la condena a un daño moral, puesto que de acogerse la demanda de tutela, las indemnizaciones contenidas en el artículo 489 del Código del Trabajo, que van desde 6 a 11 remuneraciones de recargo, hacen las veces de un resarcimiento por la vulneración que pudiese haber experimentado el trabajador, siendo improcedentes y carente de fundamento un doble pago, lo que constituiría un enriquecimiento sin causa. Más aún cuando el libelo no establece la diferencia que existiría entre la vulneración de derechos fundamentales y el dolor que reclama al cual no ha hecho referencia alguna y menos las causas y desarrollo del mismo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

Por tanto, el tribunal deberá hacer lugar a la presente excepción respecto del actor.

Previas citas legales solicita tener por contestada la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, y opuestas las correspondientes excepciones a la demanda y, con su mérito, rechazar en todas sus partes el libelo, con expresa condena en costas.

A continuación, en el primer otrosí contesta la demanda de despido injustificado, y cobro de prestaciones, deducidas por don Marcelo Bustamante Gutiérrez, solicitando desde ya su rechazo total, conforme los fundamentos que expone a continuación:

I. Antecedentes de la demanda.

Conforme al principio de economía procesal, solicita se tenga como parte integrante de la presente contestación aquellos hechos o antecedentes consignados en el cuerpo principal del presente escrito, y señalados para la acción de tutela.

II. Controversia de los hechos.

De igual forma, reproduce la controversia efectuada en relación a la demanda de tutela en todo aquello que fuere pertinente a la presente acción de despido injustificado y cobro de prestaciones.

III. Alegaciones y defensas.

Atendido que es el actor el que solicita para el caso de la demanda por despido injustificado que se tengan por reproducidos todos los antecedentes de hecho y de derecho, su parte solicita que en todo lo pertinente al supuesto despido injustificado de la demandante, se tengan por reproducidos para todos los efectos legales, las alegaciones y defensas formuladas en el cuerpo principal de esta contestación, sin perjuicio de lo que se indicará a continuación:

- 1) En cuanto al reajuste e interés demandado.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

En la demanda se solicita que su parte sea condenado al pago de la indemnización con más los intereses y reajustes legales.

A este respecto, formula algunas consideraciones elementales que ilustran este aspecto y deberán ser tenidas en cuenta, en el evento que División Andina resulte condenada al pago de alguna indemnización.

A) En cuanto al reajuste:

Es menester tener presente que la obligación al pago de reajuste sobre una indemnización judicialmente determinada es una obligación accesorio o auxiliar en relación al pago del capital, que en este caso, serían las indemnizaciones solicitadas. Siendo así, la obligación al pago del reajuste no puede tener una existencia anterior al nacimiento de obligación principal a la cual accede, cuya fuente sería la sentencia ejecutoriada.

De este modo, la conclusión natural es que sólo puede aplicarse reajustabilidad desde la fecha en que la indemnización haya quedado establecida por sentencia firme; pues, con anterioridad a tal evento, no existe jurídicamente suma alguna susceptible de ser reajustada.

En otras palabras, previo a la ejecutoriedad de la eventual sentencia condenatoria, División Andina no estará obligada a pagar cantidad alguna a favor de la demandante, por lo que mal podría quedar obligado a pagar reajuste conforme al articulado del Código del Trabajo, u otra fórmula análoga.

El tribunal debe considerar, además, que atenta contra la más elemental de las reglas de la lógica el pretender que se corrija monetariamente un valor nominal desde una fecha anterior a su establecimiento como obligación, dado que la cantidad que debe ser objeto del pago sólo será establecida en la sentencia en valor vigente al momento de su dictación y pasaría a ser una deuda actualmente exigible con la ejecutoriedad de un hipotético fallo condenatorio.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

Por consiguiente, en el evento que el fallo acoja la demanda total o parcialmente, se debe establecer la reajustabilidad a partir de la fecha en que el fallo quede firme.

B) En cuanto a los intereses:

Los intereses constituyen tanto desde el punto de vista jurídico como económico, el lucro o beneficio que genera un capital cuyo goce ha sido entregado por el dueño a un tercero y, en tal carácter, son frutos civiles con arreglo a lo dispuesto en el artículo 647 del Código Civil.

En cuanto están destinados a retribuir al dueño por el empleo de su capital, se denominan intereses retributivos, en cambio aquellos que tienen una finalidad indemnizatoria se conocen como intereses moratorios, que persiguen indemnizar al acreedor por el retardo culpable o mora del deudor en el cumplimiento de su obligación.

Ninguna de estas clases de interés tiene cabida en el caso sub-lite, pues no existe disposición legal alguna que ordene o establezca su pago y División Andina no ha caído en mora.

Establecido lo anterior, surge de modo natural la razón por la cual el pago de intereses retributivos repugna la esencia y finalidad de toda indemnización, al constituir una ganancia adicional carente de causa o motivo.

Por otro lado, tampoco puede sostenerse que exista mora, dado que ni siquiera existe una deuda líquida a cuyo pago esté obligado su representado.

Previas citas legales solicita tener por contestada la demanda de despido injustificado y opuestas las correspondientes excepciones y alegaciones a la demanda y, con su mérito, rechazar en todas sus partes el libelo, con expresa condena en costas.

TERCERO. Que a folio 15 se realizó la audiencia preparatoria de juicio, en la que la denunciante evacuó los traslados de las excepciones de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

finiquito, de pago y de ineptitud del libelo, solicitando su rechazo con costas, cuya resolución fue dejada para sentencia definitiva.

Se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó.

A continuación, se fijó como un hecho conforme entre las partes que el denunciante fue despedido por la denunciada con fecha 25 de julio de 2019, por la causal de necesidades de la empresa.

Recibida la causa a prueba, se fijaron como hechos a probar, los siguientes:

1. Efectividad que el actor ha sido objeto de los actos de discriminación por razones de sindicación denunciados en el libelo. Indicios, antecedentes y circunstancias que lo acreditarían.
2. En la afirmativa del punto anterior, la efectividad que como consecuencia de la conducta de la denunciada el actor ha experimentado perjuicios extramatrimoniales. Hecho y circunstancias que lo acreditarían.
3. Efectividad que la denunciada adeuda al actor diferencias de indemnización por años de servicios conforme las cláusulas del convenio colectivo vigentes entre las partes. Hechos, antecedentes y circunstancias que lo acreditarían.
4. Efectividad que la denunciada realizó descuentos del finiquito del actor que no fueron autorizadas por el trabajador. Hechos, circunstancias y montos involucrados.
5. Efectividad de los hechos contenidos en la comunicación de despido para fundamentar la causal de término de contrato de trabajo. Antecedentes, hechos y circunstancias.
6. Efectividad que el actor suscribió finiquito de contrato de trabajo con reserva genérica de acciones. Contenido documento hecho y circunstancias que lo acreditarían.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

7. Efectividad de haber operado la extinción de las obligaciones de la denunciada con el actor mediante el pago de las cantidades consignadas en el finiquito suscrito entre las partes.

8. Remuneraciones del actor para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

9. Efectividad de adeudarse al actor 14 días de licencia médica y de las cotizaciones de seguridad social asociadas al mismo periodo, hechos y circunstancias que lo acreditarían.

CUARTO. Que a folios 166 y 169 se efectuó la audiencia de juicio, en la que las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

Prueba de la parte denunciante:

Documental:

1.- Contrato colectivo de trabajo de fecha 13 de julio de 2018, entre la División Andina Codelco y el Sindicato de trabajadores supervisores rol A.

2.- Liquidaciones de sueldo del trabajador, correspondientes a los meses de abril, mayo y junio 2019.

