

TRIBUNALES

Caratulado:

**ZEBALLOS CON CORPORACION NACIONAL
DEL COBRE DE CHILE CODELCO**

Rol:

T-14-2016

Fecha:	16-02-2017
Tribunal:	Juzgado de Letras del Trabajo de Calama
Materia:	Art. 19 N° 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad, Art. 19 N° 4 CPR. Vida Privada y Honra, Art. 2 CT. Sobre actos de discriminación, Bonos, Costas, Daño moral, Despido injustificado, Feriado legal, Feriado proporcional, Horas extras, Indemnización por años de servicios, Indemnización sustitutiva de aviso previo, Otras Gratificaciones, Otras Indemnizaciones, Prestaciones, Reajustes e intereses, Recargos, Remuneraciones, Trato



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

Calama, quince de febrero de dos mil diecisiete.

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece a este Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, don MANUEL GUSTAVO ZEBALLOS MUNDACA, cédula de identidad N° 6.834.916-8, domiciliado en CALLE LLAYLE N°567, VILLA EL PEUCO, CALAMA, representado por su abogado don NICOLAS MARCELO MARQUEZ HERRERA, domiciliado en calle JORGE WASHINGTON 2675, OFICINA N°1305, ANTOFAGASTA, quien interpone denuncia denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido abusivo del que ha sido objeto mi representado, cobro de prestaciones adeudadas e indemnización de perjuicios por daño moral en contra de la ex empleadora la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, RUT N° 61.704.000-K, con domicilio en Calle ONCE NORTE 1291, VILLA EXÓTICA, CALAMA.

Funda su acción en la circunstancia, que con fecha 01 de agosto de 1998, el actor y la Corporación Nacional del Cobre de Chile División Chuquicamata, suscribieron contrato de trabajo de plazo indefinido, mediante el cual el actor se obligó a desempeñar las labores de cargo Director de Contraloría las que desarrolló siempre con esmero y responsabilidad, tanto es así que, a partir del 1 de Diciembre del año 2009 es promovido por su empleadora en el cargo de Director de Contraloría, el que desempeñó siempre de manera sobresaliente.

Al pasar de los años, debido a su alto nivel de responsabilidad y compromiso con su trabajo, así como las elevadas calificaciones obtenidas en su convenio de desempeño, que como su nombre lo indica, es la forma que tiene su ex empleadora de medir el desempeño de sus trabajadores, fue reiteradamente reconocido y felicitado, llegando incluso a ser nombrarlo en calidad de subrogante interino en el cargo de Gerente de Administración, así como conferirle responsabilidades más allá de su obligaciones contractuales y las propias de su cargo, tales como; integrar en representación de la División, los directorios de las cuatro ISAPRES de CODELCO, y ser miembro titular del Comité de Adjudicación

Divisional (CADI), ambas funciones hasta la fecha de su retiro.

Además de lo ya señalado, a lo largo de su carrera se hizo merecedor de, los siguientes reconocimientos, sin que la mención sea taxativa:

El 18 de octubre recibe carta de felicitación de Nelson Pizarro, ex vicepresidente corporativo de Codelco Norte, por haberse obtenido indicadores de excelencia incluso habiendo enfrentando el desarrollo de una huelga del resto de los supervisores en dicho periodo.

En noviembre 2011, fue reconocido por medio de un diploma por su aporte al desarrollo del Proyecto + Simple en la División Chuquicamata.

El 28 febrero 2011, felicitaciones a través de correo electrónico por su destacado aporte al primer Proceso de Pago de Remuneraciones Febrero 2011 de la División MH.

El 07 noviembre 2011, fue reconocido por la Gerencia de Administración por obtener el premio Orgullo de Codelco, por su destacado profesionalismo y gran trayectoria.

El 26 y 27 enero 2012, recibe felicitaciones a través de correo electrónico por el buen trabajo en los Finiquitos Masivos Roles A y B 31 de diciembre 2011.

El 02 julio 2012, recibe felicitaciones a través de correo electrónico por el Cumplimiento de Hitos y Avances IGV 2012 Contraloría.

En Octubre 2012, fue reconocido por medio de un diploma, por encarnar los Valores de la Corporación y haber sido postulado nuevamente y por segundo año consecutivo, por sus compañeros de trabajo, al premio Orgullo Codelco.

Así mismo por iniciativa propia y para tener más herramientas que le permitieran desarrollar de la mejor manera su trabajo en la División, el actor que es Economista, Bachiller en Ciencias Económicas Egresado de la Universidad de Chile, obtuvo con fondos propios, el Título de Ingeniero Comercial Mención Administración y además grado de Magister en Administración de Empresas, otorgado por la Universidad Arturo Prat.

Junto con lo señalado, y sin perjuicio de que siempre ejerció como Supervisor Rol A, entre los años 2002 y el año 2005, cursó y aprobó el Programa de Desarrollo del Cuerpo Ejecutivo de Codelco PDCE.

Otro relevante antecedente que evidencia el compromiso que mantenía con trabajo y su empleador, es que en sus 37 años de carrera en la División, sólo en una ocasión se vio obligado a presentar licencia médica por una patología grave e inesperada que lo afectó y que requirió su intervención quirúrgica.

Como se podrá constatar el actor no sólo ha desarrollado sus funciones con compromiso responsabilidad y esmero más allá de lo esperado por su empleador, si no que ha procurado estar siempre preparado para los desafíos que se le plantearon, desarrollado una carrera ascendente y destacada, siendo siempre un gran aporte para la empresa.

De las circunstancias preliminares al despido, podríamos señalar como primer antecedente, lo ocurrido con fecha 3 de noviembre del año dos mil quince, fecha en la cual el actor en medio de una jornada normal de trabajo recibe de la Auditora Jefe de la División Chuquicamata, Srta. Julia Vergara, la indicación de concurrir a una entrevista para el mismo día, para aportar antecedentes sobre el plan de egreso Rol B, sin que se le proporcione otro detalle, lo que en todo caso tomó con normalidad ya que el requerimiento de información de auditoría, era una cuestión habitual y normal en el área y funciones desarrolladas por él.

En la entrevista estaba la misma Auditora Jefe, el auditor corporativo y dos auditores más. En la ocasión se consultó al actor sobre el plan de egreso Rol B desde año 2013, consultas a las que respondió con algunos antecedentes que reunió rápidamente y recordaba, limitándose a contestar lo consultado, sin explayarse o entregar antecedentes que, eventualmente pudieron ser oportunos, termina la reunión sin que se le proporcione más detalle. Para contextualizar lo señalado, el área del actor rutinariamente es requerida de antecedentes por diferentes motivos, por lo que a él no le llama la atención la realización de esta reunión.

En todo caso la reunión se desarrolla con normalidad, tanto que el actor menciona al final de la misma que desearía que se recomendara otorgar más recursos al área de remuneraciones, porque es un área que se ha visto muy disminuida en personal. A lo que el auditor Corporativo expresó que lamentablemente, ellos no recomendaban aporte de recursos.

Luego de esa reunión, sin ser un protocolo, pero como es costumbre de mi representado, le remite con fecha 6 de noviembre de 2015, informé a su Jefatura Directa, el Gerente de Administración, Señor Pablo Geisse, y posteriormente al Gerente Corporativo de Contraloría su Jefe funcional, sobre los alcances de la reunión. En adjunto incluyo copia de ese mail y su adjunto en donde se explica sobre la entrevista y sobre el desarrollo del proceso del plan de egreso que se llevó a cabo en la División a contar del año 2013 y la labor de ejecución que le cupo a la Dirección Contraloría y al Área Remuneraciones en particular.

Es menester hacer presente que ese día, antes que el actor fueron también entrevistados los Señores Jorge Arrouch, Ex Jefe del área remuneraciones y Guido Cereceda, Supervisor de Remuneraciones y actual Jefe Interino de Remuneraciones.

En los días siguientes la Auditora Jefe Señorita Julia Vergara, citó al demandante a su oficina para consultarle si conocía sobre una presentación sobre el plan de egreso Rol B que la gerencia de recursos humanos de la división realizó en junio de 2014 a la presidencia ejecutiva. A lo que le respondió que no, luego el gerente de administración de la época señor Mauricio Ortiz Jara, le consultó sobre una lámina PPT sobre las provisiones del plan de salud de ex trabajadores, a lo que él respondió y además recomendó consultar a la fuente, sobre el origen de esas cifras, siempre con el afán de colaborar, le ofreció que consultáramos al Jefe área Remuneraciones, cosa que se hizo, a lo que el señor Jorge Arrouch también le respondió confirmando que la desconocía la presentación. Esto fue ratificado por el ex gerente de administración de la época señor Mauricio Ortiz J. mediante mail de fecha 9 de noviembre de 2015 dirigido al Auditor corporativo.

Con fecha 10 de Diciembre del año 2015, más de un mes después, el actor fue consultado por el Gerente de Administración sobre si conocía cual era la situación de Jorge Hernández, y en términos generales, sobre la participación del actor en el proceso del plan de egreso Rol B., para ilustración se hace presente que el sr. Hernández fue director de capacitación de la gerencia de recursos humanos en la división, gerente subrogante de recursos humanos en ciertas ocasiones y estuvo a cargo la asesoría del plan de egreso, formando parte de dicha comisión.

El actor le comentó que sobre el sr. Hernández, sólo sabía lo que él mismo le comentó recientemente, en cuanto a que se habría cuestionado su acceso plan de egreso, el que se pactó en un instrumento colectivo, ello debido a que él, al igual que el demandante, no era sindicalizado, pero que al haber extendido los beneficios por parte de la empresa tal cuestionamiento carecían de todo sustento. En todo caso, a principio del mes de enero de 2016, el sr. Hernández deja la División con pago íntegro de sus prestaciones adeudadas y otorgándosele plan de egreso. Agregó el demandante que su actuación en el plan de egreso fue menor, más bien de ejecución, ya que el proceso se lo desarrollaban los trabajadores con la gerencia de recursos humanos, con el área de administración de las personas de esa área, porque su rol y el de su área fue del cálculo a base de la información física recibida por sistema, de la gerencia de recursos humanos.

Agregó que el plan de egreso correspondió a un plan que fue incentivado desde el más alto nivel, ya que, en el año 2013 especialmente, existió una organización divisional oficial y específica, que se denominó "La Comisión Especial Plan de Egreso Rol B" que atendía en las dependencias de Recrea Tu Vida y luego directamente en la gerencia de recursos Humanos.....", impulsando el plan de egreso y de definiéndolo directamente con cada uno de los trabajadores que manifestaban su interés. En el primer periodo esta responsabilidad estuvo a cargo de un ejecutivo de la división, señor Juan George G., posteriormente liderado por el Señor Juan Carlos Canales director de relaciones laborales de la división y finalmente el equipo estuvo a cargo de la señora Carmen Gutiérrez G., directora de administración de las personas. Siempre el referido equipo estuvo apoyado y asesorado por el Señor Jorge Hernández D., director de capacitación (gerente subrogante de recursos humanos).

Existen citaciones masivas cursadas a los trabajadores y los protocolos de atención de los que se desprende que el demandante no tuvo ninguna relación con esa etapa del proceso.

Finalmente fue consultado por cómo opera el pago del sobretiempo, a lo que señaló que, las jefaturas de cada una de las áreas a las que pertenece el trabajador, autorizan e ingresan el sobretiempo, acorde a lo dispuesto mediante nota interna de enero del año 2013, a un módulo del Sistema que es administrado por la DAP, información que mediante sistema se envía para su valorización y pago respectivo, agregó que el sobretiempo es una variable física, horas registradas, como muchas otras que administran diferentes áreas de la División, ellos cargan en el sistema la información al igual que otras como, los avances de obra, las categorías de los trabajadores, las dotaciones, los consumos de materiales, etc. Las que luego se valorizan y se pagan en base a la información que cada área carga al sistema.

Para mayor ilustración, el sobretiempo constituye un concepto remuneraciones que son autorizadas en toda la división por las personas habilitadas por la gerencia de recursos humanos, para registrar el tiempo extraordinario autorizado y trabajado.

La información se carga en el módulo de control tiempo en el Sistema SAP que administra la dirección de administración de las personas, dependiente de la gerencia de recursos humanos.

Así mismo, en dicha reunión, el actor refirió ciertas circunstancias que, aunque no sea su responsabilidad el control o autorización de las horas de sobretiempo, en efecto llaman la atención y por ello se lo mencionado en otras oportunidades a sus superiores, ciertos casos en cuanto a la

autorización de horas de sobretiempo a trabajadores, comentó el caso de un trabajador que tiene 1500 horas en 10 meses en forma sostenida. Lo que genera consultas lógicas como a qué hora ese trabajador se moviliza a sus faenas, descansa, o se alimenta.

El gerente de administración le señaló que lo informara pero mi representado le recordó que la información ya se la había enviado por mail y se la reenvió además en ese momento de inmediato, haciendo presente que no es su responsabilidad el control de las variables físicas pero que sin embargo siempre está reportando cualquier circunstancias que pueden resultar llamativas.

Respecto de este último hecho en particular relatado, dicho gerente requirió a la gerencia involucrada, pero al menos hasta la época en que el actor dejó de prestar servicios, no supo de acciones que sobre ello se hayan adoptado.

Con fecha 9 de diciembre de 2016, el demandante comunica a su jefatura directa, el gerente de administración, que va a presentar su renuncia voluntaria con el objeto de acogerse y ser beneficiario del plan de egresos vigente para los supervisores de conformidad al convenio colectivo, como lo han hecho otros supervisores de su edad, además que el plan de egreso termina en el año 2016, la que con fecha 17 de diciembre del año 2015 concurre a formalizar ante notario para hacerla efectiva el día 3 de enero. Renuncia que fue aceptada por la División. Su Jefe le indica que si esa es su voluntad él no puede evitarlo, que él no se encuentra en el caso de otros a quienes si le pidió la renuncia. Esa persona corresponde al sr. Manuel Ortiz ex jefe de abastecimiento, al que en todo caso si se le otorgaron los beneficios del plan de egreso.

El actor determinó otorgar su renuncia de esa forma y no para que se hiciera efectiva de manera inmediata, especialmente motivado por su deseo de hacer entrega gradual del cargo y dar cumplimiento de la mejor manera a otros compromisos requeridos por la división más allá de lo establecido en su contrato de trabajo, y que dan cuenta de la responsabilidad y compromiso con la que asumió desde siempre sus obligaciones laborales.

Como la División aceptó la renuncia, con fecha 23 de diciembre de 2015, la empresa cursó el pago del anticipo de la indemnización por años de servicios con motivo de la renuncia voluntaria del 17 de diciembre, acorde a lo establecido en la cláusula N° 4.1.1 letra i) del convenio colectivo Rol A, que establece este beneficio.

En la ocasión la empresa a través de su dirección de administración de las personas emitió al actor un

documento firmado que en una de sus partes textualmente señala: "Habiéndose presentado su renuncia voluntaria a la División debidamente ratificada ante un Ministro de Fe para trabajar hasta el día 03 de enero de 2016, agradeceré autorizar un anticipo de 50% del monto que le corresponde percibir por indemnización por años de servicios al Señor Manuel Gustavo Zeballos Mundaca".

De la comunicación de término de contrato y circunstancias, con fecha 29 de diciembre de 2015 en el desarrollo de una jornada normal de trabajo al final de la cual sería el actor objeto de una celebración masiva y por todas conocida, de despedida por parte de sus compañeros de trabajo y superiores, es citado a reunión con los gerentes de administración y de recursos humanos.

En la ocasión se le señala que le tienen malas noticias y que debían entregarle una carta de despido a contar de esa misma fecha, sin derecho a indemnización de ningún tipo. Ante la sorpresa y luego de unos minutos para poder salir de la confusión y el asombro y poder darse cuenta que se trataba de una situación real, consulta de que se trata y por qué no tendría derecho a ninguna indemnización, se le indica que es una decisión tomada y no se le entrega ninguna explicación referente a los fundamentos de la carta, y por tanto ningún descargo puede efectuar tampoco al respecto, por no ser capaz de explicarle por qué no tiene derecho a indemnización alguna, el gerente de recursos humanos acude a consultar. A su regreso señala que hay un error y que tiene derecho a los conceptos asociados a la indemnización normal por años de servicio, pero que no sería acreedor de los beneficios del plan de egreso. A continuación y sin entender claramente de que se trataba, el demandante hace presente que él ya había presentado su renuncia voluntaria, firmada ante notario, junto con su solicitud de plan de egreso. Ambos documentos recepcionados y aprobados formalmente por la empresa y firmados por la dirección de personal de la gerencia de recursos humanos. Señala que no recibiría la carta porque su renuncia ya la había sido firmada ante notario y había sido aceptada formalmente por CODELCO. Se le insiste que para evitar mayores complicaciones debe recibir la carta y firmarla. Ante ello mi representado recibe y firma la copia en la que agrega expresamente que ya había presentado la renuncia formal ante notario. En forma inmediata y sin recibir hasta ese momento otra explicación se le indica que sería acompañado por una persona para asegurar su abandono del Edificio, previo paso por su oficina para retirar sus pertenencias personales.

Mientras estaba en su oficina retirando sus enseres personales y tratando de leer y entender la extensa poco clara y genérica carta de despido que le fue entregada, se acerca su jefe, el gerente de

administración, para informarme que el colega Jorge Arrouch, jefe de remuneraciones también había sido despedido y que a diferencia de él, había firmado sin mayor trámite ni demora. Mi representado le señala su sorpresa, extrañeza y preocupación, especialmente porque, ya habiendo conocido de mejor manera el contenido de la carta, considera que su colega y subalterno, perteneciente a la dirección a su cargo, al igual que él no tienen responsabilidad alguna en los hechos que se le imputan, que existe un gran y profundo error y por el contrario siempre cumplió con sus obligaciones por sobre lo esperado, con resultados calificados de excelencia, además con su acostumbrado nivel de responsabilidad con su trabajo, además, como era esperable de una persona de la calidad del actor, comenta su inquietud por la por la falta de recursos y conocimientos con que quedaría un área tan sensible como esa. Ya que a fin de mes también se retiraría el otro supervisor de remuneraciones, que también al igual que él se acogió al plan de egreso sin ser sindicalizado.

Ese día en la noche habiéndose preparado con antelación una afectuosa y concurrida celebración para su despedida, el demandante se siente obligado a concurrir, abrigando la esperanza de que la división se diera cuenta del error cometido, y por vergüenza, concurre y no comenta a ninguno de los participantes, la desvinculación de la que fue objeto pocas horas antes.

Al día siguiente, 30 de diciembre el actor envió un mail dirigido al gerente de recursos humanos, con copia al gerente general, al gerente de administración, al abogado jefe y otros dos abogados de la empresa, acompañando copia de su renuncia voluntaria firmada con fecha 17 de diciembre y argumentando escuetamente sobre lo improcedente de los cargos que se le imputan.

El actor concurre ese mismo día a la inspección del trabajo comunal, con la intención de ingresar en ese organismo una copia de la carta de renuncia voluntaria presentada. Se le informó que no era necesario, porque su renuncia voluntaria ya había sido formalizada ante notario y aceptada por la empresa. Se le indicó que la carta recibida era sólo una notificación y que lo que tenía validez era la renuncia firmada ante notario. Documento que debería estar consignado en el finiquito que debería preparar la empresa.

La carta de despido entregada, en lo pertinente y luego de describir el origen del plan de egreso voluntario Rol B y el hecho de que ese plan se pactó en el marco de un convenio colectivo vigente, es del siguiente tenor:

1.2 De acuerdo a la modificación de su contrato individual de trabajo de fecha 01.12.2009, usted fue

designado "Director de Contraloría CN", cuyo objetivo se especifica en el documento denominado "Descripción de Cargo", el cual se anexó a dicha modificación de contrato.

Dicha descripción de cargo lo obliga, entre otras funciones a:

1. "Dirigir, coordinar, orientar y evaluar los procesos y recursos asociados a las áreas bajo su cargo, tales como, remuneraciones, egresos, contabilidad y tesorería, para asegurar el cumplimiento de los resultados establecidos, en especial, la elaboración y emisión de los estados financieros consolidados, de la Corporación, de manera que estos se ajusten a las normas corporativas, a las normas legales y tributarias vigentes y a los principio contables generalmente aceptados".
2. "Controlar continuamente que los procesos, resultados y uso de los recursos presupuestados se ajusten a lo programado, las normas corporativas, a las nomas legales y tributarias y a los principio contables, generalmente aceptados, así como hacer proyecciones y proponer oportunamente las medidas correctivas que correspondan en caso de desviaciones a los planes financieros."
3. "Velar por el cumplimiento de normas corporativas y divisionales especialmente en temas relacionados con el negocio de su departamento..."