3.- Carta de despido dirigida al trabajador de fecha 25 de julio de 2019, firmada por doña María Graciela Trincado Sepúlveda, gerente de Recursos Humanos de la División Andina de Codelco.

4.- Finiquito laboral de fecha 08 de agosto de 2019, ratificado por el trabajador ante la Notario Público de Los Andes doña Marta Rivas Schulz.

5.- Acta de comparendo de conciliación ante la Inspección provincial del Trabajo de Los Andes, de fecha 21 de octubre de 2019, anexo de reclamo N° 505/2019/666.

6.- Seis cartas de despido dirigidas a los trabajadores Simón Aránguiz Valenzuela, Claudio Blavi Gutiérrez, Patricio Fernández Cabero, Claudia Morales Acuña, Ernesto Romero Altina y Luis Salazar Marambio, todas de fecha 25 de julio de 2019 y firmadas por doña María Graciela Trincado



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

Sepúlveda, gerente de Recursos Humanos de la División Andina de Codelco.

7.- Impresión de página web www.elandino.cl, correspondiente a la noticia de fecha 02 de abril de 2019, titulada "Ejecutivo de Andina calificó de "rumores" informaciones sobre masivos despidos de trabajadores en la división".

8.- Copia de carta de fecha 26 de julio de 2019, emitida por el Directorio de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco Chile.

9.- Impresión de página web www.elmostrador.cl, correspondiente a la noticia de fecha 26 de julio de 2019, titulada "Indignados: Trabajadores de Codelco reaccionan a los cerca de 200 despidos "injustificados".

10.- Impresión de página web www.nuevopoder.cl, correspondiente a la noticia de fecha 30 de junio de 2019, titulada "La compensación que elevó en más de 50% el sueldo de Nelson Pizarro en el último año".

11.- Impresión de página web www.codelco.com, correspondiente a la noticia de fecha 29 de noviembre de 2019, titulada "Codelco genera US\$603 millones en excedentes y presenta plan de transformación para aumentar su competitividad".

12.- Copia de sentencia dictada con fecha 24 de septiembre de 2019, por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa RIT S-2-2016.

13.- Epicrisis e indicaciones para el Egreso Hospitalario, emitido por la Clínica de Las Condes con fecha 26 de julio de 2019.

14.- Licencia médica N° 3030791884-6, de fecha 26 de julio de 2019.

15.- Resolución médica emitido por Isapre Banmédica de fecha 02 de agosto de 2019.

16.- Certificado de cotizaciones de fecha 27 de septiembre de 2019, emitido por AFP Modelo.

Confesional:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

Verificada la incomparecencia del absolvente, la parte demandante solicita se haga efectivo el apercibimiento contemplado en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, cuya resolución se dejó para definitiva.

Testimonial:

Compuesta por las siguientes declaraciones, íntegramente registradas en audio: 1.- don Claudio Blavi Gutiérrez, RUN N° 16.474.454-K; 2.- don Luis Salazar Marambio, RUN N° 6.493.033-8; y don Ernesto Arturo Romero Altina, RUN N° 9.659.121-7.

Exhibición de documentos:

La parte demandante requirió de la contraria la exhibición de los siguientes documentos:

1.- Contratos de trabajo y sus respectivos anexos, celebrados con el trabajador durante la relación laboral.

Se exhiben contrato de trabajo de 1 de noviembre de 2005; y sus modificaciones de 1 de enero de 2010; de 1 de enero de 2012; de 1 de enero de 2015; 1 de enero de 2016 y 1 de mayo de 2016.

La parte demandante solicita se aplique el apercibimiento legal, por cuanto la relación contractual inició el año 2000.

2.- Acta de descripción general de cargo Especialista Sénior, exhibido.

3.- Liquidación correspondiente a los años 2016, 2017 y 2018 del bono denominado "Incentivo a la producción", de acuerdo a la cláusula 2.4 del Contrato Colectivo de trabajo de fecha 13 de julio de 2018, entre la División Andina Codelco y el Sindicato de trabajadores supervisores rol A.

Se exhiben planillas de pago y depósito de los años 2016, 2017, 2018 y 2019, reliquidación bono anual de enero de 2019; resumen planilla de pago año 2019.

La parte demandante solicita se aplique el apercibimiento legal, por cuanto los documentos no corresponden a los solicitados exhibir y no dan cuenta del pago.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

4.- Libro de remuneraciones de la División Andina de Codelco, correspondiente al periodo junio a diciembre de 2019.

Se exhibe libro de remuneraciones de los meses de junio a diciembre del año 2019.

La parte demandante solicita se aplique el apercibimiento legal, por cuanto los documentos no cumplen con los requisitos del artículo 62 del Código del Trabajo.

5.- Contratos de trabajo celebrados por la División Andina, por el periodo agosto 2019 a la fecha.

Se exhibe planilla con nombre, fecha y cargo de trabajadores contratados.

La parte demandante solicita se aplique el apercibimiento legal, por cuanto el documento no tiene fecha y no son los contratos.

6.- Los Balances auditados de los últimos 10 años a la fecha y las respectivas FECUS que debe presentar la empresa a la antigua Superintendencia de valores y seguro, actual comisión de mercado financiero que son informes financieros trimestrales. Exhibidos.

Oficio:

A folio 21 el Sindicato de Supervisores Rol A de la División Andina de Codelco informa que don Marcelo Bustamante Gutiérrez, efectivamente se encontraba afiliado a dicho sindicato hasta el día 25 de julio de 2019, fecha en que fue despedido.

Causa a la vista:

Se tiene a la vista la causa Rit T-20-2019 de este tribunal.

Prueba de la parte denunciada:

Documental:

1.- Set documentos respecto al demandante, que contiene:

a) Declaración y finiquito firmado ante notario de fecha 08 agosto 2019



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

- b) Cálculo de finiquito suscrito por el actor y Gerente de Recursos Humanos de División Andina.
 - c) Orden de pago por término de contrato;
 - d) Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar indemnización, emitido por AFC Chile S.A., sucursal Los Andes de fecha 07 de agosto de 2019.
 - e) Carta de aviso de término de relación laboral, de 25 de julio de 2019
 - f) Dos caratulas de pantalla “sistema SAP” sobre ausentismo proyecto de vacaciones del actor.
 - g) Planilla de antigüedad para cálculo de año de servicio de 25 julio 2019;
 - j) Carta DAND dirigida al demandante, comunicando que el finiquito está a disposición para firma en Notaría, de 07 agosto 2019.
 - k) Carta DAND de 30 de julio de 2019, dirigida al doctor Cristian Bustamante, jefe salud ocupacional clínica Rio Blanco, solicitando realizar examen de egreso al actor, entre otras personas.
2. Últimas 12 liquidaciones de remuneraciones del señor Mauricio Bustamante Gutiérrez, esto es, de agosto de 2018 a julio de 2019.
- 3.- Set de documentos del actor consistente en los siguientes:
- a) Contrato de trabajo del actor rol A, suscrito entre las partes, de fecha 01 de noviembre de 2005.
 - b) Modificación de contrato al trabajo entre las partes suscrito con fecha 01 de enero de 2010.-
 - c) Modificación al contrato de trabajo entre las partes suscrito con fecha 01 de enero de 2012.
 - d) Modificación de contrato de trabajo suscrito entre las partes el día 01 de enero de 2015.
 - e) Modificación de contrato de trabajo suscrito entre las partes de fechas 01 de enero de 2016.



f) Modificación de contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 01 de enero de 2016.

4.- Convenio Colectivo suscrito entre División Andina y el Sindicato SISAN, de 2018.