Por su parte, en materia de Procedimientos Administrativos SAP, Pas Siger 003, que usted conocía o debía conocer en razón de su cargo, indico que dentro de las responsabilidades del área de remuneraciones, perteneciente a la Dirección de Contraloría, se encuentra la de verificar que todo proceso que antecede al proceso a ejecutor tenga sus respectivas aprobaciones y certificaciones por las personas y/o entes responsables".

1.3 No obstante lo señalado precedentemente, Usted en su calidad de Director de Contraloría de la División Chuquicamata, sabiendo o debiendo saber en razón de su cargo, que los grupos y beneficios se encontraban perfectamente regulados, diferenciados y restringidos a los pactados en los citados instrumentos colectivos, permitió y toleró que se incrementaran en forma no autorizada previamente por los niveles respectivos los beneficios del Plan de Egreso, sin controlar su apego a las normas corporativas, legales y tributarias, y exigir, particularmente, que todos estos cambios/modificaciones fueren autorizados por los niveles facultados, en este caso el Presidente Ejecutivo de Codelco Chile, conforme lo dispone el numeral 3.1.6 del MAF ya citado.

En suma, la entrega de beneficios no pactados ni contemplados en el Plan de Egreso, importó modificar de facto los parámetros del mismo, sin autorización previa de los niveles facultados.

Todo ellos con grave perjuicio al patrimonio de la Corporación.

En efecto, el otorgamiento de beneficios adicionales a los acordados en los instrumentos colectivos no fueron sometidos a aprobación previa del nivel facultado (Presidente Ejecutivo) y se inició junto con el plan de egresos en marzo 2013, ofreciéndose y definiéndose en negociaciones individuales.

Esta situación no sólo importó vulnerar la normativa interna y expresa de la Corporación, sino también implicó desembolsos por sobre lo presupuestados para la implementación del Plan de Egreso.

De esta forma, su conducta no sólo importó un incumplimiento de las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo, desde que, como hemos visto lo obligaba a ejercer una debida fiscalización/control de los parámetros del ya citado Plan de Egreso, sino que además reviste la gravedad necesaria, desde que ha afectado al patrimonio de la Empresa, teniendo en especial consideración al carácter público de la misma.

La carta invoca como causal para poner término al contrato de trabajo, la consignada en el número 7 del Artículo 160 del Código del Trabajo, esto es; "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" en lo extenso confuso y equivocado relato de los hechos, como veremos la comunicación de término de contrato no cumple con el estándar mínimo legal, es poco clara y genérica en la descripción de los hechos, además de adolecer de una serie de inconsistencias como se verá. Más adelante ahondaremos en las imputaciones genéricas y poco claras, que dan cuenta de un profundo desconocimiento de las funciones que le son propias al cargo del actor, así como del desarrollo del proceso de plan de egreso enmarcado en el convenio colectivo que refiere.

Es oportuno para ello en este momento contextualizar los hechos referidos para alcanzar una mayor comprensión de los mismos. Aproximadamente a comienzo del año 2013, la administración Divisional de la época, comandada por el Gerente General, don Juan Carlos Avendaño Díaz, para implementar el plan de egreso voluntario programado (PEVP), pactado por instrumento colectivo, creó una "Comisión Especial de Egreso", bajo la responsabilidad de un ejecutivo de la división, señor Juan George George, con apoyo exclusivo del director de relaciones laborales don Juan Carlos Canales Cabezas y con personal de la dirección de administración de las personas, perteneciente a la gerencia de recursos humanos, dedicados exclusivamente a la atención a los trabajadores que estaban interesados en saber con detalle sobre este PEVP.

Se determinó por dicha comisión que los trabajadores que cumplían con los requisitos de la

convocatoria, tenían la posibilidad de inscribirse y señalar la fecha futura de su egreso, que no sea superior al 31 de diciembre de 2016, o bien señalar su fecha de egreso, anterior a la señalada, que podía ser inmediata, si así lo requería el trabajador.

La administración instruyó a los gerentes de cada área, la misión de incentivar a sus trabajadores de visitar a la comisión especial de egreso, para que conocieran de primera mano, todos los beneficios que entrega este PEVP, lo que además se promocionó por comunicaciones internas a los trabajadores. Lo cierto es que, el plan de egreso no tuvo la acogida esperada entre los trabajadores, quienes se daban cuenta que la suma de dinero no cumplía las expectativas como para desvincularse de la empresa de manera anticipada, por lo que el número de trabajadores que se acogía, estaba muy por debajo del esperado, programado y proyectado.

Entonces, en una estrategia dispuesta por la administración, puesto que no se estaban cumpliendo con el convenio de desempeño de la división y de cada Gerente de área, de 471 trabajadores egresados a diciembre de 2013, esto debido a que al mes de noviembre de 2013 sólo llevaba un tercio aproximadamente de los trabajadores adscritos al plan de egreso.

La comisión, por orden y representando la voluntad de la administración, para incentivar que los trabajadores se acogiera en el momento de negociar al plan de egreso, comenzó a ofrecer a los trabajadores adelantar el ascenso programado que le pudiera corresponder por su área, en el periodo en que dejara de prestar sus servicios por acogerse al plan de egreso, y que se reflejaría o haría efectivo en el momento del egreso.

Según consta en documento en que la comisión cerraba lo acordado y que se obligaba a pagar al trabajador y que ambas partes suscribían. El nivel facultado, para autorizar este concepto es el Gerente General según se señala en el número 3.1.6 letra e) del MAF, "Manual de Alcances de Facultades", cuyo objetivo es la estandarización corporativa, de la delegación de atribuciones establecidas y definidas, para los niveles de cargos superiores de la corporación, en ningún caso es un documento de aplicación exclusiva de la contraloría, sino que es de aplicación general, ya que todos los trabajadores, supervisores y/o ejecutivos de la división deben velar por su aplicación, conforme el mismo documento señala.

Los encargados de verificar dicha autorización, antes de ofrecer dicho beneficio a los trabajadores, fueron los propios integrantes de la comisión especial de egreso, autorización con la que contaban, por

que actuaron cumpliendo órdenes de la administración superior.

Además la comisión entregó horas de sobretiempo, con el objeto de que el trabajador haga entrega de su cargo, capacite a su reemplazo y entregue todo el conocimiento de sus labores. Las horas de sobretiempo, son autorizadas por el gerente de cada área, según consta en una nota interna que así lo instruye expresamente. Las horas de sobretiempo debían ser informadas por las áreas directamente a la DAP, quien verifica la autorización, ingresa la información al sistema SAP HHRR para su procesamiento, o bien lo informa mediante nóminas, remitidas al área de remuneraciones, para el caso de ser consideradas en el reproceso, ello ya que existe una fecha límite mensual, para que esa dirección cargue la información al sistema.

Ese es el procedimiento y el nivel facultado para ese concepto, lo que fue debidamente cumplido en la parte que al actor y su área corresponde, que es valorizar y ejecutar pago conforme lo instruido por la DAP, no es función del actor ni de su área, verificar en terreno si en efecto cada trabajador ejecuta las horas que se le autorizan por la cantidad de trabajadores y lo extenso de la división, lo que además es materialmente imposible, pues desde que la DAP las valida, ingresa al sistema o instruye para pago se entienden que se deben al personal.

Los beneficios pactados se entregaron conforme lo estipulado en el plan de egreso a los trabajadores, según el grupo en el que ellos se incorporaran, por lo que tampoco es correcto afirmar que se modificó el instrumento colectivo, pues los beneficios pactados para el plan en el instrumento colectivo, fueron entregados conforme los montos y conceptos señalados en él, para cada tramo.

La secuencia de hechos en la operativa de la comisión de egresos, de la que no era parte el actor, ocurría de la siguiente forma: la comisión especial de egreso (CEE), entregaba un formulario al trabajador con los compromisos relacionado con el PEVP y con los otros conceptos por prestaciones laborales que se otorgaran o adeudaran y a los cuales la división representada en la comisión se obligaba, y se reservaba una copia del mismo.

La CEE, entregaba todos los formularios de los compromisos de los trabajadores al área DAP de la Gerencia de RRHH.

El área DAP, ingresaba la información al sistema y/o lo envía por correo electrónico, aquellos conceptos de cálculo manual, instruyendo que se deben incorporar al finiquito. En el caso de las horas de sobretiempo, la DAP envió correos adjuntando el detalle del sobretiempo, entre los periodos de

enero 2014 a julio 2014. Lo que en efecto sucedió, fue que la administración de la división Chuquicamata, para cumplir con la promesa o compromisos efectuados al directorio de Codelco, pero especialmente con la meta impuesta en el convenio de desempeño de cada ejecutivo, tomó la decisión de ser más agresivos y flexibles en la seducción de los trabajadores, para que se acogieran al plan de egreso en el primer año (dotación meta año 2013 de 487 personas a egresar aproximadamente), por lo tanto, el gerente general autorizó, a los gerentes de áreas, y a la comisión negociadora para ofrecer autorizar horas de sobretiempo, para que los trabajadores entregaran sus labores y preparan al personal que lo debiera reemplazar en su momento. Esta situación fue consensuada y aprobada por el presidente ejecutivo y a su vez informada a la dirigencia sindical, para evitar malos entendidos y tener un apoyo real de ellos, para cumplir con la meta comprometida.

En consecuencia, es falso señalar que el actor "permitió y toleró que se incrementaran en forma no autorizada previamente por los niveles respectivos los beneficios del Plan de Egreso", como se señaló los beneficios se entregaron en la forma y monto acordado, para cada tramo o nivel a que se adscribió cada trabajador, ello independiente de otras conceptos o prestaciones laborales que se autorizara a cada trabajador, que se comprometieran en la misma oportunidad.

Cualquier impacto que las prestaciones recién señaladas y cualquier otra tenga en el presupuesto asignado, se informa mensualmente en el comité de gestión divisional (CGD), del cual participa el comité ejecutivo divisional, vicepresidente de operación norte, varios vicepresidentes de la casa matriz, eventualmente el presidente ejecutivo y/o algún director de Codelco, así como en otras instancias.

Debemos hacer presente que lo antes relatado, fue dispuesto por la administración divisional y era un tema conocido, consentido y no objetado, por todo el nivel jerárquico superior de la corporación, a mediados del año 2015 aproximadamente, se instruyó por el gerente general en ejercicio, no autorizar más horas de sobretiempo y ni adelantar los ascensos programados, en razón de las restricciones económicas de la estatal. Esto ha sido mal recibido por los trabajadores y sindicatos que consideran una discriminación arbitraria por parte de la administración, dejar de ofrecer estos conceptos al momento de adherirse al plan de egreso, lo que estiman un derecho adquirido en favor de los trabajadores, es esta la verdadera razón detrás de los acontecimientos relatados, pues la división luego de más de 2 años de ofrecer en forma reiterada y periódica, como consecuencia de una negociación individual y personal de las partes otros conceptos a sus trabajadores, como incentivo para que

adscriban el plan de egreso, prevé que se podría configurar una cláusula tácita.

En este orden de ideas, este modo de operar fue incluso validados por la dirigencia sindical relacionada, pues la valorización del pago por el finiquito que efectúa el área en última instancia previo a pago eran validados por ellos, para, entre otros, el cumplimiento de compromiso efectuado por la comisión especial del egreso.

Respecto de la carta reproducida en lo pertinente, se deberá tener en cuenta las siguientes consideraciones; la carta comienza haciendo referencia al plan de egreso voluntario programado, destinado a trabajadores Rol B, que forma parte del convenio colectivo vigente y al cual podían acceder los trabajadores que renunciaran voluntariamente dentro de un plazo determinado, con la obtención de una serie de beneficios consignados en la planilla que reprodujo y que se separan en 4 Grupos.

Luego señala que el actor sabía o debía saber que cualquier modificación a los instrumentos colectivos vigentes, y por consecuencia los planes de egresos contenidos en ellos, sólo proceden previa autorización del presidente ejecutivo de la corporación, conforme al numeral 3.1.6 del manual de alcances de facultades REV 13. Pues bien, dicho numeral contempla al menos 5 supuestos facticos, pero como la carta no refiere cual específicamente es al que refiere, lo que por genérico, limita las posibilidades de comprensión de los hechos indicados y especialmente de poder hacer descargos en esta u otras instancias al respecto. Sin perjuicio de ello, además debemos señalar que la revisión 13 referida tiene vigencia desde el día 21 de octubre 2015, en consecuencia no se encontraba vigente a la época de ocurrencia de los supuestos hechos, pero sin embargo para configurar el incumplimiento, se presume el conocimiento de un texto que aún no se encontraba vigente al actor.

Según la carta, los hechos se remontarían al año 2013, época a la cual se encontraba vigente el MAF Rev. 11, como se señala y que en todo caso otorga la facultad al gerente general para los casos que en él se señalan como se acreditará.

Luego, se hace referencia a ciertos y seleccionados párrafos del descriptor del cargo del actor sacándolos de contexto, en efecto se ha incurrido o se trata de inducir a un error, pues la referencia a las obligaciones del cargo si estas se leen en su integridad y ya desde las propias cláusulas reproducidas, se desprende claramente que se enmarcan en procesos asociados a las áreas bajo la dirección del actor, y no de las obligaciones o funciones que desarrollan otras áreas, lo que resultaría

materialmente imposible para una división que cuenta con 15 gerencias, 70 superintendencias, 240 áreas o secciones y 6300 trabajadores aproximadamente.

Ya en la página 3 de la mencionada carta, nada se ha dicho de los hechos que configurarían el supuesto incumplimiento grave que pretende atribuirse al demandante.

Luego aparece lo que se podría entender con cierta dificultad por lo genérico, como el o los incumplimientos imputados, cuyos párrafos ya fueron reproducidos y como señalamos, las afirmaciones en las contenidas, carecen de veracidad.

En consecuencia se imputa al actor el haber supuestamente permitido que se incrementaran los niveles respectivos de los beneficios del plan de egreso, sin haberse apegado a las normas legales, tributarias y corporativas, sin referir cuales y como, específicamente en el caso de las 2 primeras, lo que otra vez deja en la incertidumbre al respecto y sin posibilidad de hacerse cargo de dicha imputación, luego para el caso de las corporativas, exigir que las supuestas modificaciones a los beneficios, fueran autorizadas por los niveles facultados, todo ello según MAF que como explicamos, no corresponde al aplicable a la época, pero tampoco explica en qué consisten esas modificaciones que refiere.

A mayor abundamiento, en la misma carta de despido, en la figura 1 referida a "beneficios y grupos de clasificación plan de egreso voluntario programado 2013-2016", hace referencia a los beneficios del plan de egreso, a saber: indemnización especial adicional, aporte ahorro previsional, beneficio de salud y beneficios educacionales, todos beneficios que se pagaron correctamente en conformidad a lo acordado. Todos conceptos que no se vieron aumentados y que también obviamente por su naturaleza son de administración de la gerencia de desarrollo humano.

Pero luego en el párrafo siguiente, refiere resumiendo, ya no modificaciones a los beneficios ya pactados, si no que la supuesta entrega de beneficios no pactados ni contemplados en el plan de egreso los que por cierto tampoco explica o detalla, pero que afirma se efectuó sin la autorización de los niveles facultados, indicando al presidente ejecutivo entre paréntesis. Esto también es falso y erróneo porque el gerente general de la división tenía facultades para hacer excepciones a grupos o personas en particular.

Pero, como no menciona en que consistían dichos beneficios, sin perjuicio del ejercicio efectuado en esta instancia, la primera que tiene el actor para efectuar descargos, tampoco podemos saber a ciencia

cierta, qué nivel facultado sí le serían aplicables, limitando irremediabilmente otra vez el derecho a defensa oportuno de mi representado.

Al respecto debemos señalar que, según el título conceptos y normas generales la cláusula 2.8 del manual de alcance de facultades de la división y la corporación vigente en el las versiones Rev. 11 y Rev. 12, vigentes desde el año 2012 al 2015, al señalar las "responsabilidades por el registro de las operaciones", indica: "la línea operativa, es responsable de velar por el correcto cumplimiento de las atribuciones establecidas en este manual, como asimismo que la documentación que respalda el ingreso de datos a los sistemas contables y operativos reúna todos los requisitos para su adecuado registro".

Como se dijo, es materialmente imposible presumir que, en una sola persona pueda recaer el control de toda variables físicas necesarias para proceder a la ejecución de un pago en una división que posee 6.300 trabajadores, como se pretende en el caso de marras, es por ello que existen 2 direcciones diversas a la del actor a cargo de verificar los procesos, sostenido que esta sería la supuesta obligación grave incumplida por el demandante, tratando para ello de utilizar maliciosa y antojadizamente, algunas funciones sacadas de contexto, definidas en el perfil del cargo del actor, lo que torna abusivo el presente despido. No olvidemos 5.5, que los contratos incluido el contrato de trabajo, debe siempre, interpretarse de buena fe.

Más aún, si las variables físicas mencionadas, son ingresadas a los sistemas por cada área o por la gerencia de recursos humano, en concordancia con lo instruido por esa misma gerencia mediante nota interna 042/201 precitada. Por ejemplo, para el caso del pago de remuneraciones y finiquito, la información para cada concepto incluido es cargada en otras áreas o instruida por ellas y llega al área de remuneraciones por interfaz o de manera más simple, internamente a través del sistema, el que la procesa y la entrega a esta área a cargo del demandante, momento en el cual esta área valora y verifican la correcta valorización de los datos proporcionados al sistema por otras áreas.

En efecto remuneraciones y contraloría es un área transaccional que vela por sus propios procesos los que se realizaron integra, oportuna y correctamente bajo la dirección del actor. Las instancias de control transversal que posee la División, son otras, como la dirección de contraloría de procesos de gerencia contraloría casa matriz, y la dirección de estrategia y control de gestión divisional y corporativa. De hecho, la dirección de estrategia y control de gestión coordina mensual y regularmente

la reunión denominada comité de gestión divisional (CGD), donde acude la administración superior de la División e instancias que representan a la casa matriz de CODELCO (presidente ejecutivo, vicepresidente operaciones norte, vicepresidente de administración y finanzas, vicepresidente de desarrollo humano, gerente corporativo de presupuesto y control de gestión, y el comité ejecutivo de la división).

Lo dicho con el objeto de analizar la gestión en las diversas materias, de seguridad, costos en todos sus aspectos, especialmente remuneraciones. Además, con tal motivo la referida dirección de estrategia y control de gestión prepara el informe de mensual de gestión (IMG).

De hecho en el mes de abril de 2014 se informó a esas instancias, acerca de cambios de categoría con efectos retroactivos en el plan de egreso, y otros conceptos como el costo laboral.

Finalmente la carta afirma que "la situación" implicó un desembolso mayor de lo presupuestado para el plan de egreso, lo que afectó el patrimonio de la empresa.

Sin perjuicio de lo genérico también de esta última aseveración, se podrá ver en la secuela del juicio que tampoco es real, pues si eventualmente existió un costo mayor al de presupuestado, deberá esclarecerse las variables que lo habrían generado y en todo caso compara dicha cifra con la cifra que se ahorró la División en el costo laboral por cada trabajador que se acogió al plan de egreso, que de otra forma no pudo haber sido desvinculado, y que la división tendría que haber seguido soportando.

En cuantos a los actos vulneratorios de derechos fundamentales, señala que se entienden lesionados o vulnerados los derechos fundamentales cuando el empleador o quien lo representa realiza actos o adopta medidas que limitan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Los hechos descritos y que se detallan a continuación constituyen una situación abusiva que, conforme a lo prescrito en el artículo 489 del Código del Trabajo, confiere legitimación activa para recabar la tutela de los derechos fundamentales que se hubieren afectado bajo los actos que se indican en esta presentación.

Dichos hechos, constituyen una vulneración a las garantías fundamentales, derecho a la no discriminación, a vida e integridad física y psíquica; derecho a la honra y dignidad - artículo 19 números 1° y 4° de la Constitución Política de la República derechos tutelados por el ordenamiento laboral discriminación en la extensión del convenio colectivo respecto del plan de egreso y en el acceso a un

procedimiento justo de investigación.

El actor ha sido discriminado arbitrariamente, en atención a la negativa de la empresa a extender los beneficios del plan de egreso, pues cumple todos los requisitos para adscribir al mismo, sin que en el plan de egreso se mencionen requisitos asociadas a la causal, causal que en todo caso rechazamos como se dijo. Más aun incluso habiendo sido estos ofrecidos en el contexto de la renuncia que le fue aceptada.