5.- Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de División Andina, de 2018.

6.- Correo electrónico de 02 enero 2020, asunto "Zarth", el que adjunta un registro de asistencia y carta de solicitud de indemnización término anticipado de contrato, de 16 octubre 2019, dirigido a la empresa Zarth Ltda.

7.- Cadena de 02 correos electrónicos, uno de 16 de abril de 2019, asunto "solicitud termino anticipado del contrato 4400128200DAND Mankuk", que contiene carta Mankuk N° 2019-043, de 16 de abril de 2019, y mail de 23 de mayo de 2019, mismo asunto, que contiene carta respuesta DAND CJ-AND-050- 2018.

8.- Listado de trabajadores Rol A y Rol B de División Andina que finalizaron su relación laboral durante el año 2019.

9.- Lámina sobre evolución histórica de los costos de Codelco División Andina, desde 1985 al año 2020.

Confesional:

Verificada la incomparecencia del denunciante Sr. Marcelo Gerardo Bustamante Gutiérrez la parte denunciada solicita se haga efectivo apercibimiento, dejándose su resolución para definitiva.

Causa a la vista:

Se tiene a la vista la causa RIT T-21-2019, del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Los Andes, caratulada "Salazar con Codelco División Andina".



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

QUINTO. En cuanto a la excepción de finiquito. Que la demandada alega que al término de la relación laboral, el actor suscribió finiquito con renuncia expresa, total y absoluta respecto de cualquier acción que pudiera hacer valer, en forma libre y espontánea, con cabal conocimiento de todos sus derechos, el que fue ratificado ante ministro de fe, y que produce efecto de cosa juzgada en última instancia. Añade que, las alegaciones en torno a reservas carecen de fundamento plausible, puesto que son genéricas, y vagas.

Que ambas partes incorporaron a este juicio el documento denominado declaración y finiquito, de 8 de agosto de 2019, suscrito y ratificado por el actor ante Notario Público, con fecha 5 de septiembre de 2019, que da cuenta de la relación laboral habida entre ellas, desde el día 2 de octubre de 2000, y de su término, con fecha 25 de julio de 2019, por la causal de necesidades de la empresa, siendo su último cargo el de Especialista Senior.

En este instrumento, el denunciante formuló las siguientes declaraciones: que recibe a satisfacción los haberes que se detallan en el instrumento adjunto que forma parte del finiquito, por un valor líquido de \$78.808.153; haber recibido durante el tiempo que prestó servicios para Codelco División Andina, el total de las remuneraciones, cotizaciones, feriados, gratificaciones, bonos, las indemnizaciones por término de contrato, legales y convencionales, a excepción, si procediere del Bono Incentivo de Desempeño Divisional; Liquidación Incentivo a la Producción, Liquidación Bono de Vacaciones y gratificación, los que de corresponder se pagarán en el año 2020; que en ningún momento se ha sentido afectado en sus derechos fundamentales, y fue tratado con dignidad y respeto; que nada se le adeuda por los conceptos indicados y ningún otro, ni legal, contractual o extracontractual, derivado de la prestación de servicios, el término del contrato de trabajo y/o del trato laboral y personal, por este



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

motivo, y no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular el ex trabajador otorga a Codelco División Andina, el más amplio y total finiquito, renunciando a toda acción legal, contractual y extracontractual en su contra, incluso las derivadas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, en especial al daño moral proveniente de ellas, declaración que se formula libre y espontáneamente en perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos.

Finalmente, en la cláusula sexta, se expresa que los comparecientes se otorgan recíprocamente el más completo, amplio, total e irrevocable finiquito, por los hechos y actos descritos en el instrumento, declarando que nada se adeudan los unos a los otros, por ninguna clase de concepto, y renunciando a mayor abundamiento en forma total, plena, absoluta, definitiva e irrevocable a toda clase de acciones que pudieren corresponderles los unos a los otros, sean éstas de carácter penal, civil, laboral, administrativo o infraccional, y que pudieren emanar, o más bien, digan relación con los hechos o antecedentes a que se refiere la cláusula primera por ninguna clase de concepto.

A renglón seguido, el ex trabajador declara que Codelco cumplió con sus deberes de seguridad al tenor de los artículos 184 y 184 Bis del Código del Trabajo, y regulaciones que se detallan, no teniendo reclamo ni objeción alguna en esta materia, y otorgando finiquito a su respecto, renunciando expresamente a toda acción o reclamación judicial de toda naturaleza, en especial al daño moral.

A continuación, se advierte en el finiquito que el demandante estampó de su puño y letra una reserva de acciones, del siguiente tenor “me reservo el derecho a reclamar improcedencia de la causal de despido invocada, el recargo legal, la base de cálculo de la indemnización falta de aviso previo, los descuentos realizados, aporte de seguro de cesantía, anticipos y lo que se indica por feriado legal, progresivo y/o proporcional,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

bonos de incentivos anuales, bonos de vacaciones y cualquier otro, y la acción por vulneración de derechos fundamentales, indemnizaciones legales y/o convencionales por cualquier tipo de daño, indemnización por años de servicios y gratificaciones, horas extras, impuestos, remuneraciones adeudadas y cualquier tipo de acción que pudiera derivar de la relación laboral y del término de la misma.”

Así las cosas, y si bien, el trabajador manifestó en el finiquito su renuncia a toda clase de acciones, en contra de la ex empleadora derivadas de la relación laboral y su término, no mencionó ninguna en particular, salvo la derivada del daño moral, en aquella parte referida al cumplimiento de las obligaciones de seguridad, y en cambio, mediante su reserva, dejó fuera del poder liberatorio del finiquito, todas aquellas que son materia del presente proceso, y otras, las que individualizó de manera precisa.

De manera que, es posible concluir que fue la renuncia de acciones, mas no la reserva, la que se expresó de manera genérica, como consecuencia, y dada la naturaleza convencional de este tipo de actos jurídicos, no pudo formarse el consentimiento respecto de aquellos objetos no especificados en la transacción, pues en cuanto equivalente jurisdiccional con efecto de cosa juzgada en última instancia, se requiere la concurrencia de la triple identidad que exige el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, para producir los efectos liberatorios que pretende la demandada, y por ello la presente excepción deberá ser desestimada.

SEXTO. En cuanto a la excepción de pago. Que la demandada fundamenta esta excepción en el recibo a satisfacción del demandante de las indemnizaciones consignadas en el finiquito, donde se señala de manera expresa que, no tiene cargo ni reclamo alguno que formular.

Para resolver, se tiene presente, que no existe en la demanda ninguna pretensión dirigida a obtener el pago de las sumas que la empleadora reconoce adeudar en el finiquito, que en efecto, se percibieron a entera



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

satisfacción del demandante, sino que se declare que se adeudan diferencias, a consecuencia de una errónea base de cálculo utilizada por el empleador, así como el reembolso de los descuentos, que la parte estima improcedentes. De manera que, no hay identidad entre lo pagado por la demandada con ocasión del finiquito, y aquellos que se demanda en esta causa, motivo por el que la presente excepción debe ser rechazada.

SÉPTIMO. En cuanto a la excepción de ineptitud del libelo. Que la demandada fundamenta esta excepción en la improcedencia y contradicción en las peticiones de la demanda de tutela, en lo que se refiere al recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, que no contempla el procedimiento de tutela, así como la indemnización por daño moral.

Esta excepción, tendrá que ser desestimada, en atención a que, la pretensión de la demandante en cuanto a que se ordene el recargo del 30% de la indemnización por años de servicios, luego de solicitar que se haga lugar a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, se sustenta en lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, que indica que en este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida por el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168, y adicionalmente a una indemnización que fijará el juez de la causa, en los montos que se indican.

En cuanto a la demanda de indemnización de perjuicios por el daño moral, que se ha interpuesto en forma conjunta con la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, cabe señalar que, se encuentra suficientemente fundada como para asegurar su comprensión, y por ende, la debida defensa de la contraria, distinto es, si la acción puede prosperar, aspecto que constituye una cuestión de fondo, que debe ser objeto de una alegación, excepción o defensa de la misma naturaleza, pero que no puede configurar la ineptitud del libelo, motivos por los que, deberá ser rechazada.



OCTAVO. Que se ha interpuesto demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, que se sustenta en que el actor fue desvinculado el día 25 de julio del año 2019, junto a otros 200 trabajadores de toda la Corporación, todos del estamento profesional rol A, decisión de la empleadora que se encontraría motivada en su intención de disminuir la fuerza del sindicato que los agrupa, que fue adoptada a nivel corporativo, y no en la causal de necesidades de la empresa, invocada en la carta de despido, que contiene afirmaciones falsas, inconsistentes, sin lógica y contradictorias.

El demandante estima vulnerados sus derechos a la libre afiliación sindical, y a la no discriminación.

Atendido lo dispuesto por el artículo 493 del Código del Trabajo, corresponde que la denunciante aporte con los antecedentes de los que resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, y cumplida esa carga, el denunciado deberá explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

NOVENO. Que como antecedentes de contexto, y conforme a la prueba rendida por las partes, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, se tiene por acreditado que el demandante ingresó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia de la demandada, con fecha 2 de octubre de 2000. Así se desprende del contrato de trabajo de fecha 1 de noviembre de 2005, en que se deja constancia de este hecho, para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios; y conforme a la modificación contractual de 1 de mayo de 2016, a partir de esta fecha, se desempeñó como Especialista Senior en la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo.

El demandante fue despedido el día 25 de julio de 2019, por la causal de necesidades de la empresa, lo que no fue controvertido por las



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

partes, y que consta además de la carta de despido, de igual data, fecha en la que se encontraba afiliado al Sindicato de Trabajadores Rol A, de Codelco Andina, según informó a folio 21, esta organización sindical.

DÉCIMO. Que para cumplir con la carga que le impone el artículo 493 del Código del Trabajo, la parte denunciante plantea la existencia de 6 indicios, que generarían la sospecha de la lesión de garantías fundamentales que se alega, estos son:

Nº1 El despido masivo de 200 Trabajadores profesionales de Codelco Rol A, con fecha 25 de julio de 2019, en casi todas las Divisiones de la Empresa.

Este hecho es efectivo, y se desprende de la documental que corresponde al comunicado de fecha 26 de julio de 2019 del Directorio de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco Chile, a sus socios, mediante la que, manifestó su malestar por los despidos que estiman inconducentes para los fines de modernizar las operaciones, y reducir costos, explicados por la empresa.

La noticia se publicó además en la página web de El Mostrador, el 26 de julio de 2019, en la que se atribuye a Codelco un comunicado que explica que el ajuste de la estructura organizacional es imperativo para adaptarse a las exigencias de la minería del futuro, y fue decidido por cada División de acuerdo a su realidad organizacional y dotación; y a la Federación de Trabajadores del Cobre, un comentario conforme con el que estos despidos son injustificados, y nuevamente afectan solo a los profesionales, y sin que la crisis económica por la que atraviesa la empresa, en que se justifica la medida pareciera afectar a otras capas de trabajadores de la compañía.

De igual forma, los tres testigos que declararon por la demandante estuvieron contestes en cuanto a que, el mismo día, fueron despedidos entre 33 a 36 supervisores Roles A de la División Andina, del mismo Sindicato; y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

más o menos 250 trabajadores de todas las Divisiones pertenecientes al Rol A, por la causal de necesidades de la empresa. Uno de ellos, el Sr. Blavi, añade que todos ellos se encontraban sindicalizados, mas no aclara como es que le consta este último hecho.

Nº2 La carta de despido contiene una relación de hechos falsos, imprecisos y vagos, ya que el cargo no se ha suprimido.

Según consigna la comunicación de despido del actor, la empleadora sustenta la causal de necesidades de la empresa. en una crisis económica y financiera, que se atribuye a los resultados económicos y financieros, que los mantendrán por los próximos años en el cuarto cuartil de costos de la industria, sumado a la necesidad de inversiones para permitir la viabilidad de la División y posteriormente algún tipo de proyección futura, lo que hace necesario e imperioso revisar sus procesos, forma de gestión y sobredotación, que impide que la situación pueda mantenerse por más tiempo, si no racionaliza sus recursos.

Indica que, la situación antes descrita, los obliga a implementar fuertes medidas de racionalización en la organización, con el fin de asegurar la productividad y sustentabilidad del negocio, siendo necesario tomar medidas respecto de las dotaciones actuales, diseñando una estructura óptima acorde a los desafíos presentes y futuros de la División.

Añade que, luego de un largo proceso de análisis, establecieron que en algunas áreas de trabajo, dentro de las cuales se encuentra el área en la que se desempeña el demandante, se hace necesario ajustar las dotaciones para readecuarlas a los actuales niveles de actividad de la División, lo que produce la necesaria racionalización de sus procesos de trabajo, lo que se traduce en la eliminación del cargo, de Especialista Senior, de lo que da cuenta la Nota Interna GRMD-023-2019 de 22 de julio de 2019.

En atención al tenor de la carta de despido, que ha sido descrito, se estima que ésta cumple con la exposición de hechos, que son específicos,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

concretos y suficientemente claros, en cuanto a su motivación, que es de naturaleza económica, y adoptada en el marco de un proceso de racionalización de recursos, y que satisface por tanto el estándar que exige el artículo 162 del Código del Trabajo, de tal forma que, el trabajador ha cuestionado tanto la efectividad de su contenido, como su adecuación a la causal que se invoca, al plantear sus acciones de tutela, y la subsidiaria por la procedencia del despido, por lo que no es posible calificarla como vaga, imprecisa. o contraria a la lógica.

En cuanto a si contiene hechos falsos, cabe señalar que, los 3 testigos de la denunciante se manifestaron contestes, en cuanto a que el actor, como Ingeniero de Planificación Senior, estaba a cargo de la planificación de la producción minera, función que califican, respectivamente como estratégica, fundamental o relevante, sin la que no se puede efectuar la extracción de mineral, a consecuencia de lo que afirman tuvo que haber sido reemplazado, o alguien tiene que ejecutar esa función.

Uno de los testigos, el Sr. Blavi, añadió que después de los despidos, hubo una treintena de contrataciones de supervisores para cubrir los puestos que no era posible suprimir, unos pocos graduados y contrataciones nuevas para los cargos que requerían experiencia.

Corroborar sus dichos el documento exhibido a requerimiento de la demandante, que da cuenta que entre los meses de septiembre de 2019 y enero de 2020, la denunciada contrató en forma indefinida a 16 profesionales del estamento Rol A, dos de ellos para desempeñarse en la Gerencia de recursos Mineros y Desarrollo, pero con cargos distintos a los del actor, esto es uno como Superintendente, y otro como Ingeniero Especialista B.

Dos de los testigos sostuvieron además que en la División Andina no existía sobredotación, dando razón de sus dichos explican respectivamente que tenían que hacer turnos de fin de semana para cubrir la continuidad, y



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

también existía personal con servicios transitorios que apoyaban la supervisión; que había mucha gente con doble función, había que quedarse tarde, y que para el nivel de producción de Andina, la cantidad de personas por producción está al límite, y no tenía lógica la carga laboral que había muchas veces en los colegas.