Luego además la demandada busca desvincularlo mediante una causal imputable al trabajador, para efectos de eludir el pago de indemnizaciones legales lo que como veremos corresponde conforme convenio colectivo que se le hizo extensivo, además fue discriminado arbitrariamente, pues se le conculcó su derecho a un debido proceso dentro del proceder de la empresa, pues ni siquiera tuvo derecho a efectuar descargos por las gravosas imputaciones sufridas, que como se pudo observar conforme los hechos relatados, de haberse otorgado la oportunidad, podría primero haber tenido claridad de cuales en efectos eran específicamente los supuestos hechos que fundan el incumplimiento grave que según su empleador cometió, y luego poder aclararlo para poner de manifiesto que ninguna responsabilidad tiene, en nada de lo que con cierta dificultad se puede desprender de la genérica he imprecisa carta.

Todo lo anterior a diferencia de otros funcionarios, que tuvieron participación directa en la implementación y operativización del plan de egreso y de los beneficios ofrecidos, como de los conceptos pactados con cada trabajador. Ellos pudieron haber sido cuestionados o culpados por los mismos poco claros hechos que equivocadamente se le imputan al actor, lo en todo caso habría contribuido a esclarecer el asunto, es el caso de doña Carmen Gutiérrez, ex jefa de la dirección administración personal (DAP), (área a cargo del registro y control de sobretiempo en el sistema SAP), estuvieron a cargo de la Oficina de atención a los trabajadores acogidos al plan de egreso, firmó su finiquito y el 10 de enero 2016.

Aproximadamente, se le pagó toda la indemnización normal y plan de egreso. Jorge Hernández, ex director de capacitación de desarrollo, estuvo trabajando en la implementación y atención a los trabajadores acogidos al plan de egreso y a cargo de la oficina bajo la administración de los señores Juan George George y Juan Carlos Canales Cabezas. También, se le pagó toda indemnización normal y plan de Egreso.

Según señala la prensa, al gerente general de la época, se le descontó el monto de los bonos recibidos por este concepto. Pero no se le desvinculó, En este sentido los poco claros y equivocados hechos que se le imputan al actor no importaban ningún beneficio personal para este, sino que solamente tenían por objeto dar cumplimiento a las instrucciones de gerencia, luego ahorrar costos a la empresa y finalmente por consecuencia de lo anterior generar bonos para altos ejecutivos con ocasión de las desvinculaciones acogidas al plan de egreso.

La propia administración extendió todos los beneficios del instrumento colectivo al actor, pese a no estar sindicalizado.

Luego hace referencia al derecho a la Honra, por las falsas y erróneas imputaciones, claramente los hechos imputados vulneran la honra del actor, toda vez que los hacen parte de un supuesto escándalo que azotó a Codelco, donde a ojos de la opinión pública las sanciones que se establecieron mediante el despido de ciertos funcionarios, obedecían a una suerte de redención de la empresa en cuanto a la eliminación de estos supuestos malos elementos que habrían ocasionado la situación antes latamente descrita, pues como se vio, al demandante no sólo es objeto de un despido abusivo y que carece de todo fundamento, si no que se encuentra lejos de ser un mal funcionario o elemento, si no muy por el contrario, circunstancia esta última que la división no puede negar y que agrava aún el daño del que ha sido objeto.

Todo lo relatado a costa de la honra y dignidad del actor en su calidad de persona, que ha tenido que soportar, no solo lidiar con los graves y poco clara imputación que no tuvo oportunidad de aclarar y la circunstancia de los comentarios estigmatizadores que a el mismo ha tenido que soportar que se le han hecho refiriendo a la causa de su despido, pasando de ser uno de los empleados destacados con los que ha contado la División, a denostarlo con las falsas y erróneas imputaciones efectuadas, lo que en efecto ha generado un daño irreparable en la honra del demandante, todo ello como consecuencia del actuar arbitrario y desproporcionado de su ex empleador.

Luego se refiere a la garantía constitucional, respeto y protección a la honra de la persona (Artículo 19 N°4 Carta Fundamental); que en cuanto al contenido del derecho a la honra, éste se encuentra vinculado como todos los demás, con el derecho a la dignidad de la persona humana, que en el ámbito de las relaciones laborales se traduce en el tratamiento respetuoso al trabajador al interior de la empresa, así como en todos los actos asociados a la relación laboral, obligación contenida en el inciso

segundo parte primera del artículo segundo del Código del Trabajo.

Tradicionalmente se sostiene en cuanto al honor u honra, que sus dimensiones son dos: primero, aparece el ámbito subjetivo interno (honor), que corresponde a la estimación que el sujeto tiene de sí mismo, esto es, su autoestima comprendiendo el prestigio "profesional" del individuo con el resto de la colectividad, en la medida que, en ciertos casos y bajo determinadas circunstancias, "el juicio crítico o la información divulgada acerca de la conducta profesional o laboral de una persona puede constituir un auténtico ataque a su honor personal" y, segundo aparece el ámbito objetivo externo (honra), que dice relación con la estimación o valoración social que tienen los terceros de las calidades morales de un sujeto determinado, también llamada heteroestima.

En el caso de marras, el actor fue no solo un funcionario destacado, si no que uno excepcional, una persona respetada por sus pares, subalternos y superiores por la responsabilidad compromiso y seriedad con que siempre desarrolló sus funciones, motivo por el cual se destacó y fue reconocido frecuentemente y consistentemente. Al imputar su empleador la causal esgrimida, y los fundamentos falsos, equivocados y poco claros también ya referidos, han dañado irremediamente la honra del actor y catastróficamente su honor, generando incluso secuelas físicas y psíquicas evidentes.

Que en lo que respecta al derecho a la integridad psíquica artículo 19 N°1 Constitución, todos los hechos ya referidos, el despido abusivo, la falta de derecho a descargos, el contexto en el que el despido se produce, la negativa injustificada a otorgarle beneficios que le corresponden y el desprestigio irreparable por las grave causal imputada han vulnerado la integridad psíquica del demandante quien ha visto afectada su integridad física y hoy se encuentra sometido a un tratamiento psicológico indicado, debido a que vive constantemente preocupado por la situación que lo afecta, más allá de los efectos esperables que genera en una persona el hecho de perder el empleo, además por la incertidumbre que debe enfrentar respecto de su futuro y el de su familia a consecuencia de los hechos antes relatados, y el daño irreparable a su prestigio, se encuentra actualmente en tratamiento por desanimo permanente, angustia e insomnio y baja de peso, siendo además medicado, para poder sobrellevar estos trastornos.

Le ha sido diagnosticado un cuadro angustioso reactivo y una alta inestabilidad emocional, y una depresión reactiva cuyo origen se sitúa como evento gatillante en su despido y en la baja en el estatus profesional que ello le ha sido.

Pero el mal trato no se detiene en el despido, posteriormente su empleador le dio esperanza de hacer un cambio de causal, que de alguna forma vislumbro como una forma de limpiar su honor sin embargo, pero lo ha sometido a una serie de esperas y consultas, sin finalmente permitir materializar dicha circunstancias, a esta altura creemos más como una maniobra dilatoria de parte de la empresa, lo que ha generado una angustia e incertidumbre que se ha prolongado innecesariamente en el tiempo y dicho sea de paso evidencia aún más la falta de justificación de la causal por parte del empleador.

Se efectúa a continuación un relato circunstanciado de dichos eventos; debido a que al 11 de enero de 2016 el correo que del actor despachó el día siguiente de recibida la carta de despido, el día 30, aun no era respondido, él llamó al sr. Luis Galdames, gerente de recursos humanos, un par de semanas después y le señaló que por el momento no había nada nuevo pero que le llamaría para conversar personalmente, no por teléfono ante la consulta si lo debía volver a llamar y le insistió que no, que él lo haría.

Debido a que no hubo respuesta, el demandante lo volvió a llamar a su teléfono celular el día 21 de enero. El sr. Luis Galdames señaló que no tenía nada nuevo que comentarle, pero que haría algunas consultas y le informaría.

El día 27 de enero el Sr. Galdames llama al actor, le señala que no hay nada nuevo y que enviarán el finiquito, sin plan de egreso a la notaría. El demandante le señalo diversos aspectos especialmente que el plan de egreso está consignado sin condiciones en el contrato colectivo para su grupo 1 de supervisores mayores de 60 años, además, contrariamente a lo que ha ocurrido con él, ha comprobado que a la sra. Carmen Gutiérrez y el sr. Jorge Hernández ambos ex Directores de GRH se les pagó todo, incluido el plan de egreso.

El señor Galdames reconoció que esto último es un precedente, por lo tanto le recomendó que hablara con el señor Alexei Escobar, quien lo estaba reemplazando en su feriado legal. Don Alexei no respondió sus llamadas, ni mensajes de texto. Pero le respondió la Directora de Administración de las Personas, Señora Paola Ramírez de la misma Gerencia y quien le invitó a conversar sobre aspectos del plan de egreso. Textualmente le señaló: "para que vamos a enviar su finiquito a la notaría, porque si Ud. no está de acuerdo y hay que devolverlo .Por lo tanto dejaremos constancia de los desacuerdos que haya y le responderemos", señaló.

Acorde a lo dispuesto por la Directora, el día 2 de febrero el actor acudió al edificio de Codelco a

revisar su finiquito, observó omisiones, especialmente: el plan de egreso y otros aspectos. En consecuencia dejó la carta adjunta dirigida a la gerencia de recursos humanos, al señor Alexei Escobar gerente subrogante de recursos humanos, señalando los motivos que le mueven son principalmente su transparencia y espíritu de colaboración haciendo presente las omisiones y errores a su juicio cometidos por la empresa con la medidas aplicadas en su contra.

En vista que al día 8 de febrero no hubo respuesta de ningún tipo, intentó ubicar por teléfono a la directora de administración de la personas, pero no contestó, por lo tanto le remitió dos mail, el segundo con copia al gerente de recursos humanos (s). Sin respuesta a la fecha.

Debido esta falta de respuesta y como un intento de lograrla y hacer valer sus derechos, acude a la Dirección del Trabajo en donde hace presente, entre otros aspectos, la tardanza del finiquito, el no reconocimiento y pago de beneficios consignados en el contrato colectivo, especialmente el plan de egreso establecido sin condiciones en el contrato colectivo.

La dirección cita a una audiencia conciliatoria a la empresa para el día martes 01 de marzo de 2016. Así mismo en dicha instancia administrativa, cuya copia de acta se acompaña al efecto, el abogado que comparece le habla de la posibilidad de un cambio de causal, con más, se reconocen en el acta beneficios que se han venido negando.

Respecto del daño psíquico señala que por su parte la Constitución asegura el derecho a la vida, e incluye el derecho a la integridad física y psíquica de la persona. Esta protección tripartita, constituye una percepción íntegra de lo que implica y persigue proteger dicha norma, donde el bien jurídico protegido va más allá de una simple apreciación física, incluyendo además un elemento o aspecto intangible o espiritual, como lo es la "Psiquis", en razón de lo anterior el hecho de defender solamente la integridad física resultaría en una percepción incompleta de lo que es la vida.

En cuanto al daño moral pretendido, precisa a este respecto que, en general, los autores que aceptan que deba indemnizarse el daño moral derivado de un despido injustificado reconocen que tal reparación debe ser excepcional, esto es, en determinados casos en que se cumplan ciertos requisitos. Todos los hechos ya referidos que son directamente causados por el despido abusivo del cual fue objeto el actor, no sólo han vulnerado los derechos ya referidos sino que además han causado un dolor y un sufrimiento que es diferente y que va mucha más allá de los efectos esperables que genera en una persona el hecho de perder el empleo, el que ha afectado incluso a su entorno familiar, es el daño

intangibles que se ha generado en el demandante, el sufrimiento que padece día a día y que fue causado por su ex empleador quien lo ha despedido sin tener motivo plausible pero aún más justificado este despido que carece de causal en una serie de hechos que respecto del actor no son efectivos y solo han contribuido a denigrar su imagen, no solo su prestigio que es la imagen externa, sino que también su propia imagen con la que enfrenta desde su fuero interno el mundo, que conforme al acontecimiento, entiende que ha efectuado algo indebido y grave, pero que en efecto no es tal. A ello se suma la constante angustia de no haber podido siquiera tener oportunidad de conocer claramente las imputaciones y haberse defendido al menos de las mismas.

Además se le ha sido diagnosticado un cuadro angustioso reactivo y una alta inestabilidad emocional, y una depresión reactiva cuyo origen se sitúa como evento gatillante en su despido y en la baja en el estatus profesional que ello le ha sido.

Nuestra jurisprudencia ha estimado que, la responsabilidad extracontractual es anterior a la contractual, lo que hace radicar en el ámbito de la primera el realizar acusaciones falsas o que carecen de sustento, que desmedran o deshonran a otros, la que no se inhibe por que quien la padece sea un trabajador, de dicha responsabilidad debe responder el infractor.

Así mismo las indemnizaciones son de carácter general y buscan resguardar la estabilidad en el empleo, por tanto tampoco inhiben las indemnizaciones de las lesiones extrapatrimoniales.

En consecuencia, el daño causado en los bienes no patrimoniales de mi representado tendrá que ser necesariamente reparado por su ex empleador.

Termina señalando que solicita tener por interpuesta demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones en contra de CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, representada legalmente por SERGIO PARADA ARAYA, acogerla a tramitación y en definitiva declarar que la demandada adeuda prestaciones y que con ocasión del despido abusivo del que ha sido objeto se han vulnerado sus derechos fundamentales, y condenarla a pagar las siguientes prestaciones:

1. \$99.137.742 pesos por concepto de 11 remuneraciones mensuales, o lo que se estime que en derecho corresponda, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo.
2. \$9.012.522 pesos por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, conforme lo prescrito en el artículo 489, inciso 3, o lo que se estime que en derecho corresponda.

3. \$224.956.374 pesos, correspondiente al pago de 37 años de servicio, valorizado al mes de enero de 2016, que incluyó el reajuste pendiente de IPC al mes de enero de 2016 y la empresa en su proyecto de finiquito lo hizo al mes de diciembre del 2015, o en definitiva lo que se estime en derecho corresponda.
4. \$179.965.099 pesos, por concepto de recargo contemplado en el inciso 3 del artículo 489, con relación a lo dispuesto en el artículo 168 del código del trabajo, o lo que se estime que en derecho corresponda.
5. \$73.667.760 pesos, que corresponden a feriado legal y proporcional por 175 días hábiles, más 76 días inhábiles. Para el cálculo de las vacaciones proporcionales, la empresa no consideró el monto de \$ 7.806.702 de los conceptos remuneracionales que son fijos, mensuales y permanentes, incremento DL 3501 congelado, la asignación de movilización y la asignación de combustible, todo conforme el artículo 69 del Código del Trabajo y la cláusula contrato colectivo 4.9, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.
6. \$2.498.896 pesos, por concepto de devolución de días de descanso (sistema antiguo) conforme los 15 días sistema antiguo, vigente antes del cambio de jornada excepcional 4x3, cláusula 3 contrato colectivo, o en definitiva lo que se, estime en derecho corresponda.
7. \$723.000 pesos, por concepto de pasajes de retorno, conforme o señalado en la cláusula 7.2 letra b del convenio colectivo de trabajo sindicato de supervisores Rol A Codelco Norte., o en definitiva lo que se, estime que en derecho corresponda.
8. \$7.932.639 pesos, por concepto de incentivo al feriado anual, conforme lo señalado en la cláusula 1.4.18 del Convenio Colectivo de trabajo Sindicato de Supervisores Rol A Codelco Norte, o en definitiva lo que se, estime que en derecho corresponda.
9. \$862.000 pesos, por concepto de Incremento indemnización, con cargo a monto por gratificaciones de los periodos 1998 y 2001, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.
10. \$872.180 pesos, por concepto de días trabajados durante el mes de enero de 2016, en atención a que debió operar la renuncia voluntaria fijada con tal fecha y no el despido invocado por la demandada, o en definitiva lo que se estime en derecho corresponda.
11. \$5.271.846 pesos, por concepto de horas extraordinarias adeudadas por cambio de jornada, mediante la cual se aumentó en una hora semanal la jornada de 44 a 45 horas, estipulándose que

sería sin menoscabo para las partes, y que se devengaron entre el día 1 de diciembre del año 2013 y el 3 de enero del 2016, a razón de una hora por cada semana transcurrida, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

12. \$16.401.298 pesos, por concepto de compensación de descansos en días viernes laborados sobre la jornada 4X3, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

13. \$2.500.000 pesos, por concepto de traslado de enseres personales, conforme lo señalado en la cláusula 7.2 letra A del convenio colectivo de trabajo sindicato de supervisores Rol A Codelco Norte, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

14. \$2.950.289 pesos, por concepto de Bono experiencia laboral, conforme lo señalado en la cláusula 2.5 del convenio colectivo de trabajo sindicato de supervisores Rol A Codelco Norte, o en definitiva lo que se estime en derecho corresponda.

15. \$1.434.115 pesos), por concepto de pasajes de vacaciones, conforme lo señalado en la cláusula 1.4.19 del convenio colectivo de trabajo sindicato de supervisores Rol A Codelco Norte, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 3 de enero de 2016, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

16. \$2.566.500 pesos, por concepto de reembolsos por atención dental, correspondiente a boletas no pagadas por tratamientos autorizados por el Dentista contralor, conforme cláusula contrato colectivo 6.2, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

17. \$11.546 pesos, por concepto de reembolso de tickets de alimentación en edificio institucional, o en definitiva lo que se estime en derecho corresponda.

18. \$6.497.524 pesos que corresponden a saldos pendientes que se pagan en el mes de abril de cada año, correspondientes al año anterior y que el actor devengó en su totalidad para el año 2015, que consisten en la proporción de la gratificación legal del mes de diciembre de 2015, bono experiencia laboral año 2015, asignación individual anual año 2015 e incentivo variable de la supervisión Rol A año 2015, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

19. \$175.068.651 pesos, que corresponden a la valorización monetaria de los beneficios del plan de egreso y que debido al despido abusivo y sin justificación del que fue objeto el actor, ha dejado de percibir, razón por la cual se le adeuda o bien se deberá disponer que sea incorporado al grupo que corresponda, los cuales corresponden a la valorización del Grupo N° 1 Plan de Egreso Rol A, por

concepto de 15 días adicionales por años de servicio (\$112.478.187), 1250 UF por aporte de libre disposición (\$32.036.363), beneficios educacionales (\$3.719.418) y beneficio de salud por 8 años (\$26.834.683) (paciente crónico hipertenso), o en definitiva lo que SS, estime en derecho corresponda.

20. \$50.000.000 pesos, a título de indemnización por el daño moral causado a consecuencia del despido abusivo del que mi representado ha sido objeto, o en definitiva lo que se, estime en derecho corresponda.

21. Condenarla además al pago de reajustes e intereses conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

22. Se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

Luego en el PRIMER OTROSÍ; y en subsidio de la presentación principal interpone demanda por despido abusivo e Injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales e indemnización de perjuicios por daño moral, en contra de la ex empleadora de mi representado, la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, representada legalmente por don SERGIO PARADA ARAYA, a fin de que se declare el despido injustificado, indebido o improcedente y en consecuencia, la condene al pago de las indemnizaciones por años de servicios, sustitutiva del aviso previo como asimismo al pago de otras indemnizaciones y prestaciones laborales que se adeudan e indemnización por daño moral, en base a los argumentos de hecho y de derecho que se exponen:

En virtud de la economía procesal y de evitar reiteraciones innecesarias solicita tener por reproducido el derecho y la doctrina, señalada en lo principal de esta presentación. En lo que al despido abusivo e Injustificado y cobro de las prestaciones que más adelante se detallan, así como respecto de las indemnizaciones laborales e indemnización de perjuicios por daño moral, corresponde.