En relación a los resultados económicos y financieros, que según la comunicación de despido, mantendrán a la División en el cuarto cuartil de costos, a solicitud de la parte demandante se exhibieron en juicio las auditorias de los estados financieros consolidados de la Corporación Nacional del Cobre de los últimos 10 años, efectuados por la empresa Deloitte, en los que es posible advertir que al 31 de diciembre de 2017 la Corporación tuvo ganancias brutas expresadas en miles de dólares MUS\$ por 4.261.152; al 31 de diciembre de 2018 por MUS\$ 3.114.417; al 31 de diciembre de 2019 por MUS\$ 2.473.490, y al 31 de diciembre de 2020 por MUS\$3.607.989.

Sus ganancias por actividades operacionales fueron al 31 de diciembre de 2017 de MUS\$ 2.452.073; al 31 de diciembre de 2018 de MUS\$ 661.892, al 31 de diciembre de 2019 por MUS\$ 683.089, y al 31 de diciembre de 2020 por MUS\$1.872.406.

Sus ganancias antes de impuestos fueron al 31 de diciembre de 2017 de MUS\$ 1.816.669; al 31 de diciembre de 2018 por MUS\$ 547.030, al 31 de diciembre de 2019 por MUS\$ 407.773 y al 31 de diciembre de 2020 por MUS\$1.043.884.

De otra parte, ninguno de los testigos de la denunciada ha refutado que en el año 2019 la División Andina pasaba por una baja de producción, o por un periodo complejo, sin embargo, al menos dos de ellos sostienen que era una situación temporal o transitoria, y conocida por todos con mucha antelación, dado que la proyección de la actividad minera se realiza a largo plazo, se les comunica en distintas instancias, y además cuestionan



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

que como plan de mitigación nunca se les dio a conocer que se iban a ejecutar despidos de Roles A.

Refiere también el testigo Sr. Romero Alpina cuando se le pregunta por ingresos por producción de la División Andina el año 2019, que el ingreso tiene que ver con el precio y es relativo, que es la producción se proyecta trimestralmente.

El testigo sr, Blavi agregó que en efecto la división el año 2019 se encontraba en el cuarto cuartil de costos, de las más bajas, reitera que ello era transitorio y previsible, explica que para determinar el cuartil de costos se hace un ranking de los dólares que cuesta sacar una tonelada a nivel mundial, y se divide en cuatro partes, lo que se hace a nivel corporativo, porque Codelco rinde cuentas como compañía

También dicen que en otras divisiones o a nivel corporativo la situación era buena, hecho que no se condice con los resultados financieros, de que da cuenta la auditoría.

Los medios probatorios descritos permiten tener por acreditado que, la función que desarrollaba al actor dentro de la organización no pudo ser suprimida, sin perjuicio que, el cargo sí pudo serlo, por cuanto no hay prueba que permita concluir que se efectuara alguna contratación en su reemplazo, que se condice con la readecuación de la estructura de la dotación a la que se refiere la carta de despido, ello sin perjuicio, de que para otras tareas, con posterioridad a los despidos del 25 de julio de 2019 se contrataron en forma indefinida 16 dependientes roles A y a otros tantos en calidad de graduados.

Se tiene además por acreditado que en el año 2019 la División Andina de Codelco se encontraba en el cuarto cuartil de costos de la industria minera y que respecto de toda la Corporación las ganancias antes de impuestos entre diciembre de 2017 y diciembre de 2019 bajaron de MUS\$ 1.816.669 a MUS\$ 407.773, ya sea que se hubiera previsto o no, o



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

que no se hubiere anunciado que se efectuarían despidos como medida de racionalización, y que en el año 2020 alcanzaron MUS\$1.043.884.

Así las cosas, no se advierte falsedad en la comunicación de despido, de manera que el indicio postulado por la demandante no resulta efectivo.

Nº3 La contratación con posterioridad al 25 de julio de 2019, de otros Ingenieros Especialistas Rol A.

Al respecto, se reproduce lo precedentemente expuesto, en cuanto a que, entre agosto de 2019 y enero de 2020, la demandada celebró 16 contratos de trabajo indefinidos, con dependientes profesionales que integraron la nómina de los Roles A, y además contrató a profesionales en calidad de graduados.

Nº4. Que los despidos hayan afectado únicamente a trabajadores profesionales, en circunstancias de que los supuestos resultados financieros que la empresa alega debieron incidir a nivel transversal en la organización de Codelco.

Al respecto, los testigos de la denunciante explicaron que existen 3 estamentos de trabajadores en Codelco: los roles A, que son profesionales o supervisores, cuyo sindicato es el SISO, afiliado a la FESUC; los Roles B, que son trabajadores, agrupados en distintos sindicatos, afiliados a la FTC; y los Roles E, que son ejecutivos.

Coinciden además en que, no saben de trabajadores roles B, despedidos por necesidades de la empresa, porque ellos salen por planes de egreso.

Sobre los planes de egreso el testigo Sr. Blavi explica que son instancias en que la empresa busca salida especial para trabajadores con algún problema físico que dificulta el trabajo pesado, como la silicosis, o de edad avanzada

El testigo Sr. Salazar, señala que es un acuerdo entre el sindicato y la división para mejorar las condiciones de salida de los trabajadores en lo



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

económico, social y salud, y son de los B, los A no tenían, y las condiciones de salida son de su propio contrato colectivo, que el costo de los planes de egreso cambia de negociación en negociación, y son abiertos, tienen condiciones, algunos de edad según se estipula en los contratos colectivos.

Añade este deponente sobre las diferencias entre estamentos, que hoy un rol B tiene en la última categoría una remuneración similar a la de un Rol A; que los roles B tienen bonos que se han ido nivelando con los años, y tienen mejores condiciones, y en algunos contratos colectivos están los planes de egreso. Refiere también que los roles A dirigen la faena, mientras que los B están las 12 horas al frente de la operación y los riesgos son completamente diferentes

En tanto, el Sr. Romero Alpina, coincide en que son un acuerdo entre el sindicato y la empresa para una salida acordada con beneficios adicionales, que se pactan en el convenio que tienen los sindicatos

En el caso de los despidos del 25 de julio de 2019, manifestaron los testigos Sres. Blavi y Salazar que hubo una carta al sindicato en que les ofrecieron una mayor indemnización, que fue rechazada por éste, porque ya estaban despedidos, pero no hubo salida especial ni una oferta de reubicación.

La parte denunciada, por su parte, acompañó un documento que contiene un listado de trabajadores Rol A y Rol B, que dejaron de prestar servicios en la División en el año 2019, de acuerdo con el que, 95 de ellos eran trabajadores Rol A, 37 fueron despedidos por necesidades de la empresa; 5 desahuciados; 47 terminaron el vínculo por alguna de las causales previstas en el artículo 159 del Código del Trabajo; y 5 por transferencia interdivisional.

En tanto, los trabajadores Rol B, que dejaron la División Andina fueron 22, de ellos 5 fueron despedidos por las causales del artículo 160 del



Código del Trabajo; y 17 terminaron sus contratos de trabajo por causales del artículo 159 del Código del Trabajo.

La prueba reseñada tiene mérito suficiente para establecer que, los despidos fundados en la causal de necesidades de la empresa afectaron a trabajadores que pertenecían al Estamento Rol A, a ninguno de los trabajadores que pertenecían al Estamento Rol B, y se desconoce, por falta de prueba la situación de aquellos que conforman el estamento Rol E.