Solicita que se tenga por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por despido indebido y carente de motivo plausible, y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales, en contra de la empresa CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, representada legalmente por don SERGIO PARADA ARAYA, acogerla en definitiva, solicitando como peticiones concretas, que el despido del que fue objeto el actor fue abusivo e Injustificado, indebido e improcedente y que, en consecuencia, se la condene al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales que se adeudan y la de daño Moral pretendida, conceptos que señalamos a

continuación:

1. \$99.137.742 pesos por concepto de 11 remuneraciones mensuales, o lo que se estime que en derecho corresponda, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo.
2. \$9.012.522 pesos por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, conforme lo prescrito en el artículo 489, inciso 3, o lo que se estime que en derecho corresponda.
3. \$224.956.374 pesos, correspondiente al pago de 37 años de servicio, valorizado al mes de enero de 2016, que incluyó el reajuste pendiente de IPC al mes de enero de 2016 y la empresa en su proyecto de finiquito lo hizo al mes de diciembre del 2015, o en definitiva lo que se estime en derecho corresponda.
4. \$179.965.099 pesos, por concepto de recargo contemplado en el inciso 3 del artículo 489, con relación a lo dispuesto en el artículo 168 del código del trabajo, o lo que se estime que en derecho corresponda.
5. \$73.667.760 pesos, que corresponden a feriado legal y proporcional por 175 días hábiles, más 76 días inhábiles. Para el cálculo de las vacaciones proporcionales, la empresa no consideró el monto de \$ 7.806.702 de los conceptos remuneracionales que son fijos, mensuales y permanentes, incremento DL 3501 congelado, la asignación de movilización y la asignación de combustible, todo conforme el artículo 69 del Código del Trabajo y la cláusula contrato colectivo 4.9, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.
6. \$2.498.896 pesos, por concepto de devolución de días de descanso (sistema antiguo) conforme los 15 días sistema antiguo, vigente antes del cambio de jornada excepcional 4x3, cláusula 3 contrato colectivo, o en definitiva lo que se, estime en derecho corresponda.
7. \$723.000 pesos, por concepto de pasajes de retorno, conforme o señalado en la cláusula 7.2 letra b del convenio colectivo de trabajo sindicato de supervisores Rol A Codelco Norte., o en definitiva lo que se, estime que en derecho corresponda.
8. \$7.932.639 pesos, por concepto de incentivo al feriado anual, conforme lo señalado en la cláusula 1.4.18 del Convenio Colectivo de trabajo Sindicato de Supervisores Rol A Codelco Norte, o en definitiva lo que se, estime que en derecho corresponda.
9. \$862.000 pesos, por concepto de Incremento indemnización, con cargo a monto por gratificaciones de los periodos 1998 y 2001, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

10. \$872.180 pesos, por concepto de días trabajados durante el mes de enero de 2016, en atención a que debió operar la renuncia voluntaria fijada con tal fecha y no el despido invocado por la demandada, o en definitiva lo que se estime en derecho corresponda.

11. \$5.271.846 pesos, por concepto de horas extraordinarias adeudadas por cambio de jornada, mediante la cual se aumentó en una hora semanal la jornada de 44 a 45 horas, estipulándose que sería sin menoscabo para las partes, y que se devengaron entre el día 1 de diciembre del año 2013 y el 3 de enero del 2016, a razón de una hora por cada semana transcurrida, o en definitiva lo que se, estime que en derecho corresponda.

12. \$16.401.298 pesos, por concepto de compensación de descansos en días viernes laborados sobre la jornada 4X3, o en definitiva lo que se, estime que en derecho corresponda.

13. \$2.500.000 pesos, por concepto de traslado de enseres personales, conforme lo señalado en la cláusula 7.2 letra A del convenio colectivo de trabajo sindicato de supervisores Rol A Codelco Norte, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

14. \$2.950.289 pesos, por concepto de Bono experiencia laboral, conforme lo señalado en la cláusula 2.5 del convenio colectivo de trabajo sindicato de supervisores Rol A Codelco Norte, o en definitiva lo que se, estime en derecho corresponda.

15. \$1.434.115 pesos), por concepto de pasajes de vacaciones, conforme lo señalado en la cláusula 1.4.19 del convenio colectivo de trabajo sindicato de supervisores Rol A Codelco Norte, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 3 de enero de 2016, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

16. \$2.566.500 pesos, por concepto de reembolsos por atención dental, correspondiente a boletas no pagadas por tratamientos autorizados por el Dentista contralor, conforme cláusula contrato colectivo 6.2, o en definitiva lo que se estime que en derecho corresponda.

17. \$11.546 pesos, por concepto de reembolso de tickets de alimentación en edificio institucional, o en definitiva lo que se, estime en derecho corresponda.

18. \$6.497.524 pesos que corresponden a saldos pendientes que se pagan en el mes de abril de cada año, correspondientes al año anterior y que el actor devengó en su totalidad para el año 2015, que consisten en la proporción de la gratificación legal del mes de diciembre de 2015, bono experiencia laboral año 2015, asignación individual anual año 2015 e incentivo variable de la supervisión Rol A año

2015, o en definitiva lo que se, estime que en derecho corresponda.

19. \$175.068.651 pesos, que corresponden a la valorización monetaria de los beneficios del plan de egreso y que debido al despido abusivo y sin justificación del que fue objeto el actor, ha dejado de percibir, razón por la cual se le adeuda o bien se deberá disponer que sea incorporado al grupo que corresponda, los cuales corresponden a la valorización del Grupo N° 1 Plan de Egreso Rol A, por concepto de 15 días adicionales por años de servicio (\$112.478.187), 1250 UF por aporte de libre disposición (\$32.036.363), beneficios educacionales (\$ 3.719.418) y beneficio de salud por 8 años (\$ 26.834.683) (paciente crónico hipertenso), o en definitiva lo que SS, estime en derecho corresponda.

20. \$50.000.000 pesos, a título de indemnización por el daño moral causado a consecuencia del despido abusivo del que mi representado ha sido objeto, o en definitiva lo que se, estime en derecho corresponda.

21. Condenarla además al pago de reajustes e intereses conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

22. Se condene a la demandada al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Que en tiempo y forma, comparece la demandada, quien niega primeramente en forma expresa y concreta los hechos denunciados, luego de una relación circunstanciada de los hechos señala que en lo que respecta a las circunstancias preliminares del despido, que se narran en la parte expositiva de los hechos, se niega todo lo que dice relación con las supuestas respuestas que el demandante habría otorgado a la auditora jefe de la división Chuquicamata, al auditor corporativo y a 2 auditores más, circunstancias que deberán ser acreditadas por el actor.

Asimismo, la demandada niega el contenido del informe remitido al Gerente de administración y al gerente corporativo de contraloría, relacionados con la entrevista sostenida con los auditores a que se refiere el numeral 1 precedente, circunstancias que deberán ser acreditadas por el actor.

Esta parte niega que la renuncia presentada por el demandante con fecha 17 de diciembre de 2015, haya sido aceptada por la demandada, toda vez que, dicha renuncia fue presentada para hacerse efectiva el día 03 de enero de 2016 y siendo esta causal de terminación de la relación laboral un acto jurídico unilateral o una declaración unilateral de voluntad, que no requiere el consentimiento del empleador, malamente pudo habérsela aceptado, como erróneamente sostiene el demandante en su libelo.

Con relación al pago del anticipo de la indemnización por años de servicios, cabe hacer presente que dicho pago se activó únicamente por aplicación de la cláusula 4.1.1., letra i) del convenio colectivo Rol A, pero no implicó una aceptación de la renuncia en cuanto cacto jurídico unilateral, según se dijo. De hecho, al constatarse los graves incumplimientos contractuales por parte de este ex supervisor, de inmediato se procedió a su despido, por la causal legal que le resultaba aplicable, considerando que la renuncia aún no producía efectos de ninguna especie o naturaleza.

Se niega que la renuncia se haya presentado por el demandante, para hacerse efectiva el día 03 de enero de 2016, motivado por el hecho de dar cumplimiento de mejor manera a otros compromisos requeridos por la División, más allá de lo establecido por su contrato de trabajo. Por el contrario, la demandada entiende que lo que el demandante pretendía era completar un mes más de remuneraciones, para acceder a otras prestaciones de carácter anual, que finalmente termina demandando en este libelo, como si la renuncia hubiese producido el efecto pretendido por el actor, de poner término a la relación laboral a partir del 03 de enero de 2016.

Se niega además que la carta de despido sea extensa, confusa y equivocada en el relato de los hechos, como indica el demandante. Además, niega que ésta no cumpla con el estándar mínimo legal, que sea poco clara y genérica en la descripción de los hechos o que adolezca de inconsistencias. Al respecto, llama la atención lo paradójico de esta aseveración, ya que si comparamos la carta de despido con la demanda, ciertamente la carta es mucho más breve, precisa, clara y coherente que la demanda presentada y expone los fundamentos de hecho y de derecho que justifican la decisión de desvincular al actor.

La demandada niega que no exista conocimiento acerca de las funciones que eran propias del cargo del demandante, ya que éstas se encuentran claramente señaladas en su contrato individual de trabajo y en la descripción de su cargo.

Se niega que la administración de la empresa haya instruido a los gerentes de cada área la misión de incentivar a sus trabajadores a visitar a la comisión especial de egreso, ya que el plan de egreso, por definición, es de carácter voluntario. Lo que sí se autorizó a hacer, era informar acerca de los beneficios del plan, pero no incentivar a los trabajadores en términos de presionarlos para acogerse a él.

Se niega además que el plan de egreso no tuviera la acogida esperada entre los trabajadores o que

éstos se dieran cuenta que la suma de dinero no cumplía con sus expectativas, ya que el plan de egreso fue pactado en los respectivos convenios colectivos celebrados con los sindicatos representantes de los trabajadores Rol B, lo que da cuenta que este tema fue negociado y acordado con los legítimos representantes de los trabajadores, quienes obviamente respondieron a las expectativas que sus representados tenían en la materia.

Se niega también que existiera un estrategia administración de la empresa y que la comisión especial de egreso, en adelante indistintamente la comisión, actuara por orden y voluntad de la administración para los efectos de ofrecer a los trabajadores adelantar el ascenso programado que le pudiera corresponder en su área, para hacerlo efectivo al del momento de acogerse al plan.

Se niega que la Comisión ya referida tuviese facultades para ofrecer a los trabajadores incentivos al egreso más allá de lo pactado en los respectivos convenios colectivos y que haya actuado por órdenes de la dirección superior de la empresa, ya que ello importaba alterar lo acordado en los instrumentos colectivos vigentes y vulnerar el manual de alcance de facultades (documento corporativo que establece atribuciones y facultades de cada nivel ejecutivo y directivo). En este orden de ideas, niegan todas y cada una de las afirmaciones del demandante que apunten a señalar que de una forma u otra la comisión especial de egreso estaba facultada para ofrecer condiciones de egreso distintas a las pactadas en los respectivos instrumentos colectivos, ya fuera por adelantamiento de ascensos programados, el pacto y/o pago de horas extraordinarias que no hubiesen sido efectivamente trabajadas, etcétera.

No es efectivo también que el demandante en este caso concreto, no tuviese la obligación de verificar que efectivamente se estaban otorgando horas extraordinarias fuera de todo rango, asociadas a la implementación del plan de egreso. En esta parte, claramente se pretende confundir al tribunal a través de un formalismo mal entendido, dado que como se podrá haber dado cuenta con el detallado relato que hace el propio demandante, éste estaba en perfecto conocimiento de que las horas extraordinarias que se estaban otorgando por la comisión se vinculaban a mejoramientos en el incentivo al egreso, fuera de lo pactado en los instrumentos colectivos y con infracción a las normas que regulan la materia, las que por cierto éste debía conocer y controlar en su calidad de director de contraloría.

Se niega que los beneficios como horas extraordinarias, adelantamiento de ascensos programados o cualquier otro beneficio establecido para incentivar el egreso de los trabajadores, se hayan entregado

conforme a lo pactado en el plan de egreso.

Precisamente, ese es el reproche que merece la conducta del demandante, quien estando en conocimiento de las irregularidades que se estaban verificando, no cumplió con el deber de control y demás funciones que le eran propias en razón de su cargo, a objeto de levantar las alertas necesarias que tendiesen a la corrección de la situación observada. No se puede soslayar el hecho básico de que el demandante era el DIRECTOR DE CONTRALORIA.

Esta parte niega que la administración de Chuquicamata, para cumplir con la promesa efectuada en el proceso de negociación colectiva con el directorio de Codelco y con la meta impuesta en el convenio de desempeño de cada ejecutivo, haya tomado la decisión de ser más agresiva y flexible en la seducción de los trabajadores, así como también, que el gerente general autorizará a los gerentes de área para accionar fuera de los márgenes establecidos en el plan de egreso voluntario.

Tampoco es efectivo lo sostenido por el demandante, en cuanto a que todo el nivel jerárquico de la corporación haya conocido lo que él denomina como "flexibilización del Plan". Así como tampoco, que la verdadera razón para poner fin a las prácticas que se habían desviado de los procedimientos y acuerdos establecidos, obedecieran a las restricciones económicas de la estatal, dados los mayores costos asociados al egreso de los trabajadores.

No es efectivo que el cese en el otorgamiento de los beneficios que excedían lo pactado en el plan de egreso, haya sido "mal recibido" por los trabajadores o la dirigencia sindical. Niegan también que el referido cese en el otorgamiento de los beneficios no pactados se haya considerado como una discriminación arbitraria de la Administración.

Además niegan toda aseveración que diga relación con la intervención de la dirigencia sindical en la implementación del plan, que se escape o esté fuera de aquellos aspectos expresamente pactados en la respectiva cláusula de los convenios colectivos. En efecto, en ellos se considera la participación de la dirigencia sindical, pero en los ámbitos acotados al plan de egreso acordado y no otros.

Niegan asimismo todas las aseveraciones del demandante que dicen relación con su supuesta irresponsabilidad en los hechos que se le imputaron en la carta de despido, por la circunstancia de existir procesos donde otras áreas son las responsables de incluir la información en los sistemas computacionales que soportan tales procesos. Insistimos, que el demandante estaba en conocimiento de las situaciones irregulares que se estaban produciendo y no cumplió con los deberes propios de su

cargo para poner coto o advertir de esta situación a los niveles jerárquicos correspondientes.

Así también niegan todas las aseveraciones que se formulan por el demandante en su libelo, en orden a desconocer o controvertir los argumentos, hechos y razones que justificaron su despido, las que deberán ser objeto de la correspondiente prueba en la etapa procesal respectiva.

Esta parte niega que en la carta de despido se haya hecho referencia a ciertos y seleccionados párrafos del descriptor del cargo del demandante, sacándolos de contexto, a objeto de inducir a un error. Por el contrario, la carta es clara y precisa en la determinación de las funciones y obligaciones contractuales que correspondían al demandante y que fueron gravemente incumplidas por éste y que, precisamente, son los hechos que configuraron la aplicación de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

La parte niega además, que se hayan utilizado maliciosa y antojadizamente algunas funciones sacadas de contexto, definidas en el perfil del cargo del demandante, lo que habría tornado abusivo el despido materia de autos. Por el contrario, la demandada siempre ha actuado de buena fe, procurando ceñirse estrictamente a los procedimientos establecidos. La responsabilidad del demandante en las irregularidades observadas en la implementación del plan de egreso, quedó demostrada suficientemente con los antecedentes que la demandada contaba a su respecto y ha quedado ratificada con sus propios dichos vertidos en la demanda.

Tratándose de la alusión que la parte demandante hace acerca de los manuales de alcance de facultades (MAF) y una supuesta diferenciación entre el que se cita en la carta de despido y aquél vigente a la época en que empieza a operar el plan de egreso (febrero 2013), en lo que respecta al supuesto nivel facultado para autorizar modificaciones a lo pactado en los instrumentos colectivos, que según el actor correspondería al nivel de gerente general, esta parte niega dicha aseveración, toda vez que los MAF Rev. 11, 12 y 13, todos ellos indican en la parte pertinente, que el ejercicio de la referida facultad le asiste únicamente al presidente ejecutivo de la empresa y no al gerente general de la división como erróneamente indica el actor.

Niega además que remuneraciones y contraloría correspondan a áreas transaccionales, que velen por sus propios procesos y que la instancia de control transversal sea la dirección de contraloría de procesos de la gerencia contraloría en casa matriz y la dirección de estrategia y control de gestión divisional y corporativa. Por el contrario, ciertamente en el caso de marras, la dirección de contraloría

de la división, debe velar por que no se generen pagos más allá de lo establecido en los respectivos instrumentos individuales o colectivos de trabajo.

Se niega la aseveración del demandante, en cuanto afirma, que lo que la carta califica como "la situación", no haya implicado un desembolso mayor de lo presupuestado para el plan de egreso y que no es real que haya significado un costo mayor al presupuestado, ya que según afirma habrían implicado un beneficio neto para la División.

Por el contrario, conforme las revisiones efectuadas, estas modificaciones realizadas fuera de lo pactado, sí significaron mayores costos económicos para Codelco y lo que es más grave aún, dichas modificaciones no contaron con las autorizaciones de los niveles facultados para su otorgamiento.

Se niega que el despido haya vulnerado algún derecho fundamental del trabajador; que sea discriminatorio o sin respeto a sus derechos y garantías esenciales; o que éste haya sido abusivo, arbitrario, infundado, injustificado o carente de causa.

Asimismo se niega que la demandada haya buscado desvincular al trabajador mediante una causal imputable a éste, para efectos de eludir el pago de indemnizaciones legales. En efecto tratándose de los trabajadores de Chuquicamata y específicamente en el caso del demandante, por aplicación del convenio colectivo vigente, a éste le corresponde el pago de una indemnización convencional por años de servicios, cualquiera fuera la causal de terminación del contrato de trabajo, exceptuada la del artículo 160 N°1 letra a) del Código del Trabajo, esto es, "falta de probidad".

Es por ello que la parte niega que haya existido discriminación en la no extensión en favor del demandante, del plan de egreso del convenio colectivo aplicable a los supervisores Rol A y en el supuesto no acceso a un procedimiento justo de investigación. En efecto el demandante pretende en este juicio, que se le aplique el plan de egreso voluntario focalizado, pactado en la cláusula 11 del convenio colectivo vigente suscrito con el sindicato de supervisores Rol A de Chuquicamata, en relación con el anexo N° 5 del mismo documento. Sin embargo, en este caso no procede dicho beneficio respecto del demandante, por cuanto la causal de terminación del contrato individual de trabajo aplicada a su respecto, implica que no tiene derecho al referido plan de egreso, no obstante haberse inscrito, ya que su renuncia no alcanzó a surtir efecto.

Cabe hacer presente que como su nombre lo indica, se trata de un plan de egreso voluntario focalizado, lo que significa que la terminación de la relación contractual debe producirse y causar sus

efectos por la libre y espontánea manifestación de voluntad del trabajador, que ponga efectivo término al vínculo contractual individual, sin que sean procedentes otras causales de término de la relación laboral en las que, o no se manifieste la voluntad unilateral del trabajador, como en el caso de su muerte, o bien, en la que intervenga la voluntad del empleador, como es el caso del despido, cualquiera sea la causal que se invoque para ello, e incluso, para el caso del mutuo acuerdo de las partes.

En cuanto a la supuesta discriminación por no poder acceder a un procedimiento justo de investigación, se niega, desde que el despido del trabajador se sustentó en antecedentes fundados, concretos y documentales, que determinaron la responsabilidad del actor en los hechos que motivaron su desvinculación.

Se niega que el despido haya afectado la honra del trabajador, ya que por la causal aplicada, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, el término de la relación laboral se fundó en hechos precisos y concretos que demostraron tal incumplimiento.

La demandada niega que el despido del trabajador vulnere su integridad psíquica, en términos de constituirse en una vulneración de sus derechos fundamentales, atendida la proporcionalidad de la medida adoptada por ella.

Se niega asimismo la existencia de daño psíquico y de daño moral ocasionado a raíz del despido, por las mismas razones antes expuestas.

La demandada niega que en el caso que nos ocupa haya operado un perdón de la causal, toda vez que, una vez que se contó con los antecedentes necesarios, que hicieron posible determinar la responsabilidad del ex supervisor, la medida del despido se aplicó de manera inmediata.

Niega adeudar:

1. la suma de \$99.137.742, por concepto de 11 remuneraciones mensuales, o lo que se estime corresponder, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, ya que el despido no ha vulnerado ningún derecho fundamental del trabajador.
2. La indemnización por falta de aviso previo por un monto de \$9.012.522.-, atendida la causal de término de la relación laboral, que es una causal de caducidad que no da derecho a indemnización alguna, y además, esta indemnización no está pactada convencionalmente. Con todo, para el improbable caso que se le reconociese el derecho al trabajador por este concepto, éste deberá

limitarse hasta un monto de UF 90 por su valor en pesos a la fecha del despido, conforme lo dispone el artículo 172 inciso final del Código del Trabajo.

3. La suma de \$5.271.846, por concepto de horas extraordinarias, que se habrían devengado entre el 01 de diciembre de 2013 y el 03 de enero de 2016, por no haberse verificado las referidas horas extraordinarias y sin perjuicio de ello, por haber operado la prescripción especial del artículo 510, inciso cuarto del Código del Trabajo, según excepción que se opondrá más adelante.

4. La suma de \$7.932.639, por concepto de incentivo al feriado anual, reconociendo únicamente la suma de \$6.941.059.

5. La suma de \$16.401.298, por concepto de compensación de descansos en días viernes laborados, por cuanto, esta parte no reconoce el trabajo en dichos días, considerando que el trabajador estaba afecto a una jornada 4x3, en que el día viernes no lo trabajaba, por lo que corresponde al demandante acreditar el haber asistido a trabajar en dichos días a requerimiento de su jefatura directa.

6. La suma de \$872.180 por concepto de 3 días trabajados durante el mes de enero del año 2016, ya que según el demandante debió operar la renuncia voluntaria fijada con tal fecha y no el despido invocado por la demandada. Al respecto, cabe señalar, que los referidos días no fueron trabajados por el demandante para ningún efecto legal, ya que la relación contractual terminó efectivamente el 29 de diciembre de 2015.

7. La suma de \$2.950.289 por concepto de Bono Experiencia Laboral.

8. La suma de \$1.434.115 por concepto pasaje de vacaciones, conforme lo señalado en la cláusula 1.4.19 del convenio colectivo vigente, por no darse a su respecto el requisito de permanencia en la División, considerando que su contrato terminó el 29 de diciembre de 2015 y no el 03 de enero de 2016, como pretende el demandante.

9. La suma de \$ 2.566.500 por concepto de reembolsos por atención dental, correspondientes a supuestas boletas no reembolsadas por tratamientos según señala autorizados por el Contralor Dental. Deberá ser el demandante quien acredite esta prestación.

10. La suma de \$11.546 por concepto de reembolso de ticket de alimentación en edificio institucional. Es más dicho monto corresponde a una deuda que mantiene el actor para con la demandada.

11. Además niega adeudar el concepto gratificación proporcional correspondiente al año 2015, ya que el año pasado no se cumplieron las condiciones establecidas en la ley y en los instrumentos colectivos,

para que se devengase gratificación legal y/o convencional respecto de los trabajadores de la corporación.

12. La suma de \$6.497.524 por concepto de bono de experiencia laboral año 2015, asignación individual año 2015 e Incentivo Variable de la Supervisión Rol A año 2015, reconociendo únicamente por estos conceptos la cantidad total de \$6.402.128 (bono de experiencia laboral año 2015 por \$38.886, asignación individual año 2015 \$472.269 e Incentivo Variable de la Supervisión Rol A año 2015 por la suma de \$5.890.973).

13. La suma de \$175.068.651 por concepto de plan de egreso, conforme lo que ya se ha indicado.

14. La suma de \$50.000.000 por concepto de daño moral, dado que el despido se encuentra plenamente justificado en autos, no siendo vulneratorio de derechos fundamentales, así como tampoco, abusivo e injustificado.

15. La suma de \$179.965.099, por concepto de recargo contemplado en el inciso 3° del artículo 489, con relación a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, o lo que se estime pertinente conforme a derecho, por cuanto el despido no vulnera derechos fundamentales y se encuentra plenamente justificado.

Luego se refiere a la contestación de la demanda propiamente tal, y solicita tener por opuestas las defensas de fondo que se exponen, por los fundamentos que en cada caso se indica, disponiendo el rechazo de la demanda en todo aquello que no esté expresamente reconocido por esta parte, con expresa condena en costas, por las siguientes consideraciones de hecho y de derecho:

El despido no vulnera derechos fundamentales del demandante y se encuentra justificado, la división Chuquicamata reconoce que el ex trabajador le prestó servicios desde el 01 de agosto de 1998 hasta el 29 de diciembre de 2015, fecha esta última de la terminación de sus servicios por aplicación de la causal de caducidad contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

En efecto, conforme la carta de despido entregada al trabajador, a éste se le indica que con fecha 29 de diciembre de 2015, la división ha determinado poner término inmediato a su contrato individual de trabajo celebrado con ésta, en conformidad con lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Luego hace referencia a los fundamentos de hecho: señala que la división y los sindicatos de trabajadores N°1, 2 y 3, centro de trabajo Chuquicamata; sindicatos N° 5 centro de trabajo

Chuquicamata y N°1 del centro de trabajo Antofagasta, y; sindicato minero centro de trabajo Chuquicamata, convinieron en sus respectivos instrumentos colectivos, para el periodo 2013-2016, el denominado "Plan de Egreso Voluntario programado Periodo 2013-2016" (Anexo 14) destinado a diversos grupos de trabajadores Rol B, clasificados en 4 grupos: grupo 1 conformado por trabajadores con enfermedades profesionales, naturales crónicas e incapacidad; grupo 2, conformado por trabajadores en edad de jubilación; grupo 3, conformado por trabajadores "jubilables" sanos, mayores de 53 años y menores de 64 años; y grupo 4, conformado, por trabajadores mayores de 46 y menores de 52 años, con un mínimo de 5 años cumplidos en la División.

La entrega del citado plan de egreso, que se condiciona a la renuncia voluntaria del trabajador y efectivización dentro de determinado plazo, se traduce en la obtención de ciertos y determinados beneficios expresamente regulados y diferenciados según el grupo al que pertenece el trabajador respectivo, según se muestra en el cuadro siguiente:

Al respecto, en la carta se indica que el demandante, en su carácter de contralor de la división Chuquicamata, sabía o debía saber, que el inicio de los procesos de negociación colectiva, los beneficios y montos contemplados para los planes de egreso que se pacten en dichos instrumentos colectivos, sólo pueden tener lugar previa autorización del presidente ejecutivo de Codelco-Chile. De igual manera toda modificación a los instrumentos colectivos vigentes – por ende los planes de egreso contenidos en dichos instrumentos - sólo procederá previa autorización del citado presidente ejecutivo, conforme al numeral 3.1.6 del Manual de Alcance de Facultades de la Dirección Superior (MAF. Rev.13).

De acuerdo a la modificación del contrato individual de trabajo del demandante - de fecha 01 de diciembre de 2009 - éste fue designado "Director de Contraloría CN", cuyo objetivo se especifica en el documento denominado "Descripción de Cargo", el cual se anexó a dicha modificación de contrato.

Dicha descripción de cargo lo obligaba, entre otras funciones a:

1. "Dirigir, coordinar, orientar y evaluar los procesos y recursos asociados a las áreas bajo su cargo, tales como, remuneraciones, egresos, contabilidad y tesorería, para asegurar el cumplimiento de los resultados establecidos, en especial, la elaboración y emisión de los estados financieros consolidados, de la Corporación, de manera que estos se ajusten a las normas corporativas, a las normas legales y tributarias vigentes y a los principios contables generalmente aceptados".

2. "Controlar continuamente que los procesos, resultados y uso de los recursos presupuestados se ajusten a lo programado, a las normas corporativas, a las normas legales y tributarias y a los principios contables, generalmente aceptados, así como hacer proyecciones y proponer oportunamente las medidas correctivas que correspondan en caso de desviaciones a los planes financieros."

3. "Velar por el cumplimiento de normas corporativas y divisionales especialmente en temas relacionados con el negocio de su departamento..."

Por su parte, en materia de procedimientos administrativos SAP, Pas Siger 003, que conocía o debía conocer en razón de su cargo, indica que dentro de las responsabilidades del área de remuneraciones - perteneciente a la dirección de contraloría - se encuentra la de "verificar que todo proceso que antecede al proceso a ejecutar tenga sus respectivas aprobaciones y certificaciones por las personas y/o entes responsables."

No obstante lo señalado precedentemente, el demandante en su calidad de director de contraloría de la división Chuquicamata, sabiendo o debiendo saber en razón de su cargo, que los grupos y beneficios se encontraban perfectamente regulados, diferenciados y restringidos a los pactados en los citados instrumentos colectivos, permitió y toleró que se incrementaran en forma no autorizada previamente por los niveles respectivos los beneficios del plan de egreso, sin controlar su apego a las normas corporativas, legales y tributarias, y exigir, particularmente, que todos estos cambios/modificaciones fueren autorizados por los niveles facultados, en este caso el presidente ejecutivo de Codelco Chile, conforme lo dispone el numeral 3.1.6 del MAF ya citado.

Todo ello con grave perjuicio al patrimonio de la Corporación. En efecto, el otorgamiento de beneficios adicionales a los acordados en los instrumentos colectivos no fueron sometidos a aprobación previa del nivel facultado (Presidente Ejecutivo) y se inició junto con el plan de egresos en marzo de 2013, ofreciéndose y definiéndose en negociaciones individuales.

Esta situación no sólo importó vulnerar la normativa interna y expresa de la Corporación, sino también implicó desembolsos por sobre lo presupuestados para la implementación del plan de egreso. De esta forma, la conducta laboral observada por el demandante no sólo importó un incumplimiento de las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo, desde que, como hemos visto lo obligaba a ejercer una debida fiscalización/control de los parámetros del ya citado plan de egreso, sino que además reviste la gravedad necesaria, desde que ha afectado el patrimonio de la empresa, teniendo en

especial consideración el carácter público de la misma.

Así la gravedad de la infracción a sus obligaciones impuestas en el contrato de trabajo, radica en que:

- 1) Vulneró la normativa que, en razón de su cargo, debía cumplir, controlar y fiscalizar, de modo que se cumpliera de la manera debida;
- 2) Dichas vulneraciones de la normativa causaron un perjuicio patrimonial a la demandada, desde el momento que en la aplicación del plan de egreso voluntario a trabajadores que se acogieron a éste, obtuvieran beneficios patrimoniales, en algunos casos, por sobre los contemplados en los respectivos instrumentos colectivos y en otros, sin estar contemplados en los citados instrumentos.

Finalmente, cabe relevar que la gravedad de su actuación no solo importa un acto reprochable, sino también, apareja una grave infracción a la confianza que la división había depositado en usted. Cabría recordar, que el contrato de trabajo no solo impone a las partes cumplir con el trabajo por el cual se ha contratado, por una parte, y por la otra, pagar una remuneración por dicha prestación, sino también la obligación de desempeñar su cargo con la diligencia debida y bajo el principio de la buena fe.

Los párrafos anteriores, que son prácticamente fiel reproducción de lo que se le informó al demandante en la carta de despido, sin lugar a dudas que justifican plenamente la decisión adoptada por la demandada, apareciendo como inverosímil la versión que ha dado el demandante para intentar exculparse en torno a los graves incumplimientos que se observaron al contrato de trabajo.

En este contexto estamos convencidos que la medida adoptada en su calidad de empleadora, ha sido una medida adecuada, que se ha materializado en el legítimo ejercicio de los derechos que le asisten, especialmente en lo referido a sus facultades de organizar, administrar y dirigir la empresa y, en esta última potestad, en el ejercicio debido y legítimo de su poder disciplinario. Más aún si consideramos el carácter de empresa del estado que ésta detenta, donde actuaciones irregulares como la observada, atentan contra el patrimonio de la nación toda y, por lo tanto, no hay cabida para que sus trabajadores se aparten de las reglamentaciones establecidas y del irrestricto apego a su normativa interna.

Así lo ha declarado por lo demás la contraloría general de la república, en sendos dictámenes, en los cuales deja expresamente establecido que Codelco, en su calidad de empresa estatal, debe dar estricto cumplimiento a las reglamentaciones que a sí misma se ha dado, por lo que no existen espacios para las acciones y omisiones que se detectaron en el actuar del demandante, quien pretende refugiarse en tecnicismos y en el actuar de otros para eludir su propia responsabilidad en los

hechos de que da cuenta la carta de despido.

No escapará al elevado criterio que con la sola lectura de la demanda, extensa y recargada de detalles y minucias, se evidencia que el demandante estaba en pleno y cabal conocimiento de lo que estaba sucediendo a propósito de la implementación del plan de egreso para el estamento Rol B y que además en su calidad de director de contraloría, contaba con una serie de competencias técnicas, así como también, con las atribuciones necesarias, para adoptar aquellas medidas que estando dentro del campo de sus obligaciones, le permitían hacer las prevenciones, levantamientos y/o denuncias que el caso ameritara, para efectos de evitar que se siguiesen cometiendo las irregularidades detectadas.

Así las cosas sostiene la demandante que el despido no ha vulnerado ningún derecho fundamental del trabajador, dada su plena justificación. Otra cosa es que éste no quiera asumir su responsabilidad en los hechos que configuraron la causal de despido, pero eso ya escapa al ámbito de los aspectos que pudiesen estar bajo el control de la demandada en su calidad de empleadora, la que en el caso que nos ocupa, se encontraba en la obligación de adoptar la medida del despido, como única alternativa posible para establecer la responsabilidad del actor en las irregularidades observadas en la implementación del plan de egreso.

No obstante lo anterior y sin perjuicio de que esta parte estima que no existe una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, debemos señalar que aunque así fuese, la conducta de la demandada se enmarca dentro del principio de proporcionalidad que exige la norma laboral pertinente.

En efecto, el artículo 485 inciso 3° establece que "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 aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial."

En tal contexto, la demandada ha actuado dentro de los límites de la proporcionalidad, por cuanto la medida adoptada era idónea, necesaria y proporcional en sentido estricto, considerando las conductas que el trabajador había desplegado y que justificaban su despido. En esta parte, nos detendremos unos instantes en el análisis de la supuesta discriminación que alega el demandante para acceder al plan de egreso de los supervisores, refiriéndose al efecto, a casos de otros trabajadores que sí tuvieron dicha posibilidad y que habían participado en la implementación del plan de egreso para trabajadores

Rol B, donde se observaron las irregularidades tantas veces comentadas. Al respecto, la respuesta es simple, todos los trabajadores mencionados reunían los requisitos contemplados en dicho instrumento, convenio colectivo supervisores Rol A - para ser beneficiarios del mismo, se encontraban inscritos en el citado plan de egreso y voluntariamente presentaron y efectivizaron su renuncia a la división en tiempo y forma.

En consecuencia, jamás hubo una discriminación a su respecto, ya que como se ha señalado, el demandante no obstante haberse inscrito en tiempo y en forma en dicho plan de egreso, lo cierto es que no se desvinculó de la división voluntariamente, sino que a su respecto no se daba la hipótesis para su otorgamiento, al haber sido desvinculado de la División, por causa imputable a su conducta laboral y por voluntad del empleador. Nos remitimos a lo ya señalado en este aspecto en cuanto a la voluntariedad del término de la relación laboral para que opere el plan de egreso voluntario (Ver negación de hechos).

En dicho sentido, cabe señalar que los beneficios del plan de egreso voluntario, en tanto no se verificase el término de la relación laboral por la renuncia del supervisor, para éste eran únicamente una mera expectativa y no un derecho adquirido. Así las cosas, desde que el demandante es despedido, dicha mera expectativa se extinguió a su respecto, sin que pueda impetrar beneficio alguno asociado a ella. En otros términos, nunca se incorporó al patrimonio del demandante los beneficios asociados al plan de egreso voluntario.

A mayor abundamiento, llama la atención que sea el mismo actor el que evidencia una completa contradicción en las prestaciones que demanda, por cuanto solicita se condene al pago del plan de egreso Rol A, ítem este último que requiere necesariamente de la renuncia del trabajador para acceder a tal beneficio y por otro lado, reclama prestaciones como la indemnización sustitutiva del aviso previo o el recargo del artículo 489 del Código del Trabajo, indemnizaciones que de entender la renuncia como causal de término de la relación laboral como pretende el demandante, no le corresponden y que revelan una abierta contradicción en la demanda del actor. En otras palabras el actor pretende prestaciones o indemnizaciones, cuyas causas no son compatibles entre sí.

En lo que respecta a la supuesta afectación a la integridad psíquica del trabajador y a su honra, reiteramos lo ya señalado en su oportunidad en cuanto a que la causal aplicada al trabajador, es una causal que le da derecho a la indemnización convencional por años de servicios, según lo establece el

instrumento colectivo al que se encontraba adscrito el demandante y que asciende a la suma de \$223.905.870, por lo que ciertamente, la medida adoptada por la demandada en caso alguno ha sido arbitraria, desproporcionada o ha afectado la esencia de los derechos que estima vulnerados, tanto más cuanto que, se ha aplicado a su respecto y no obstante la gravedad de los hechos que motivaron el despido, una causal que le da derecho a indemnización (a diferencia de lo establecido en la ley laboral a este respecto), pudiendo haberse aplicado perfectamente y sin temor a equivocarnos, una causal de mayor gravedad, que conforme al instrumento colectivo respectivo, no le daba derecho a indemnización alguna (falta de probidad).

Finalmente en lo que respecta a la demanda subsidiaria por supuesto despido abusivo e injustificado, debemos remitirnos a lo señalado anteriormente, lo que se da por expresamente reproducido en esta parte, ya que se sostiene que en caso alguno ha habido un despido injustificado y menos aún un abuso del derecho, considerando la causal aplicada y la gravedad de los hechos que motivaron el despido.

Luego hace referencia a la improcedencia de prestaciones demandadas.

Con relación a las prestaciones demandadas por el actor y sin perjuicio de lo antes señalado en la parte referida a la negación de los hechos de la demanda, esta parte controvierte y niega adeudar al actor las siguientes prestaciones:

1. La suma de \$99.137.742, por concepto de 11 remuneraciones mensuales, o lo que se estime corresponder, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, ya que el despido no ha vulnerado ningún derecho fundamental del trabajador.
2. Indemnización por falta de aviso previo por un monto de \$9.012.522, atendida la causal de término de la relación laboral, que es una causal de caducidad que no da derecho a indemnización alguna, y esta indemnización, por lo demás, no está pactada convencionalmente ni en el instrumento individual ni el instrumento colectivo de trabajo. Con todo, para el improbable caso que se le reconociese el derecho al trabajador por este concepto, éste deberá limitarse hasta un monto de UF 90 por su valor en pesos a la fecha del despido, conforme lo dispone el artículo 172 inciso final del Código del Trabajo.
3. La suma de \$224.956.374 por concepto de indemnización convencional por años de servicios, dado que conforme a la base de cálculo contemplada en el convenio colectivo de supervisores Rol A, a este ex supervisor, por este concepto, únicamente le corresponde percibir la suma de \$223.905.870, dado que su desvinculación se produjo el 29 de diciembre de 2015 y no el 03 de enero de 2016, suma

respecto de la cual ya se le pagó la cantidad de \$104.000.000.

4. La suma de \$73.667.760 por concepto de feriado legal y proporcional, reconociendo únicamente la suma de \$65.861.058, la diferencia ascendente a \$7.806.702, obedece a que el demandante erróneamente incorpora en la base de cálculo de este beneficio los conceptos incremento DL 3.501 congelado, la asignación de movilización y la asignación de combustible, ítemes que no corresponde incorporar en la base de cálculo.

5. La suma de \$5.271.846, por concepto de supuestas horas extraordinarias, que según el demandante se habrían devengado entre el 01 de diciembre de 2013 y el 03 de enero de 2016, derivado del cambio de jornada ordinaria a excepcional.

Al respecto, cabe señalar que esta parte no reconoce la existencia de una jornada de 44 horas durante la vigencia de la relación laboral, por lo que las referidas horas extraordinarias jamás se han devengado, debiendo rechazarse en consecuencia esta pretensión.

Sin perjuicio de lo anterior y en subsidio de la solicitud de rechazo de esta pretensión por lo señalado anteriormente, para el improbable caso que se considere que procede acoger esta petición, se opone a su respecto la excepción de prescripción de 6 meses a que se refiere el artículo 510 del Código del Trabajo, por lo que deben declararse prescritas las hipotéticas e inexistentes horas extraordinarias anteriores a los seis meses desde la notificación de la demanda.

Y, respecto de aquellas hipotéticas pero inexistentes horas extraordinarias que improbablemente se encuentren dentro del lapso de seis meses, corresponderá al demandante probar en la forma legal que tuvo derecho a ellas y que las trabajó.

6. La suma de \$7.932.639 por concepto de incentivo al feriado anual, conforme lo señalado en la cláusula 1.4.18 del convenio colectivo de Trabajo sindicato de supervisores Rol A, Codelco Norte, reconociendo únicamente la suma de \$6.941.059, dado que no alcanzó a cumplir el periodo de tiempo necesario para que se devengase la cifra que el actor pretende (la diferencia de \$991.580 no corresponde, porque no alcanzó a cumplir un año adicional a contar del 01 de enero de 2016).

7. La suma de \$16.401.298, por concepto de compensación de descansos en días viernes laborados, por cuanto, esta parte no reconoce el trabajo en dichos días, considerando que el trabajador estaba afecto a una jornada 4x3 en que el día viernes no lo trabajaba, por lo que corresponde al demandante acreditar el haber asistido a trabajar en dichos días a requerimiento de su jefatura directa.