Se tendrá también por acreditado que, los planes de egreso son el resultado de las negociaciones que mantienen los sindicatos que agrupan a trabajadores roles B, con la empleadora, que se materializan en los respectivos contratos o convenios colectivos, en los que se establecen sus condiciones y supuestos de procedencia.

Nº5. Que con fecha 29 de octubre de 2015, Codelco realizó una serie de despidos masivos únicamente a Trabajadores Rol A, en casi idénticas circunstancias a los hechos que afectaron a su representado, y con fecha 24 de septiembre de 2019, el 2º Juzgado del Trabajo de Santiago sentenció en causa rol S-2-2016, que la denunciada ha ejercido o ejerce obstaculización en contra de la Federación denunciante (FESUC),

La parte denunciante incorporó al efecto el fallo citado, que hizo lugar a una denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por la Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A (FESUC) en contra de Codelco Chile, y las Divisiones Salvador, El Teniente, Andina, Ventanas, Gabriela Mistral, Ministro Hales, Chuquicamata, y Radomiro Tomic; y ordenó el pago de una multa, y dispuso la ejecución de medidas reparativas.

Una de las conductas que fue calificada por la sentenciadora como constitutiva de práctica sindical, fue el despido de 350 trabajadores afiliados a sindicatos roles A, ocurrido el 29 de octubre del año 2015.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

Sobre esta sentencia se debe tener presente que, no consta que a la fecha se encuentre a firme, a consecuencia de lo que no es posible tener por ciertos los hechos en ella asentados.

Por lo expuesto, no es posible tener por acreditado que la demandada efectuara despidos antisindicales de trabajadores roles A durante el año 2015.

Nº6 Que la Empresa no ha disminuido considerablemente su producción, ni a nivel global ni en lo que respecta a la División Andina, razón por la que no se justifica un despido masivo que es inusual en el comportamiento de la Empresa.

Al efecto se reproduce lo expuesto con ocasión del indicio Nº 2, respecto a que, en el año 2019 la División Andina de Codelco se encontraba en el cuarto cuartil de costos de la industria minera y que respecto de toda la Corporación las ganancias antes de impuestos entre diciembre de 2017 y diciembre de 2019 bajaron de MUS\$ 1.816.669 a MUS\$ 407.773.

DÉCIMO PRIMERO. Que corresponde determinar si aquellos indicios que han resultado acreditados conducen a la sospecha razonable de la vulneración de garantías fundamentales del actor, con ocasión del despido.

Estos indicios son el despido de 200 Trabajadores profesionales de Codelco Rol A, con fecha 25 de julio de 2019, en casi todas las Divisiones de la Empresa.; la contratación con posterioridad al 25 de julio de 2019, de otros Ingenieros Especialistas Rol A. por la causal de necesidades de la empresa; y que éstos afectaron únicamente a trabajadores que pertenecían al Estamento Rol A,

En relación a la afectación al derecho a lo no discriminación, cabe señalar que, conforme se desprende del inciso 4º del artículo 2º del Código del Trabajo, la discriminación arbitraria consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política, o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

De acuerdo con la doctrina, se trata de “conferir un trato privilegiado o de inferioridad a quien se encuentra en la misma situación de aquél con quien se compara, incidiendo el trato precisamente en aquello con que se equipara; o en tratar igual a dos entidades, en circunstancias que entre ellas media una diferencia que, como tal, debe ser considerada ya que el trato recae, justamente, en lo que los hace distintos” (Fernández González, Miguel Ángel 2001 Principio constitucional de igualdad ante la Ley, Santiago, Editorial Conosur, p. 58),

En el caso, la denuncia plantea en primer término que los despidos de trabajadores del estamento rol A tienen por fundamento razones que desconocen, pero que se debería a un intento de mermar la sindicalización de este grupo, o disminuir su fuerza, de lo que se desprende que la discriminación se habría producido por encontrarse el actor en la categoría sospechosa de sindicación.

En efecto, el actor era socio del sindicato SISAN, no obstante, los indicios que se han demostrado, no son suficientes para cimentar una sospecha en orden a que fue por esta razón que se produjo la desvinculación, pues ello deriva necesariamente en el análisis de que fue desvinculado versus otros trabajadores que no lo estarían, o que tendrían una afiliación sindical distinta, preferidos para conservar sus empleos, cuestión que no fue acreditada.

De otra parte, y sin perjuicio de lo que pueda resolverse sobre la existencia de la necesidad empresarial, que invoca la denunciada, propio de la acción por despido improcedente, lo cierto es que, la situación financiera de la empleadora la mantenía en un proceso de ajuste de costos y de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

reorganización, teniendo presente que no porque no se configure la causal de necesidades de la empresa el despido es discriminatorio o antisindical.

Se tiene presente además que, como parte de su actividad probatoria la denunciante solicitó que se tuviera a la vista la causa RIT T-20-2019, de este tribunal, en particular, dos considerandos de la sentencia que se pronunció en esos autos, y un cúmulo de elementos de prueba que constan en ese proceso.

Pues en ese expediente, se hizo lugar a la denuncia de tutela de derechos fundamentales de un grupo de trabajadores también despedidos el 25 de julio de 2019, en contra de la División Andina, al acreditarse que incurrió en vulneración de sus derechos a la no discriminación por razones de sindicalización, en la hipótesis prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, a consecuencia de lo que se dispuso el pago de las indemnizaciones derivadas de tal declaración.

De la lectura de este fallo, fluye claramente que la discriminación que se constata no se configura por el despido de trabajadores del estamento Rol A, que es lo que se alega en este juicio, sino a raíz de la condiciones económicas del egreso, en relación con aquellas en la que se produjo la de dependientes del estamento B, en virtud de los convenios que mantenía la División, con sus sindicatos, y a dicha conclusión se arribó, en virtud de las alegaciones formuladas por las partes, y los medios de prueba que aportaron para acreditar sus fundamentos.

La situación fáctica descrita, difiere de la que ha sido objeto de este proceso, en que según se ha dicho, se tilda el despido como discriminatorio por la sola exoneración de trabajadores Rol A, y la falta de fundamentos de la causal de necesidades de la empresa, o su falta de evidencia, que se secciona en indicios distintos, todos derivados de este mismo antecedente.

Pues se hace necesario recordar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil, “las sentencias se



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

pronunciarán conforme al mérito del proceso, y no podrán extenderse a puntos que no hayan sido expresamente sometidos a juicio por las partes, salvo en cuanto las leyes manden o permitan a los tribunales proceder de oficio.”

Los puntos sometidos por las partes al conocimiento del tribunal han quedado establecidos en forma definitiva en los escritos principales de demanda y contestación, y al efecto, como hecho a probar se estableció “la efectividad que el actor fuera objeto de los actos de discriminación por razones de sindicación, que se denuncian en el libelo”, y no otros, que se intentan incorporar a través de la prueba.

De tal forma, los hechos que es posible establecer en esta sentencia, para luego adecuarlos a las hipótesis normativas que correspondan, deben mantener la debida coherencia con el debate que ha sido propuesto por las partes. En este sentido, y no habiendo la demandante efectuado referencia alguna a las condiciones económicas del egreso del actor, ni a una diferencia o preferencia con aquellas del Rol B, el que solo menciona para señalar que existen, cualquier medio de prueba destinado a demostrarlo, resulta impertinente, quedando vedado a este tribunal emitir un pronunciamiento sobre la materia.