8. La suma de \$872.180 por concepto de 3 días trabajados durante el mes de enero del año 2016, ya que según el demandante debió operar la renuncia voluntaria fijada para el día 03 de enero de 2016 y no el despido invocado por la demandada. Al respecto, cabe señalar, que los referidos días no fueron trabajados por el demandante para ningún efecto legal, ya que la relación contractual terminó efectivamente el 29 de diciembre de 2015.

9. La suma de \$2.950.289 por concepto de bono experiencia laboral, conforme lo señalado en la cláusula 2.5 del convenio que le era aplicable, por cuanto su contrato terminó el 29 de diciembre de 2015 y no como pretende el actor el día 03 de enero de 2016.

10. La suma de \$1.434.115 por concepto de pasajes de vacaciones, conforme lo señalado en la cláusula 1.4.19 del convenio colectivo vigente, por no darse a su respecto el requisito de permanencia en la división, considerando que su contrato terminó el 29 de diciembre de 2015 y no el 03 de enero de 2016, como pretende el demandante.

11. La suma de \$2.566.500 por concepto de reembolsos por atención dental, correspondientes a supuestas boletas no reembolsadas por tratamientos supuestamente autorizados por el contralor dental. Deberá ser el demandante quien acredite esta prestación.

12. La suma de \$11.546.- por concepto de reembolso de Ticket de alimentación en edificio institucional. Es más, dicho monto corresponde a una deuda que mantiene el actor para con la demandada.

13. Se niega adeudar el concepto gratificación proporcional correspondiente al año 2015, ya que el año pasado no se cumplieron las condiciones establecidas en la ley y en los instrumentos colectivos, para que se devengase gratificación legal y/o convencional respecto de los trabajadores de la corporación. En diciembre de 2015 se pagó al ex supervisor un anticipo equivalente a 11/12 por las suma de \$664.513, antes de que se estableciese la improcedencia de pagar gratificación por el año 2015, por lo que en realidad el demandante es quien adeuda por este concepto la suma antes indicada.

14. La suma de \$6.497.524 por concepto de bono de experiencia laboral año 2015, asignación individual año 2015 e incentivo variable de la supervisión Rol A año 2015, reconociendo únicamente por estos conceptos la cantidad total de \$6.402.128 (bono de experiencia laboral año 2015 por \$38.886, asignación individual año 2015 \$472.269 e incentivo variable de la supervisión Rol A año 2015 por la suma de \$5.890.973).

15. La suma de \$175.068.651 por concepto de plan de egreso para supervisores Rol A. Lo anterior, no

obstante haberse inscrito en tiempo y en forma en dicho plan de egreso, ya que lo cierto es que el ex supervisor no se desvinculó de la división voluntariamente, sino que a su respecto no se daba la hipótesis para su otorgamiento, al haber sido desvinculado de la división por causa imputable a su conducta laboral y por voluntad del empleador. En consecuencia y tal como se dijo en su momento el plan de egreso voluntario para el demandante no era más que una mera expectativa y no un derecho adquirido.

16. La suma de \$50.000.000 por concepto de daño moral, dado que no estamos en presencia de un despido vulneratorio de derechos fundamentales y tampoco de un despido abusivo que puedan importar un daño moral al demandante.

Finalmente, desde una perspectiva estrictamente legal, esta parte sostiene que los recargos a las indemnizaciones contemplados en los artículos 489 inciso 3° y 168 del Código del Trabajo, constituyen lo que en doctrina se conoce como indemnizaciones tasadas, por lo que, cualquier daño moral queda absorbido por éstas, no siendo en consecuencia, procedente su aceptación en el proceso laboral en que se impugna el despido de un trabajador, so pena de encontrarnos en la hipótesis doctrinal del cúmulo de indemnizaciones.

Asimismo, mi representada niega adeudar la suma de \$179.965.099 por concepto de recargo contemplado en el inciso 3° del artículo 489, con relación a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, o lo que se estime pertinente conforme a derecho, por cuanto, como ya se ha señalado tantas veces, el despido no ha sido vulneratorio de derechos fundamentales y se encuentra plenamente justificado.

En consecuencia, la demandada únicamente reconoce adeudar al demandante lo Siguiente:

1. Indemnización convencional por años de servicio por la suma de \$223.905.870.
2. Incremento Indemnización por la suma de \$862.000.
3. Total vacaciones pendientes por la suma de \$65.861.058.
4. Proporción bono experiencia laboral por la suma de \$48.900.
5. Pasajes vacaciones y/o proporción por la suma de \$23.770.
6. Total pasajes de retorno por la suma de \$723.000.
7. Devolución días de descanso pendientes por \$2.498.836.
8. Incentivo al feriado anual por la suma de \$6.941.059.

Asimismo, esta parte reconoce adeudar la cantidad total de \$6.402.128 (bono de experiencia laboral año 2015 por \$38.886, asignación individual año 2015 \$472.269 e incentivo variable de la Supervisión Rol A año 2015 por la suma de \$5.890.973).

A continuación opone la excepción de compensación, que sin perjuicio de los conceptos reconocidos en el acápite anterior, se solicita que las sumas que reconoce como adeudadas, sean compensadas con aquéllas que al término de la relación laboral el demandante quedó debiendo a la demandada, incluido el anticipo del 50% de la indemnización convencional por años de servicios que ya se le pagó, contemplada en el convenio colectivo vigente aplicable a su respecto, y que corresponden a los siguientes conceptos:

1. Tickets Alimentación Edificio Institucional por la suma de \$11.546.
2. Mutuo sobrecosto habitacional UF más 4% por la suma de \$7.416.441.
3. Anticipo Indemnización por años de servicio \$104.000.000.
4. Préstamo negociación colectiva Rol A por la suma de \$2.842.107.
5. Préstamo anual sueldo y medio Rol A por la suma de \$3.849.471.
6. Préstamo gratificación 1998 por la suma de \$440.000.
7. Préstamo gratificación 2001 por la suma de \$422.000.
8. Anticipo de gratificación año 2015 por la suma de \$664.513.
9. Llamadas telefónicas a través de teléfono proporcionado por la Empresa por la suma de \$10.634.

En consecuencia, solicito tener por alegada la compensación y proceder a declarar extinguidas las obligaciones de la demandada hasta el monto de \$119.655.712 por lo que queda un saldo a pagar en favor del demandante por la cantidad de \$181.207.781.

Termina solicitando que en mérito de lo expuesto y de las disposiciones legales citadas, tener por contestada la demanda deducida declarando que se rechaza la demanda en los términos planteados, con expresa condena en costas, declarando lo siguiente:

- 1.- Que se rechazan las demandas por despido vulneratorio de derechos fundamentales y la subsidiaria por despido indebido e injustificado, por encontrarse plenamente justificado el despido del trabajador, conforme lo indicado en el cuerpo de este escrito.
- 2.- Que se rechaza la demanda respecto de todas aquellas prestaciones expresamente negadas por esta parte.

En este punto, tratándose de las horas extraordinarias demandas, precisar además, que se solicitó se rechazara esta pretensión por no haber existido las referidas horas extraordinarias y, en subsidio, que se acoge la excepción de prescripción alegada a su respecto.

3.- Que se acoja la excepción de compensación alegada.

Todo lo anterior, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria, con fecha 03 de mayo de 2016, con la asistencia de ambas partes, se dio traslado a la parte demandante respecto de la excepción de prescripción de horas extraordinarias y de compensación, evacuando el traslado solicitó el rechazo de la excepción prescripción de las horas extraordinarias y se allanó a la excepción de compensación.

La excepción de prescripción de las horas extraordinarias fue acogida, y se dedujo recurso de apelación, pronunciándose la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta con fecha 02 de agosto de 2016, por lo que se revocó la resolución que acogió la excepción de prescripción ordenando que se resolviera en la sentencia definitiva.

Se citó y llevó a efecto continuación de audiencia preparatoria el 17 de octubre de 2016, con la asistencia de ambas partes, en la que se llama a conciliación a las partes y se dicta sentencia parcial, en los siguientes términos: "...el demandante se allana a lo señalado por la demandada en cuanto a la excepción de compensación en los siguientes conceptos que están señalados en la contestación de la demanda: indemnización convencional por años de servicios, ticket de alimentación edificio institucional, mutuo sobre costo habitacional UF más 4%, anticipo por años de servicios, préstamo negociación colectiva ROL A, préstamos anual sueldo y medio ROL A, préstamo gratificación 1998, préstamo gratificación 2001, anticipo de gratificación 2015, y llamadas telefónicas, que en total ascienden a la cantidad de \$119.656.712, por lo que habiendo reconocido la parte demandada, que queda aún queda en favor del demandante, se pronuncia con sentencia parcial, ordenando a la demandada pagar la cantidad de \$187.609.909, con cargo a las siguientes prestaciones: indemnización convencional por años de servicios, incremento indemnización, total vacaciones pendientes, proporción bono experiencia laboral, pasaje vacaciones y/o proporción, total pasajes de retorno, devolución de días de descanso pendientes, incentivo al feriado anual, bono experiencia laboral año 2015, asignación individual año 2015, e incentivo variable de la supervisión ROL A del año 2015."

A continuación el tribunal con el acuerdo de las partes estableció como hechos pacíficos del juicio los siguientes:

1. Que el demandante se desempeñó para la demandada desde el 1 de agosto de 1998.
2. Que la demandada puso término a los servicios del demandante, el 29 de diciembre de 2015, invocando la causal establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos controvertidos los siguientes:

1. Efectividad de haber incurrido el demandante en los hechos que se señalan como constitutivos de incumplimiento grave en la comunicación del despido. En la afirmativa, época y circunstancias en que dichos hechos se verifican.
2. Funciones para las cuales fue contratado el demandante y aquellas efectivamente realizadas a la época de terminación de los servicios en relación al incumplimiento imputado a la comunicación del despido.
3. Remuneración pactada y efectivamente percibida por la prestación de los servicios. Rubros de que se componía. Efectividad de haber pactado las partes alguna remuneración especial para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.
4. Circunstancias en que se verificó el término de los servicios del demandante, particularmente, forma en que se procedió a dar aviso de término por la demandada.
5. En relación con lo anterior, si los hechos que rodearon la comunicación del despido son constitutivos de vulneración a los derechos a la honra, vida e integridad física y psíquica del demandante y si dichas circunstancias constituyeron una discriminación en contra del demandante.
6. Efectividad de adeudar la demandada al actor, remuneraciones. En la afirmativa, monto y período que se adeuda.
7. Efectividad de adeudar la demandada al actor, compensación por 28 días viernes laborados.
8. Efectividad de adeudar la demandada al actor, traslado de enseres personales pactados en un instrumento colectivo. En la afirmativa, requisitos y condiciones para su devengamiento.
9. Jornada pactada para la prestación de los servicios y, de acuerdo a ella, si el demandante laboró jornada extraordinaria para la demandada. En la afirmativa número de horas y época específica en que estas se laboraron.
10. Efectividad de haber sido el demandante beneficiario del denominado, plan de egreso. En la

afirmativa, requisitos y condiciones necesarios para ello y beneficios derivados del mismo.

11. Efectividad de haber sufrido el demandante algún tipo de daño como consecuencia de la forma en que se verificó el despido y del término mismo de los servicios. En la afirmativa, naturaleza y entidad.

12. Efectividad de adeudar la demandada al actor, alguna suma de dinero por reembolso proveniente de atención dental. En la afirmativa, término y condiciones pactados en el convenio colectivo, para la procedencia de dicho reembolso.

CUARTO: En audiencia de juicio, llevada a efecto los días 30 de enero y 03 de febrero de 2017, las partes en apoyo de sus alegaciones rindieron e incorporaron la siguiente prueba:

Pruebas rendidas parte demandante:

Prueba Documental:

1. Carta de despido de fecha 29 de diciembre del año 2015.
2. Certificado médico de fecha 1 de febrero del año 2016.
3. Certificado de evaluación clínica, psicóloga Ana Margarita Olivos, de fecha 19 de enero de 2016.
4. Copia de dos recetas médicas de fecha 1 de febrero del año 2016, otorgadas por el doctor Raúl Castro Montesino.
5. Modificación al contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2009.
6. Descriptor de cargo de Director de Contraloría.
7. Carta de fecha 24 de diciembre del 2014, referente a extensión de convenio colectivo.
8. Carta de renuncia de fecha 17 de diciembre de 2015.
9. Formulario de inscripción plan de egreso voluntario focalizado Rol A.
10. Correo electrónico de fecha 30 de diciembre de 2015, asunto: complementa antecedentes formales y solicita reconsideración.
11. Set de correos electrónicos referentes a presentación PEVP, junio 2014 (enviados entre el 5 de junio de 2014 y el 9 de noviembre de 2015).
12. Extracto de convenio colectivo de trabajo Sindicato de Supervisores Rol A 1 de febrero de 2015 y 31 de marzo de 2018.
13. Anexo 5 de Plan de Egreso Voluntario Focalizado.
14. Correo electrónico de fecha 4 de mayo de 2015, Asunto: Volante Plan de Egreso Rol A.
15. Correo electrónico de fecha 27 de diciembre de 2013, Asunto: atención especial plan de egreso.

16. Carta manuscrita de fecha 18 de octubre de 2014, remitida por Nelson Pizarro a Manuel Zeballos.
17. Copia de diploma del mes de noviembre de 2011.
18. Set de correo electrónico, asunto: Proceso de pago febrero 2011 enviados entre el 25 de febrero de 2011 y el 28 de febrero de 2011.
19. Distinción de fecha 7 de diciembre de 2011.
20. Set de correo electrónico, asunto: Finiquitos masivos roles A y B 31 de diciembre de 2011, enviados el 26 de enero de 2011.
21. Set de correo electrónico asunto: Finiquitos masivos roles A y B, 31 de diciembre de 2011, enviados el 26 y 27 de enero de 2011.
22. Set de correo electrónico, asunto: Cumplimiento de hitos y avances IGV 2012 Contraloría, enviados entre el 29 de junio y el 2 de junio de 2012.
23. Diploma del mes de octubre de 2012.
24. Nota interna de fecha 27 de abril de 2015.
25. Correo electrónico de fecha 6 de noviembre de 2015, referente a auditoría plan de egreso.
26. Impresión del Mercurio de Calama 30 de mayo de 2013 sobre plan de egreso, 3 páginas.
27. Impresión del Diario Financiero de fecha 22 de enero de 2016.
28. Correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2013, sobre el levantamiento de remuneraciones.
29. Carta de Valores de Codelco.
30. Correo electrónico de fecha 11/11/2015, asunto: Auditoria Plan de egreso.
31. Minuta entrevista de auditores de fecha 06 de noviembre de 2015.
32. Set de correo electrónico entre el 29 de mayo y el 1 de junio de 2014; asunto: costo promedio de los egresos.
33. Correo electrónico de fecha 14 de agosto de 2014, sobre informe PEVP.
34. Set correo electrónico de fecha 11/08/2014, sobre provisión plan de egreso rol B.
35. Cuadro de metas 2013.
36. Síntesis del proceso de cálculo y pago de indemnización por años de servicios (IAS).
37. Correo electrónico de fecha 27 de diciembre de 2013, sobre atención especial plan de egreso.
38. Set de correos electrónicos entre fecha 14 de agosto de 2014 – 21 de agosto de 2014, sobre PPT planes de egresos Chuquicamata con presupuesto.

39. Carta de autorización del anticipo de indemnización que reitera la aceptación de la renuncia.
40. Extracto de Contrato Colectivo Rol A diciembre de 2011, referente a los Beneficio Laborales.
41. Set de correos electrónicos entre el 15 y el 28 de diciembre de 2015, sobre Poderes Isapres.
42. Set correo electrónico de fecha 22 y 29 de diciembre de 2015, sobre Acta Directorio Isapres Río Blanco, San Lorenzo y Chuquicamata.
43. Correo electrónico de fecha 30 de diciembre de 2015, sobre reunión comité CADI.
44. Set de correos electrónicos entre fechas 23 de diciembre y 12 de enero de 2016, sobre cartas de renunciadas a Isapres.
45. Correos electrónicos de fechas 23 y 26 de diciembre de 2015, sobre Informa renuncia a Codelco.
46. Set de correo electrónico de fecha 5, 6 de junio de 2014 y 9 de noviembre de 2015; sobre presentación PEVP.
47. Impresión Diario Economía y Negocios online, de fecha 20/01/2016, sobre plan de egreso.
48. Impresión Diario Digital, fecha 10 de enero de 2013, sobre plan de egreso.
49. Correo electrónico de fecha 05/06/2014, sobre presentación PEVP junio 2014.
50. Set de correos electrónicos de fechas 27/08/2014 - 28/08/2014, sobre Apoyo Actividad PEVP.
51. Set correo electrónico de fecha 27 de agosto de 2014, sobre Apoyo Actividad PEVP.
52. Proyecto estructural de productividad y costos, denominado "Enero Todo Azul" enero 2013.
53. Proyecto estructural de productividad y costos, denominado "juégatela por Chuqui" (PEPC), abril 2013.
54. Correo electrónico de fecha 11 de febrero de 2013, Sobre idea para agilizar plan de egreso.
55. Set de correos electrónicos de fecha 21 de marzo de 2013, sobre plan de egreso, gerencia administración, Grupos 1 y 2, Foco 2013.
56. Set de correos de fechas 26 de febrero de 2013 y 27 de febrero 2013, sobre informe diario plan de egreso.
57. Set de correos electrónicos de fecha 18 de enero de 2013, sobre efecto de plan de egreso en PND 2013.
58. Correo electrónico de fecha 14 de agosto de 2014, sobre Informe PEVP.
59. Set de correos electrónicos de fecha 11 de agosto de 2014, sobre provisión plan de egreso rol B.
60. Correo electrónico de fecha 21 de agosto de 2014, sobre revisión integral de estados financieros y

ambiente de control.

61. Set de correos electrónicos de fecha 10/09/2014 - 16/09/2014, sobre solicitud de información complementaria sobre PEVP.
62. Set de correos electrónicos de fecha 02/07/2014 – 20 de junio de 2014, sobre visita de Gerente de Contraloría, Héctor Espinoza y comitiva CM.
63. Set de correos electrónicos de fecha 10 de junio de 2014; sobre copia de plan de egreso Rol A y B, del año 2012;
64. Correo electrónico de fecha 14/08/2014, sobre informe PEVP;
65. Set de correos electrónicos de fecha 15/01/2013, sobre costo por egresable, con respuestas.
66. Set de correos electrónicos de fechas 29 y 30/05/2014, sobre costo promedio egresos 2013.
67. Set de correos electrónicos de fecha 11 de agosto de 2014, sobre provisión plan de egreso Rol B.
68. Correo electrónico de fecha 14 de agosto de 2014, sobre PPT Planes de egresos Chuquicamata con presupuestos.
69. Set de correo electrónico de fecha 22 de junio de 2014, sobre Plan de Egreso.
70. Correo electrónico de fecha 15 de agosto de 2014, sobre PPT Planes de egresos Chuquicamata.
71. Organigrama Contraloría Chuquicamata.
72. Resumen de turnos de la gerencia día viernes (2014-2015), referente al demandante.
73. Correo electrónico de fecha 23/12/2015, sobre pago de días citados en sobre jornada laboral.
74. Set de correos electrónicos entre fechas 05/01/2015 - 28/09/2015, sobre Turnos Gerencia.
75. Set de correos electrónicos entre fecha 15 de mayo de 2014, sobre Turnos GAD día viernes.
76. Correos electrónicos de fechas 7 de abril y 5 de junio de 2015, sobre turnos GAD.
77. Correo electrónico de fecha 6 de noviembre de 2015, sobre Reuniones de Consejería Jurídica.
78. Calendario de turnos gerencia administración diciembre 2013 a marzo de 2014.
79. Calendario de turnos gerencia administración marzo de 2014 a junio de 2014.
80. Calendario de turnos gerencia administración julio a diciembre de 2014.
81. Calendario de turnos gerencia administración enero a marzo de 2015.
82. Calendario de turnos gerencia administración abril a septiembre de 2015.
83. Calendario de turnos gerencia administración octubre a diciembre de 2015.
84. Set de correos electrónicos de fecha 20 de agosto de 2015, sobre Ascensos pendientes contraloría.