En lo que dice relación con la lesión al derecho a la libertad sindical del actor, el libelo tampoco contiene una relación de la manera en que ésta se configura, se limita a indicar que los despidos tuvieron por fin mermar la sindicalización de los trabajadores Rol A, o disminuir su fuerza, y a la completa transcripción del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República. Ha sido sólo al observar la prueba que esta parte imputa a la denunciada las conductas descritas en las letras c, d y e del artículo 289 del Código del Trabajo, motivo por el que dicha alegación no ha podido ser parte de esta controversia.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

En todo caso, y en atención al mérito de los indicios formulados por la denunciante, que han resultado acreditados, no resulta posible establecer el ánimo de perjudicar al sindicato, y lo más importante, el hecho de haberse producido el resultado lesivo, o como se vio limitado o afectado el funcionamiento del Sisan, luego de los despidos, ni aún en su número, si hubo nuevas contrataciones, de este estamento.

A mayor abundamiento, la letra c) del artículo 289 del Código del Trabajo, resguarda o protege la formación de un sindicato, y no la libertad de aquellos que ya están formados.

Por su parte la letra e) de la norma citada, cataloga como práctica antisindical, la injerencia sindical, la discriminación entre sindicatos otorgando facilidades o concesiones extracontractuales, condicionar la contratación de un trabajador a ingreso previo a un sindicato determinado o a que autorice descuentos de cuotas sindicales por planilla, acciones todas ellas que ninguna relación tienen con los planes de egreso a los que podrían acogerse, en el caso de darse sus supuestos, los trabajadores rol B, por cuanto se trata de beneficios contractuales, se entiende que obtenidos en pleno ejercicio de su libertad sindical para negociar colectivamente y establecer las condiciones de trabajo y remuneraciones.

Por último la letra d) de la disposición, se refiere a la hipótesis en que se ejecuta una práctica antisindical con el fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente, sin embargo, la merma de la afiliación al Sisan, no ha sido demostrada.

Por todo lo expuesto, este tribunal estima que no concurren en el caso indicios que sean suficientes para generar la sospecha razonable de haberse producido las conductas vulneratorias de derechos fundamentales de las que se acusa a la denunciada, y por ello se procederá a desestimar la denuncia, de la manera que se dirá en lo resolutivo.



DÉCIMO SEGUNDO. Que la demanda de indemnización de perjuicios, interpuesta en forma conjunta, deberá ser igualmente desestimada en cuanto por ella se pretende el resarcimiento del daño moral provocado por un despido que obedece indiciariamente a una discriminación en contra de los Trabajadores profesionales Rol A que se encuentran sindicalizados, hecho que no resultó acreditado.

DÉCIMO TERCERO. Que en cuanto a la acción por nulidad del despido, ésta tiene por fundamento que el día en que fue despachada la carta de despido, el 25 de julio de 2019, el demandante se encontraba con licencia médica, que no fue recibida por la demandada, y finalmente rechazado su pago.

Entiende la demandante, haciendo aplicación analógica de la doctrina de la Dirección del Trabajo sobre el cómputo del plazo de preaviso, que los efectos del término de la relación laboral se produjeron desde el 26 de julio de 2019.

Concluye que, conforme lo pactado en el convenio colectivo y lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo, la demandada debió pagar las remuneraciones y cotizaciones del trabajador durante la licencia, y que al no hacerlo, se ha configurado la nulidad del despido, de acuerdo con lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo.

La demandante ha incorporado a juicio un documento denominado epicrisis e indicaciones de egreso hospitalario emanado de la Clínica Las Condes, en el que consta que desde las 7:12 horas del día 25 de julio de 2019 y hasta las 09:57 del día siguiente, estuvo hospitalizado por un cuadro de isquemia cerebral transitoria; así como la licencia N° 3030791884-6 que le fue otorgada el 26 de julio de 2019, por 14 días, a partir del 25 de julio de ese año; y la Resolución de 2 de agosto de 2019 de la Isapre Banmédica que rechaza la licencia referida al no existir vínculo laboral.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

Para resolver, se tiene presente que conforme fluye de lo dispuesto por los artículos 162 y 168 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo debe entenderse terminado en el momento en que se produce la separación del trabajador, así lo ha sostenido la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 2039-0099 de 4 de junio de 2001.

No ha contemplado el legislador un concepto o definición del vocablo separación que utiliza la normativa citada, sin embargo existe jurisprudencia que permite dilucidar su contenido, y se ha dicho que “la separación jurídica o legal, se concreta desde que las partes se desvinculan por decisión adoptada por una u otra de ellas” (Rol 458-2016 Corte de Apelaciones de Valparaíso).

En el caso, la separación está dada por la decisión de la empleadora en orden a poner fin al vínculo laboral materializada en la comunicación de despido de 25 de julio de 2019, manifestada al trabajador en la forma dispuesta en la ley, y a partir de este momento debe entenderse concluido el contrato de trabajo, dando lugar a las acciones que pudieron emanar de tal circunstancia.

Así las cosas, y habiéndose emitido la licencia médica al día siguiente, aun cuando con efecto retroactivo a partir del día anterior, no pudo el empleador infringir la prohibición que estatuye el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo, pues para ello era necesario que al momento de invocarse la causal de despido, el trabajador estuviera ya gozando de la licencia, por ende, la empleadora no se encontraba en la obligación de pagar remuneraciones, cotizar, ni cumplir con el contrato colectivo.

Se estima además, que en la especie, no resultan aplicables las directrices de la Dirección del Trabajo para el cómputo del plazo de preaviso, toda vez que según consta de la misma comunicación de despido y del finiquito suscrito por el trabajador, percibió el pago de la indemnización



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

sustitutiva del aviso previo, y el término de la relación laboral no estaba supeditado al vencimiento de ningún plazo.

Por último, se tiene presente que no se ha cuestionado el pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad hasta el último día del mes anterior al despido, y la demandante ha acompañado el certificado que da cuenta del pago en AFP Modelo de aquellas devengadas hasta el mes de julio de 2019 inclusive, de manera que no se configuran en la especie los supuestos de la nulidad del despido, y la presente acción deberá ser desestimada.

DÉCIMO CUARTO. Que en cuanto a la demanda subsidiaria por despido improcedente, cabe señalar que, de acuerdo con el inciso 1 del artículo 161 del Código del Trabajo, 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.

Por su parte, el número 1º, inciso 2º, del artículo 454 del mismo cuerpo legal, indica que la audiencia de juicio “... se iniciará con la rendición de las pruebas decretadas por el tribunal, comenzando con la ofrecida por la demandante y luego con la del demandado...” y que “... en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”

Conforme a la normativa citada, pesa sobre el empleador la carga de acreditar la concurrencia de la causal de despido invocada, y de los hechos en que se funda.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

La hipótesis de necesidades de la empresa, como causal de caducidad del contrato de trabajo, no ha sido definida por el legislador, y ha sido la jurisprudencia y la doctrina la que ha delimitado los elementos que se requieren para su configuración, estos son, ajenidad, objetividad, gravedad y permanencia.

Según se ha determinado en el considerando décimo, la crisis económica y financiera que aduce la demandada en la carta de despido, en el año 2019 es efectiva, la demandada se encontraba en el cuarto cuartil de costos de la industria minera, y que respecto de toda la Corporación las ganancias antes de impuestos entre diciembre de 2017 y diciembre de 2019 bajaron de MUS\$ 1.816.669 a MUS\$ 407.773, y se estima por ende que se cumplen los criterios de ajenidad y objetividad.

Sin embargo, en lo que dice relación con la permanencia, es también un hecho que al 31 de diciembre de 2020, la situación económica de la Corporación había mejorado, y las ganancias antes de impuestos de ese año subieron a MUS\$1.043.884, claro índice de que no concurre el elemento de la permanencia necesario para configurar la causal de necesidades de la empresa.

Así las cosas, se estima que, no ha sido suficientemente acreditada la procedencia del despido del actor de 25 de julio de 2019, y la acción subsidiaria, deberá ser acogida, así como el pago del incremento del 30% previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO. Que también se demandan diferencias de los montos que fueron pagados y que se consignan en el finiquito de contrato de trabajo, en lo que respecta a la indemnización por años de servicios y vacaciones, considerando el incremento del 30% del monto total de la indemnización, por un total de \$72.711.109, más reajustes e intereses, o la suma que el Tribunal considere procedente conforma a derecho.



Como fundamento de esta pretensión, la demandante señala que, la indemnización total del demandante, conforme al contrato colectivo debía estar compuesta por una que sea el resultado de añadir a la remuneración mensual, la asignación individual mensual y el promedio de los 3 últimos incentivos de producción y/o incentivo de gestión individual, o el último si es mayor.

Para resolver, se tiene presente que, el inciso 1° del artículo 163 del Código del Trabajo, dispone que si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la que establece en el inciso siguiente.

En el caso, las partes pactaron una indemnización convencional en la cláusula 5.1 del convenio colectivo de trabajo celebrado entre la División Andina el Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A, que considera como base de cálculo los siguientes estipendios:

- i. Un mes del último sueldo base mensual, actualizado al primer día del mes de retiro en la variación del IPC acumulado desde su último reajuste.
- ii. Ultima asignación individual mensual, actualizada al primer día del mes de retiro en la variación del IPC acumulado desde su último reajuste.
- iii. Promedio mensual de los últimos tres años ganados por concepto de porcentaje de Incentivo a la Producción y/o Incentivo de Gestión Divisional si corresponde o del último año si éste fuera superior, y de su incremento cuando corresponda.

Del tenor literal de la cláusula citada se advierte que el primer componente de la indemnización convencional es el sueldo mensual del trabajador, y no su última remuneración, en los términos que prescribe el artículo 172 del Código del Trabajo, lo que resulta posible bajo la condición que el monto total de la indemnización sea superior a la legal.



Al efecto, resulta pertinente recordar que la misma norma cuya aplicación pretende el demandante, pero sólo en parte, previene que, “Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo”. En tanto, el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal estatuye que: “A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración”

Así las cosas, según fluye del anexo del finiquito en que se detalla su cálculo, y sus 3 últimas liquidaciones de remuneraciones, la indemnización convencional percibida por el demandante resulta superior a la legal, por cuanto por cada uno de los 19 años de servicios, el trabajador ha devengado la suma de \$4.543.796, en circunstancias que de haber percibido la indemnización legal correspondía aplicar el tope de 90 Unidades de Fomento, y el límite temporal, y habría alcanzado la cantidad de \$2.515.808, por 11 años de servicios.

En consecuencia, nada hay que adicionar por este concepto, y tampoco con respecto a las vacaciones, pues según lo dispone el artículo 168 del Código del Trabajo, el incremento asociado al despido improcedente se aplica exclusivamente a la indemnización por años de servicios.

Por lo expuesto, se considerará como base de cálculo para el incremento de la indemnización por 19 años de prestación de servicios,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

aquella que establece el finiquito, esto es, \$86.332.127, correspondiendo el incremento en cuestión a la cantidad de \$25.899.638.

DÉCIMO SEXTO. Que también se demanda el reembolso del descuento efectuado en el finiquito por concepto del aporte patronal al seguro de cesantía por la suma de \$7.588.755.

Al respecto se dirá que, el artículo 13 de la Ley 19.728 dispone que: “Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo, con un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15...”

En el caso, la demandada no ha logrado acreditar que concurrieron los supuestos de la causal de necesidades de la empresa para poner fin a la relación laboral habida con el demandante, como consecuencia, no se da respecto de la empleadora la hipótesis prevista en la norma citada, que la faculta para efectuar la deducción a que esta se refiere.

En este sentido se ha pronunciado la Excm. Corte Suprema en los roles N° 27.867-17, N° 23.348-2018, N° 4.503-19 , N° 19.198-19 , N° 16.086-19 , N° 6.187-19, N° 12.179-19, N° 19.607-19 , N° 134.204-20, N° 6.887-21, N° 44.919-21, y N° 50.303-21, entre otros, señalando que: “una condición sine qua non para que opere el descuento materia de autos, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por el artículo 168, letra a) del Estatuto Laboral, de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.”

Por lo expuesto, se hará lugar a la pretensión de la demandante, y se ordenará el reintegro de la suma descontada del finiquito por este concepto, por las cantidades que se consigna en dicho documento.

Sobre los otros descuentos, cabe señalar que, es posible advertir de las liquidaciones de remuneraciones del actor, que tanto el anticipo de remuneraciones, como el denominado préstamo negociación colectiva, eran descontados mensualmente en cada liquidación de remuneraciones, no obstante. se descontaron en el finiquito por estos conceptos las sumas de \$7.000.000 y \$1.819.783, respectivamente, lo que permite presumir que, se procedió al cobro de una obligación pactada a plazo, sin acreditarse su caducidad, o la aceleración del crédito, u otro antecedente conforme al que, se habría hecho exigible el total a la época del despido.

En lo que dice relación al denominado préstamo especial 1998, que se descuenta por la cantidad de \$480.000, no se aportaron medios probatorios sobre la existencia de la obligación, ni sobre las condiciones o términos del pago, carga que correspondía a la demandada, en su condición de acreedora, conforme lo previsto en el artículo 1689 del Código Civil.



De manera que procede hacer lugar a la demanda en esta parte, y se dispondrá el reembolso de las sumas descontadas en su totalidad, por un monto de \$9.299.783.

DÉCIMO SÉPTIMO. Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, el resto de las probanzas aportados al juicio, no contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Se hace presente además que no se hará lugar a la aplicación del apercibimiento previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo por la no exhibición de la totalidad de los documentos requeridos a la demandada, en atención a que no se efectuó ninguna petición en relación a los hechos que habrían de presumirse efectivos, como consecuencia de la conducta de la contraria, en razón de la naturaleza o contenido de los instrumentos.

Tampoco se hará efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, en atención a que ninguna de las partes respondió el llamado a absolver posiciones, y resulta imposible presumir efectivas las alegaciones de ambas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 2, 5, 7, 161, 162, 163, 168, 172, 420, 425 a 458, 489, 493, y demás pertinentes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechazan las excepciones de finiquito, de pago y de ineptitud del libelo opuestas por la demandada.

II.- Que se rechaza la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, indemnización por daño moral, y nulidad del despido, deducida en lo principal de folio 1 por don **ANDRÉS ASTUDILLO SOTELO**, en representación de don **MARCELO GERARDO**



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRRXFDYSPZ

BUSTAMANTE GUTIÉRREZ, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE**.

III.- Que se hace lugar a la demanda subsidiaria, por despido injustificado, solo en cuanto, se declara que el despido del actor de 25 de julio de 2019, es improcedente, en consecuencia, la demandada deberá pagar al actor las siguientes cantidades:

- 1.- La suma de \$25.899.638, por concepto de incremento previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.
- 2.- La suma de \$7.588.755 por reembolso del descuento efectuado en el finiquito por concepto del aporte patronal al seguro de cesantía.
- 3.- La suma de \$9.299.783 por concepto de reembolso de los descuentos efectuados en el finiquito por anticipo de remuneraciones, préstamo negociación colectiva, y préstamo especial 1998.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los intereses y reajustes señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.-Que, cada parte pagará sus costas.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza respectivo.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-22-2019

RUC 19- 4-0226188-1

Dictada por **SILVIA SANHUEZA ZAPATA**, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras de Los Andes.

En Los Andes a veintidós de junio de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: PGRXFDYSPZ