85. Correos electrónicos de fecha 27 de marzo de 2015, sobre antecedentes implementación de acuerdos auditorías GS&SO al 31 de marzo de 2015.
86. Set de correos electrónicos de fechas 30 de septiembre, 1 y 2 de octubre de 2015, sobre Carga de GNL septiembre.
87. Correos electrónicos de fechas 4 y 8 de agosto de 2014; sobre nota interna DCH-CJ N° 447, borrador contrato de transacción.
88. Correos electrónicos de fechas 10 y 11 de julio de 2014, sobre diferencia aportes damnificados – socios sindicato N° 2.
89. Set de correos electrónicos de fecha 10 de enero de 2014, sobre vales de aseo, lácteos y colación: comunicado N° 1.
90. Correos electrónicos de fecha 13 de diciembre de 2013; sobre SAP 19728.
91. Correos electrónicos de fechas 1 y 2 de octubre de 2015, sobre requerimiento información auditoría sobre vinculaciones comerciales con PEP.
92. Impresión de El Mercurio digital de fecha 19 de junio de 2013, sobre Extensión de plazos de plan de egreso.
93. Impresión de El Mercurio de fecha 9 de octubre de 2013, sobre número de trabajadores acogidos al plan de egreso.
94. Impresión de El Mercurio de fecha 18 de enero de 2016, sobre plan de egreso.
95. Impresión de El Mercurio de Calama, de fecha 11 de noviembre de 2015, sobre Plan de egreso.
96. Impresión Mercurio de Calama, 26 de febrero de 2016, sobre plan de egreso.
97. Nota interna GAD N° 40/2014
98. Nota interna GRH N° 042/2013
99. Nota interna GRH N° 316/2014
100. Nota interna GRH N°517/2015
101. Nota interna GRH N°0466/2015
102. Procedimientos administrativos SAP 003 (Secuencia de procesos en SIGER)
103. Nota interna GRH N°763/14.
104. Nota interna GF N°012/2015.
105. Nota interna GFR N°085/2014, con respectivo listado del acuerdo marco suscrito.

106. Nota interna GPROD N°057/2006.
107. Set de correos electrónicos de fechas 4 al 6 de noviembre de 2015, sobre Pagos Sistematización.
108. Correos electrónicos de fecha 11 de julio de 2014 al viernes 6 de noviembre de 2015, sobre turnos GAD – Turnos Gerencia.
109. Correo electrónico de martes 28 de enero de 2014, con su respectiva respuesta de la misma fecha, referente a detalle de cálculos manuales de finiquitos.
110. Impresión de la página web supervisor.cl, referente a una noticia sobre la creación de un protocolo de procedimiento e investigaciones laborales, de viernes 24 de junio del año 2016.
111. Impresión de la página web supervisor.cl, de fecha 5 de mayo de 2016.
112. Correo electrónico de fecha 5 de junio de 2104 “Presentación PEVP junio 2014 GRH DCH V2”.
113. Carta individualizada como GG-DCH-193/2012 dirigida al presidente del Sindicato N° 5 de Chuquicamata, respecto de complemento de prestaciones del convenio colectivo, fechada 19 de diciembre de 2012.
114. Carta dirigida a los señores presidentes del Sindicato de Trabajadores N° 1, 2 y 3, identificada como GG-DCH-195/2012 de fecha 19 de diciembre de 2012, sobre complementación de convenio colectivo.
115. Carta GG-DCH-192/2012 de fecha 19 de diciembre de 2012, dirigida al Presidente del Sindicato Minero de Trabajadores de Chuquicamata, al mismo tenor que los documentos anteriores.
116. Carta despedida signada por Tomas Keller de fecha 13 de junio.
117. Acta de acuerdo entre Codelco, División Chuquicamata y los Sindicato de Trabajadores N° 1, 2, 3 y 5, Minera Chuquicamata y N° 1 de Antofagasta, sobre continuidad productiva de 18 y 19 de septiembre del año 2012, de fecha 12 de septiembre del 2012.
118. Set de correos electrónicos, con sus respectivas respuestas, de don claudio.abarca@riq.cl , dirigida a don Manuel Zeballos, de fechas 8 y 10 de marzo del año 2016, referentes a ofertas de trabajo y respuesta del demandante.
119. Correo electrónico de fecha 29 de diciembre de 2015, emitido por don Daniel Serrano Bernal, referente a reunión CADI 582. (Se hace presente que de los documentos acompañados no se encuentra dicho correo señalado)
120. Documentos de solicitud de fecha 29 de enero de 2015, emitida por don Manuel Zeballos

Mondaca, referente al concepto de traslado de enseres.

121. Declaración jurada de fecha 23 de diciembre de 2015.

122. Formulario de presupuesto de atención dental ROL A, compuesto por el número personal SAP N° 8222, de don Manuel Zeballos Mondaca, de fecha 21 de diciembre de 2015, compuesto por dos hojas.

123. Certificado de fecha 1 de febrero de 2016, emitido por el facultativo, Raúl Castro Montesino.

124. Certificado de evaluación clínica, emitido por la psicóloga Ana Margarita Olivos, de fecha 19 de enero de 2016.

125. Certificado médico don Juan Pablo Ordenes Cortes de fecha 25 de julio de 2016. (2 hojas)

126. Certificado médico de don Juan Pablo Ordenes Cortes de fecha 8 de julio de 2016.

127. Informe psicológico emitido por la psicóloga Ximena Rubio López, del mes de julio de 2016.

128. Correo electrónico de fecha 23 de diciembre del año 2015, referente a invitación a despedida de don Manuel Zeballos.

Prueba Confesional:

Absuelve posiciones don Luis Alberto Galdames Cisterna, RUT N° 6.715.296-4, Gerente de Recursos Humanos de la División Chuquicamata, quien posee poder especial para representar a la demandada, cuya declaración consta en el registro de audio.

Prueba Testimonial:

Condujo a estrados a los testigos don Jaime Nemesio Graz Hoyos, RUN 6.167.287-7, director sindical; don Hilario Transito Ramírez González, RUN 6.732.484-6, director sindical; don Jorge Esteban Arrouch Cortes, RUN 8.054.178-3, contador público y auditor, ex trabajador; y doña Amelia Rosa Huerta Martínez, RUN 7.033.469-0, cuyas declaraciones constan el registro de audio.

Prueba de Exhibición de Documentos:

La parte demandada exhibe los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

1. Descriptor de cargo, respecto al último cargo desempeñado por el demandante.
2. Convenio y/o contrato colectivo que se encontrara vigente a la fecha de término de la relación laboral y que afectara al demandante.
3. Proyecto de finiquito presentado ante la Inspección del Trabajo al momento del comparendo de conciliación.
4. Manual de Alcance de Facultades, referente a la dirección superior, previsiones 11, 12 y 13.

5. Finiquitos de los trabajadores Carmen Gutiérrez y don Juan Carlos Canales.
6. Notas internas, individualizadas como GAD N° 40-2014, emitida el 3 de abril de 2014, firmada por don Mauricio Ortiz Jara, dirigida a los gerentes, superintendentes, directores y supervisores, con referencia al sobretiempo en la División Chuquicamata; GRH N° 042-2013, de fecha 22 de enero de 2013, dirigida a los gerentes, superintendentes, y directores emitida por el gerente de RRHH referida al sobretiempo en la División Chuquicamata; GRH N° 316-2014, de fecha 11 de abril de 2014 referente al pago de asignación individual a Supervisores ROL A, emitida por el Gerente de Recursos Humanos; GRH N°517-2015 de 8 de junio de 2015, emitida por el Gerente de RR:HH., referente a incorporar un beneficio adicional al egreso de don Juan C. Canales Cabezas y la nota interna GRH-0466/2015 de fecha 26 de mayo de 2015, dirigida por el Gerente de Recursos Humanos a directora de administración de las personas, en referencia a beneficios al señor Juan Carlos Canales Cabezas.
7. Comprobante de pago de horas extraordinarias, reembolsos dentales que haya solicitado el trabajador, comprobante de pago de las horas extraordinarias que haya laboral del trabajador durante los dos últimos años de servicio, comprobante de pago sobre compensaciones por días laborados fuera de la jornada laboral, comprobante de pago por concepto de enseres personales pactados en instrumentos colectivos. (Estos documentos no existen)
8. Autorizaciones para la jornada laboral que se prestaba los servicios del trabajador del demandante. (No existen dicho documentos)
9. Formularios de inscripción y documentación relativa al plan de egreso al que se habría acogido el trabajador demandante. (No exhibe estos documentos)

La parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal solicitado respecto de los documentos no exhibidos por la contraria, y que deben obrar el poder del empleador.

Pruebas rendidas parte demandada:

Prueba Documental:

1. Carta de despido de fecha 29 de diciembre de 2015.
2. Carta de renuncia del trabajador presentada el 17 de diciembre del 2015.
3. Formulario de inscripción en el plan de egreso voluntario focalizado, de ROL A, de fecha 17 de diciembre de 2015.
4. Formulario dirigido al Jefe de Remuneraciones suscrito por el actor.

5. Certificado de pago de cotizaciones previsionales desde enero de 2006 hasta diciembre de 2015.
6. Contrato de trabajo de 1 de agosto de 1998, entre la División Chuquicamata y el demandante, en el cual se adjuntan las diversas declaraciones suscritas por el trabajador al momento de su incorporación a la División.
7. Modificación del contrato de trabajo de fecha 1 de mayo de 2015, en que se le nombra director de Contraloría, con sus respectivas notas de ascensos y promociones.
8. Modificaciones del 2009 y 2011.
9. Descripciones de cargo de cargo de Director de Contraloría de Codelco Norte, con rango en la escala 16 a 19B, en donde se señala cada una de las obligaciones y funciones que les corresponde, suscrita debidamente por el demandante el día 19 de febrero de 2010.
10. Comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo.
11. Liquidación de pago del anticipo que corresponde conforme al contrato colectivo, cuando se pone término al contrato por el monto de \$181.882.928 se adjunta el finiquito y contrato de trabajo, en el cual se establece la causal de término, por el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y se da cuenta pago del cheque con su comprobante correspondiente y detalle del finiquito.
12. Liquidación de remuneraciones desde abril del año 2011 hasta 31 de diciembre del año 2015.
13. Convenio colectivo de trabajo suscrito entre la División Chuquicamata y el Sindicato de Supervisores ROL A, de Trabajadores con vigencia desde el 1 de febrero de 2015 y 31 de marzo de 2018, que consta con anexo N° 5.
14. Comprobantes de tiempo trabajado por el actor, desde enero de 2010 hasta diciembre de 2015.
15. Antecedentes de la investigación sobre pago adicionales del plan de egreso. De la División Chuquicamata, consta de varios antecedentes, entre ellos, una nota gerencia general de Chuquicamata el 15 de enero de 2015 y un caso específico de
16. Nota explicativa, denominada minuta plan de egresos, en la cual se establecen los diversos beneficios, lo que dice el convenio colectivo respecto del plan de egresos de los trabajadores Roles B, los aumentos de diversos beneficios y análisis de casos reales.
17. Secuencia de los procesos.
18. Manual de Facultas de Alcance de la Dirección Superior de Codelco, que consta de la revisión 13 del 1 de octubre de 2015, junto con él las modificaciones previas que se suscribieron en dicho

documento.

19. Convenio Colectivo de trabajo de 2013-2017, entre Codelco Chuquicamata y los Sindicatos de trabajadores N° 1, 2 y 3 de Codelco Chile, en el respectivo anexo N° 14.

20. Convenio Colectivo de trabajo 2013-2017, entre Codelco Chuquicamata con el Sindicato Minero de Trabajadores de la División Codelco Norte, con anexo N° 14.

21. Convenio Colectivo de trabajo 2013-2017 de Codelco Chuquicamata, con el Sindicato de trabajadores N° 5 de Chuquicamata y N° 1 de Antofagasta, junto a anexo 14. (Se hace presente que no se encuentra el anexo 14)

22. Correo electrónico del director de contabilidad General de la Contraloría Corporativa, que da cuenta que durante el año 2015 no correspondió el pago de la gratificación legal o convencional.

23. Nota GRH 146-2014 de febrero de 2014, adjunto una nota GRH 800 de fecha 27 de agosto de 2014.

24. Nota de regularización de pago que solicitaron al ex gerente general de la División, que lo autorizara.

Prueba Confesional:

Absuelve posiciones don don Manuel Gustavo Zeballos Mundaca, RUN 6.834.916-8, cuya declaración consta en el registro de audio.

Prueba Testimonial:

Condujo a estrados a los testigos doña Cecilia Yasmin Restovic Verón, RUN 8.538.670-0, y doña Ana Guadalupe Pasten Delgado, RUN 12.217.567-7, cuyas declaraciones constan el registro de audio.

EN CUANTO A LA ACCIÓN DE TUTELA:

QUINTO: Que, el denunciante sustenta su acción de vulneración de derechos fundamentales, consistentes en la garantía de no discriminación, fundada en la negativa de la empresa de extenderle los beneficios del plan de egreso, al despedirlo invocando una causal imputable al trabajador, para efectos de eludir el pago de indemnizaciones legales, cuestión que además conculcó su derecho a un debido proceso, al no tener derecho primero a conocer de los hechos imputados y después de poder efectuar los descargos por las graves imputaciones de las que era objeto, e igualmente, estima que los hechos imputados vulneraron su honra, al hacerlo parte de un escándalo que azotó a Codelco, ya que las sanciones que se establecieron mediante el despido de ciertos funcionarios, ante la opinión pública,

obedecían a una suerte de redención de la empresa en cuanto a la eliminación de los supuestos malos elementos, a costa de su honra y dignidad, en su calidad de persona, causándole un daño en la integridad física y por sobre todo síquica, atendido en especial a que en su carácter de funcionario siempre fue objeto de reconocimientos por parte de sus ex empleador.

Ello se vio aumentado por el conocimiento que se tuvo de que las personas que se vieron involucradas directamente en los hechos fueron desvinculadas al acogerse sus solicitudes de egreso, los que fueron cursadas sin objeciones, por lo que el actor al haberse acogido al mismo beneficio fue conculcado al ponérsele término tres días antes de cesar en sus funciones a pesar de haber ya presentado su renuncia.

SEXTO: Que, como ya se había señalado en cuanto a la discriminación de la que fuera objeto el actor, este sostiene que la empresa actuó arbitrariamente por haber aplicado una causal de despido, y así con ello la arbitraria negativa de la empresa a extender los beneficios del plan de egreso, comparando su situación con la de otros funcionarios, que sí tuvieron una participación directa en la implementación y ejecución del plan de egreso y de los beneficios ofrecidos para el periodo del 2013 al 2016 respecto de trabajadores Rol B, y que en definitiva motivaron el término de sus servicios, citando el caso de doña Carmen Gutiérrez, ex jefa de la dirección administración personal (DAP), don Jorge Hernández, ex director de capacitación de desarrollo, don Juan George George y don Juan Carlos Canales Cabezas, a quienes se les pagó la indemnización normal y el plan de egreso correspondiente a Rol A, además señala que unos de los motivos señalados adicionalmente al hecho de la forma de término de la relación laboral no era procedente el pago de plan de egreso, porque él no estaba sindicalizado, sin embargo, aduce que la propia administración le extendió todos los beneficios del instrumento colectivo, citando a otros supervisores no sindicalizados a los que se les hizo efectivo el plan de egreso.

La demandada, por su parte alega, que jamás hubo discriminación respecto del actor, quien no tenía derecho al plan de egreso, pues en su caso, no concurren las hipótesis para su otorgamiento, dado que se puso término a la relación laboral antes de que se hiciera efectivo la renuncia que ya había notificado el actor y a consecuencia de ello, no pudo haberse materializada la misma y con ello no se perfeccionó su renuncia a la empresa por lo que no era posible dar lugar la egreso voluntario solicitado.

SÉPTIMO: En atención a lo señalado por las partes, se puede señalar que el convenio colectivo de trabajo, suscrito entre el sindicato de supervisores Rol A, Codelco Norte, actualmente vigente, del 01

de febrero de 2015 al 31 de marzo de 2018, contempla en su cláusula undécima, el acuerdo de las partes del citado instrumento colectivo, en orden a establecer un plan de egreso voluntario, focalizado para los supervisores Rol A, contenido en su anexo N°5, que se encuentra dirigido a tres grupos, el 1º para hombres desde 60 años y mujeres de 55 años cumplidos al momento de hacer efectivo su egreso, quienes para calificar deberán manifestar su voluntad de adscribirse al plan dentro del plazo de 12 meses, contado de la vigencia del convenio colectivo, debiendo materializarse su ingreso efectivo dentro del plazo 24 meses contados desde la vigencia del mismo. El 2º grupo está conformado por supervisores que laboren en algún área en proceso de cierre de la división, y el grupo 3º, está compuesto por supervisores quienes, con acuerdo entre la administración y el sindicato, puedan acogerse al referido plan, contemplando ambos grupos, el requisito de tener a lo menos, una antigüedad mínima de cinco años, cualquiera fuere su rango de edad, debiendo realizar su inscripción y retiro durante la vigencia del convenio colectivo.

Asimismo, el anexo N°14, denominado plan de egreso voluntario programado, del período año 2013 año 2016, el que analizado con otros convenios colectivos que mantiene la empresa demandada, presenta características similares en cuanto al beneficio plan de egreso voluntario, y establecen indistintamente como requisito para tener derecho a los beneficios que se contemplan en los instrumentos colectivos en que estos planes se pactaron, el término de la relación mediante la renuncia a la empresa, que debe ser ratificada por el trabajador, ante un ministro de fe, de acuerdo lo establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo.

OCTAVO: Que siguiendo el orden de ideas y de acuerdo a lo anterior, sin perjuicio de señalar el demandante, que el convenio colectivo aplicable a los trabajadores señalados como supervisores, le fueron extendidos a otros trabajadores no sindicalizados, los beneficios por voluntad de su empleador, incluso se señala a un supervisor que el propio gerente general le extendió los beneficios y se le otorgó a un más beneficios que los pactados, lo cierto es que el actor acreditó en esta causa haber tenido un derecho indubitado a acogerse a dicho plan, al haber acompañado copia de carta de fecha 24 de diciembre de 2014 donde el gerente de recursos humanos don Mario Elgueta González, hace extensivo los beneficios del convenio colectivo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 346 del código del trabajo, además de carta de fecha 17 de diciembre de 2017, dirigida al gerente de recursos humanos de la división Chuquicamata, en la que informa su decisión de renunciar voluntariamente al

trabajo, para acceder a los beneficios del plan de egreso voluntario focalizado señalando que trabajaría hasta el 03 de enero de 2016, el formulario de inscripción plan de egreso voluntario focalizado rol A de fecha 17 de diciembre de 2015, de lo que se puede desprender que el actor efectivamente como lo reconoce la demandada en su contestación presentó su renuncia con fecha 17 de diciembre de 2015, para hacerse solo efectiva el cese de las funciones el 03 de enero de 2016, y de este modo percibir los beneficios en el establecidos, pues la discriminación, que califica como arbitraria de la empresa, se basa en la negativa de extenderle dichos beneficios al momento de su desvinculación, el que se habría verificado por una causal distinta de término a la señalada los instrumentos analizados, puesto que, según se señaló necesariamente debía no solo manifestar su voluntad de renunciar a sus labores presentando su renuncia debiendo cumplir los requisitos establecidos para este tipo de término, en el artículo 177 del Código del Trabajo, lo que en la especie habría ocurrido a la luz de los antecedentes expuestos y acompañados como, el hecho que las partes reconocen el pago anticipado de parte del monto de años de servicios en diciembre de 2015 al actor, por la suma de \$104.000.000 pesos, lo que demuestra que el actor cumplió con todos los requisitos para ser beneficiario del plan de egreso voluntario focalizado, tanto que se la había adelantado parte de las indemnizaciones a que tenía derecho, pudo considerarse para algunos ya un derecho adquirido, y no una mera expectativa, porque de lo contrario no se habría dado lugar al adelanto de años de servicio ya señalado, es más el propio anexo 5º del plan de egreso voluntario señala los requisitos que deben cumplir los trabajadores para acceder a él, y el contrato colectivo vigente durante la relación laboral de las partes establece de cómo se puede acceder a la indemnización por años de servicios, y en qué casos no, de acuerdo a la causal de término de la relación laboral, por lo que al ex empleador al separar al trabajador de sus funciones, con la aplicación de la causal establecida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, circunstancia que se refrenda con la documental incorporada por la empresa, consistente en la denominada carta de despido de fecha 29 de diciembre de 2016, antecedentes de investigación efectuada respecto del otorgamiento de beneficios no pactados y que sustentan la decisión del despido del actor, la que no mantiene primero fecha de confección, responsable de la misma, solo se remite a unas conclusiones y la anexión de documentos, por lo que ex empleador separó al trabajador a sabiendas que este ya había presentado su renuncia voluntaria y que solo lo que faltaba era la llegada del plazo para la cesación de los servicios, es decir, solo 2 días, pues el trabajador tenía jornada de 4 por 3, y después

de su descanso el no debía volver a prestar funciones.

NOVENO: Que, en el orden de ideas anterior, y con los antecedentes aportados por las partes respecto de los hechos denunciados al momento de haberse efectuado la desvinculación del actor, se debe establecer primero, que si al momento del despido, que se afectó la honra del actor por cómo se llevó a efecto la comunicación del despido, a través de hechos vulneratorios imputables a la parte denunciada en cuanto al respeto a la honra de la persona artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, y a la integridad psíquica artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, que de los elementos aportados como son primero la carta de despido de fecha 29 de diciembre de 2016, de las declaraciones de los testigos, en especial de los de la parte demandante don Jaime Graz Hoyos, dirigente del sindicato N°1, quien también trabajó en el área de contraloría hasta el año 2008, señaló que tuvo conocimiento del despido del actor, que este fue sacado de las instalaciones con gente de protección industrial, que dicha situación la presencié todo el personal del piso, y que esto no había sucedido nunca antes, que el demandante siempre tuvo un buen comportamiento durante sus 19 años de servicios, y cumplió con sus obligaciones, en ese mismo sentido depone el testigo don Jorge Arrouch Cortes, ex trabajador de Codelco, y ex eje de remuneraciones, quien también fue despedido el día 29 de diciembre de 2015, por la misma fundamentación y causal, que efectivamente fueron despedidos y que fueron escoltados hasta su oficina para hacer retiro de sus efectos personales y que después fueron acompañados hasta el ascensor para retirarse del edificio, que eso fue como a las 18:00 horas aproximadamente, y había mucha gente dado que los rol A se retiraban como a las 20:00 horas y los rol B a las 18:00 horas pero había casi toda la gente.

A su respecto la testigo y esposa del demandante doña Andrea Huerta Martínez, quien es esposa del demandante desde el año 1984, después de relatar la trayectoria del actor, señala que su egreso se planificó, y que el día del despido le llama su esposo para relatarle lo del despido, señalando que ese día fue llamado desde gerencia y le señaló que “hay malas noticias...que fue despedido”, señala el actor a su esposa por teléfono que “...fui despedido y voy escoltado hacia mi oficina y tengo minutos para sacar mis cosas...”, que el marido quedó después del impacto en shock, que después de conversar con él, le ofrece un vaso de agua y no comprende porque lo echaban, que fue humillante sacarlo escoltado frente a su personal, funcionarios de Codelco, desde la sala de reunión hasta su oficina y solo le permitieron sacar sus cosas personales, y que después él pensó que el resto pensaría “lo

habrán echado, así escoltado es porque habría metido las manos”, que después de ese episodio el presentó síntomas de una alergia en la piel, le costaba dormir, perdió peso y debió acudir a un siquiatra, reitera que lo humillante fue sacarlo escoltado “...fue sacado como un ladrón...”, fue un sentimiento de rabia.

Que es el propio demandante que al absolver posiciones pedido por la parte denunciada, señala que solo conoció de los hechos que se le imputaban con la carta de despido, que solo después se enteró de la entrega y pago de horas extraordinarias, o sobretiempo.

Que si bien los testigos de la parte demandante son contestes de cómo ocurrió el hecho de la desvinculación o despido, no así los testigos de la parte demandada, quienes ambas son nuevas en sus puestos de trabajo doña Cecilia Restrovic Veron, y doña Ana Pasten Delgado, quienes entraron en junio de 2016 por lo que desconocen y no dan fe de como ocurre el despido ese día 29 de diciembre de 2015, es más el otro testigo y dirigente sindical don Hilario Ramírez González, señala que la forma del despido llamó la atención que los sacaran escoltados “...fue denigrante”, las personas eran de relaciones laborales al parecer, y que él supo que se realizó por instrucciones de Santiago.

Que si bien la parte denunciada alega que la forma del despido no afectó la honra del actor, que no hubo un acto que lesionara un derecho fundamental, que de lo contrario el hecho de esgrimir una causal como la del artículo 160 N° 7, siempre sería lesiva de un derecho constitucional, y no es lo pretendido por el legislador, y que es más el actor fue acompañado para que hiciera entrega de ciertas cosas y valores, como combinaciones de caja fuerte, etc., lo cierto es que del relato de los hechos, así como de los comentarios que la acción produjo y de cómo se trata el tema en forma posterior en la prensa, documentos acompañados por el demandante, se puede solo concluir una cosa, que al no ser una práctica común de la empresa acompañar o escoltar a su ex trabajadores a efectuar el retiro de sus efectos personales, como ocurre con el actor, da la apariencia que el despido de que es objeto el trabajador fue de un carácter grave y de tal envergadura, que por sí ese solo hecho destruye todo principio de inocencia a la vista de sus pares y subalternos, sin perjuicio de ser el ejercicio de un derecho que le asiste al empleador de aplicar una causal que crea justificada, y que si es encontrada injusta puede el trabajador recurrir a un tribunal a fin de que se pronuncie sobre el respecto, pero aquí el hecho de que ni siquiera el actor pudo despedirse de sus subalternos por años hizo que tal conducta lesionara le honor de una persona que siempre fue destacada por sus pares y por sus superiores,

como lo demuestra los antecedentes que acompaña el actor sobre su desarrollo personal y trayectoria al interior de la empresa demandada, y prueba de dicha estima por su empleador es que el actor atendida su calidad forma parte del directorio de Isapre Chuquicamata, y del CADI, comité a cargo de la adjudicación a terceros de contratos con la división con tercero colaboradores, por lo que no se encuentra en cuestión la aplicación de la causal de desvinculación, y su fundamento, lo que es materia de la otra acción deducida como es el despido injustificado, lo que es reprochable que el acto del despido como se realizó en la práctica lesiono el honor del actor, al exponerlo de tal manera que todo sus pares y subalternos que presenciaron el hecho de haber sido escoltado, presumiera que había cometido un hecho de tal gravedad, que solo es comparable con lo que ocurre a diario en los noticieros cuando ve a un delincuente escoltado por funcionarios policiales, destruyendo con ello una presunción de inocencia y con ello el honor del actor.

A mayor abundamiento sobre el punto de la destrucción del principio de inocencia del actor, de los antecedentes aportados se señala que el actor nunca fue objeto de una investigación, investigación que sí acompaña la parte denunciada pero que como se señaló no tiene fecha de realización, ni del responsable de conducirla ni de como arriba a las conclusiones que ella contiene, es mas de los antecedentes expuestos en el contrato colectivo, al referirse a la indemnización de años de servicios, señala las excepciones en que no procedería su pago, y siempre hace referencia a una investigación y de los descargos que pudiere efectuar el trabajador, hechos que no se demuestran como tal en el marco de una investigación formal, y que pueda dar lugar a formular los descargos pertinentes el actor o trabajador, lo que ahonda aún más el hecho lesivo en su honor al momento de comunicarle su despido, por lo que de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso 3º del código del trabajo, el que señala que: “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 contenido esencial.”, es por ello que de los hechos relatados y de la prueba rendida se logra la convicción de que si bien se pudo ejercer el legítimo derecho del empleador a poner término una relación laboral aplicando una causal aparentemente justificada, no es menos cierto que la forma ha sido desproporcionada al haber escoltado al actor frente al resto del personal presente ese día, lesionando de esa forma el derecho a la honra y dignidad del denunciante, por lo que en ese punto al

establecerse la ocurrencia del acto lesivo se dará lugar a lo previsto en el artículo 489 del código del trabajo y pedido por el actor.

DÉCIMO: Que, siguiendo el razonamiento anterior, que otro de los argumentos expuesto por el actor en su denuncia de tutela, es que no se quiso hacer extensivo el plan de egreso pese a haberse cumplido todos los requisitos, que de los documentos ya referidos que fueron acompañados por la parte denunciante, en orden que ya había hecho solicitud y cumplido los requisitos para acogerse al plan de egreso voluntario focalizado, a diferencia de otras personas que habiendo estado supuestamente en las mismas condiciones del actor, les fueron otorgados, los beneficios del plan de egreso, es más se señala a una persona don Juan Carlos Canales, se le dieron beneficios adicionales, según el testigo Hilario Ramírez, quien señala que fue el propio Juan Carlos Canales quien se lo reconoció antes de irse de la división, hecho que es corroborado con el finiquito que se acompañó en la exhibición de documentos, lo mismo ocurre con la señora Carmen Gutiérrez, que de la prueba a portada por las partes, no se logra vislumbrar en qué medida más allá de lo expuesto en el considerando anterior el hecho de no hacer extensivo los beneficios del plan de egreso se haya motivado en un acto de discriminación como lo señala el artículo 2 inciso 4º del código del trabajo, en distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivo de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, por lo que los actos que ponen termino a la relación laboral bajo ningún respecto sin perjuicio de lo que pueda resolverse de la justificación de la causal invocada, es que se haya conculcado el derecho por algunas de estas condiciones que haya detentado el actor al momento del 29 de diciembre de 2016.

UNDÉCIMO: Que, atendido a lo razonado en los considerandos anteriores y tratándose la acción de tutela, regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, los hechos imponía a la parte denunciante, como exigencia mínima probatoria, el que aportara antecedentes que constituyeran indicios suficientes del acontecimiento de los hechos que el actor denunció como constitutivos de la vulneración de sus derechos, ya sea de la discriminación por una parte o la afectación de la honra y dignidad, además de su integridad física y psíquica, y se pudo constatar y con ello concluir que existió acto vulneratorio en contra de la honra, integridad física y síquica del trabajador pues como se dijo, del material probatorio incorporado se aportan indicios que hacen posible al actor cumplir con las exigencias mínimas de multiplicidad, concordancia, plausibilidad y coherencia exigidos

en esta materia, razón por la cual la denuncia será acogida, como se señaló y que en razón de lo decidido, resulta necesario emitir pronunciamiento respecto del daño moral solicitado por el denunciante, debiendo analizar la prueba rendida e incorporada para acreditar esto último.

Es por ello que de la prueba acompañada por la parte demandante en especial la que corresponde a certificado médico de fecha 01 de febrero de 2016, de el medico Raúl Castro Montesino, que señala que el actor “....Está cursando cuadro angustioso reactivo se recomienda disminuir carga laboral ...y se encuentra en tratamiento...”, médico del hospital del Cobre, además hay una evaluación clínica de fecha 19 de enero de 2016, se solicitó dicha evaluación por su baja de peso y cambios en estado de ánimo,.... y establece como hipótesis diagnóstica un cuadro de depresión reactiva. Es posible identificar el evento de ser “despedido de su trabajo”, como el factor desencadenante de cambios inesperados en su vida laboral, que han alterado su status profesional y han generado cambios relevantes en su vida emocional, cognitiva, social y afectiva. Dichos cambios son experimentados como negativos e inhabilitantes....Adicionalmente, el señor Zeballos se encuentra en una fase de alta inestabilidad emocional, por lo que se sugiere consulta médica para eventual tratamiento farmacológico.” Suscrito por la psicóloga Ana Margarita Olivos G., y se acompaña además un certificado médico siquiatra que señala que el actor pasa por un trastorno por estrés post traumático, certificado de fecha 25 de julio de 2016, emitido Dr. Juan Pablo Ordenes Cortes, médico siquiatra, lo que unido a lo refrendado por los testigos en cuanto al hecho del despido, y de lo señalado por la testigo de la demandante y esposa del actor, doña Andrea Huerta Martínez, señala que el marido quedo después del impacto en shock, que después de conversar con él, le ofrece un vaso de agua y no comprende porque lo echaban, que fue humillante sacarlo escoltado frente a su personal, funcionarios de Codelco, desde la sala de reunión hasta su oficina y solo le permitieron sacar sus cosas personales, que después de ese episodio el presentó síntomas de una alergia en la piel, le costaba dormir, perdió peso y debió acudir a un siquiatra, reitera que lo humillante fue sacarlo escoltado “...fue sacado como un ladrón...”, por lo que no habiendo aportado prueba en contrario la parte denunciada que pudiera desvirtuar la de la denunciante, por lo que se puede establecer que efectivamente el actor sufrió un daño, que le ha originado tener que someterse a un tratamiento con siquiatras y psicólogos, además de tratamiento farmacológico, como lo es el tomar SEROQUEL, VALDOXAN, y EXOFIL, según receta médica de fecha 08 de julio de 2016, emitida por el médico siquiatra ya individualizado.

El daño sufrido por el actor corresponde aun detrimento en su salud, tanto física como síquica, la que ha sido producto de la forma de cómo se produjo el despido, por cómo se trató el tema por su ex empleador, daño que de conformidad a lo previsto por el 2.329 del código civil debe ser indemnizado, por lo que deberá darse lugar a lo solicitado en este punto, como se dirá en la parte resolutive de la sentencia.

EN CUANTO AL DESPIDO:

DÉCIMO SEGUNDO: Que, como se dijo, no existe controversia entre las partes en cuanto el trabajador fue despedido, invocándose por la demandada la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, según carta de despido de fecha 29 de diciembre de 2016, de manera que tratándose este de un juicio por despido, y conforme lo dispone el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, corresponderá al demandado, en primer lugar, la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados que haya invocado en la carta de despido, sin que este pueda alegar en el juicio hechos distintos a los señalados en dicha comunicación como justificativos de la decisión de desvinculación, de manera que, considerando que la carta de despido permite al empleador no sólo formalizar el término de los servicios de un trabajador, también acota el contexto de los hechos de la discusión, quedando este limitado a lo señalado en la comunicación correspondiente, sin que puedan introducirse otros hechos para intentar justificar la desvinculación de la que fue objeto el actor.

DÉCIMO TERCERO: Al tenor de lo anterior, la comunicación de despido incorporada por ambas partes, expresamente señala para sustentar la causal de incumplimiento grave que: "Me permito comunicar a usted, que la División Chuquicamata, RUT N° 61.704.000-K, con esta fecha 29 de diciembre de 2015, ha determinado poner término, de inmediato, a su contrato individual de trabajo celebrado con la División, en conformidad con lo establecido en el Artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, disposición que señala:

"Art. 160 El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

N°7 Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato"

Lo anterior, basado en los fundamentos de hecho y de derecho que se indican a continuación:

1. FUNDAMENTOS DE HECHO:

1.1 La División y los Sindicatos de Trabajadores N°1, 2 y 3, Centro de Trabajo Chuquicamata;

Sindicatos N° 5 Centro de Trabajo Chuquicamata y N°1 del Centro de Trabajo Antofagasta, y; Sindicato Minero Centro de Trabajo Chuquicamata, convinieron en sus respectivos instrumentos colectivos, para el periodo 2013-2016, el denominado "Plan de Egreso Voluntario programado Periodo 2013 2016" (Anexo 14) destinado a diversos grupos de trabajadores Rol B, clasificados en 4 grupos:

- Grupo 1 conformado por trabajadores con enfermedades profesionales, naturales crónicas e incapacidad;
 - Grupo 2, conformado por trabajadores en edad de jubilación;
 - Grupo 3, conformado por trabajadores "jubilables" sanos, mayores de 53 años y menores de 64 años;
- y,
- Grupo 4, conformado, por trabajadores mayores de 46 y menores de 52 años, con un mínimo de 5 años cumplidos en la División.

La entrega del citado Plan de Egreso, que se condiciona a la renuncia voluntaria del trabajador y efectivización dentro de determinado plazo, se traduce en la obtención de ciertos y determinados beneficios expresamente regulados y diferenciados según el grupo al que pertenece el trabajador respectivo, según se muestra en el cuadro siguiente:

Figura 1.- Beneficios y grupos de clasificación plan de egreso voluntario programado 2013-2016 (a continuación a una tabla con los grupos y beneficios)

Usted en su carácter de Contralor de la División Chuquicamata, sabía o debía saber, que el inicio de los procesos de negociación colectiva, los beneficios y montos contemplados para los Planes de Egreso que se pacten en dichos instrumentos colectivos, sólo pueden tener lugar previa autorización del Presidente Ejecutivo de Codelco-Chile. De igual manera toda modificación a los instrumentos colectivos vigentes - por ende los Planes de Egreso contenidos en dichos instrumentos- sólo procederá previa autorización del citado Presidente Ejecutivo, conforme al numeral 3.1.6 del Manual de Alcance de Facultades de la Dirección Superior (MAF. Rev.13).

1.2. De acuerdo a la modificación de su contrato individual de trabajo -de fecha 01.12.2009-usted fue designado "Director de Contraloría CN", cuyo objetivo se especifica en el documento denominado "Descripción de Cargo", el cual se anexó a dicha modificación de contrato.

Dicha descripción de cargo lo obligaba, entre otras funciones a:

- "Dirigir, coordinar, orientar y evaluar los procesos y recursos asociados a las áreas bajo su cargo, tales como, remuneraciones, egresos, contabilidad y tesorería, para asegurar el cumplimiento de los resultados establecidos, en especial, la elaboración y emisión de los estados financieros consolidados, de la Corporación, de manera que estos se ajusten a las normas corporativas, a las normas legales y tributarias vigentes y a los principio contables generalmente aceptados"
- "Controlar continuamente que los procesos, resultados y uso de los recursos presupuestados se ajusten a lo programado, a las normas corporativas, a las normas legales y tributarias y a los principio contables, generalmente aceptados, así como hacer proyecciones y proponer oportunamente las medidas correctivas que correspondan en caso de desviaciones a los planes financieros."
- "Velar por el cumplimiento de normas corporativas y divisionales especialmente en temas relacionados con el negocio de su departamento...".

Por su parte, en materia de Procedimientos Administrativos SAP, Pas Siger 003; que usted conocía o debía conocer en razón de su cargo, indica que dentro de las responsabilidades del área de remuneraciones - perteneciente a la Dirección de Contraloría - se encuentra la de "verificar que todo proceso que antecede al proceso a ejecutar tenga sus respectivas aprobaciones y certificaciones por las personas y/o entes responsables."

1.3 No obstante lo señalado precedentemente, usted en su calidad de Director de Contraloría de la División Chuquicamata, sabiendo o debiendo saber en razón de su cargo, que los grupos y beneficios se encontraban perfectamente regulados, diferenciados y restringidos a los pactados en los citados instrumentos colectivos, permitió y tolero que se incrementaran en forma no autorizada previamente por los niveles respectivos los beneficios del plan de egreso, sin controlar, su apego a las normas corporativas, legales y tributarias, y exigir, particularmente, que todos estos cambios/modificaciones fueren autorizados por los niveles facultados, en este caso el Presidente Ejecutivo de Codelco Chile, conforme lo dispone el numeral 3.1.6 del MAF ya citado".

En suma, la entrega de beneficios no pactados ni contemplados en el Plan de egreso importó modificar de facto los parámetros del mismo, sin autorización previa de los niveles facultados. Todo ello con grave perjuicio al patrimonio de la Corporación.

Esta situación no sólo importó vulnerar la normativa interna y expresa de la Corporación, sino también implicó desembolsos por sobre lo presupuestados para la implementación del Plan de Egreso.

De esta forma, su conducta no sólo importó un incumplimiento de las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo, desde que, como hemos visto lo obligaba a ejercer una debida fiscalización/control de los parámetros del ya citado Plan de Egreso, sino que además reviste la gravedad necesaria, desde que ha afectado el patrimonio de la empresa, teniendo especial consideración el carácter público de la misma.

Finalmente, cabe relevar que la gravedad de su actuación no solo importa un acto reprochable, sino también, apareja una grave infracción a la confianza que la División había depositado en usted. Cabría recordar, que el contrato de trabajo no solo impone a las partes cumplir con el trabajo por el cual se ha contratado, por una parte, y por la otra, pagar una remuneración por dicha prestación, sino también la obligación de desempeñar su cargo con la diligencia debida y bajo el principio de la buena fe.

2. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

La conducta descrita en el párrafo anterior configura la causal de caducidad de su contrato individual de trabajo que se contempla en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, que dispone:

"Art. 160 El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

N°7 Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

Al respecto y para dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 162, inciso quinto, del Código del Trabajo, cumpto con informar a usted que sus cotizaciones previsionales y de seguridad social, hasta el mes anterior a su despido, se encuentran debida y oportunamente enteradas, según consta en comprobantes de pago que adjuntamos, y las correspondientes al presente mes, serán enteradas en dentro del plazo legal en la AFP y en la Isapre Chuquicamata Limitada, respectivamente.

Finalmente, agradeceremos pasar por las oficinas del Departamento Administración Operativa para realizar los trámites de suscripción del finiquito correspondiente.

Atentamente, Luis Galdames Cisterna."

Que de la lectura de la carta de fecha 29 de diciembre de 2015, y ante la causal invocada para poner término a la relación laboral, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones, es importante tener presente que la doctrina y la jurisprudencia han entendido que respecto de dicha causal se exige la concurrencia de dos elementos, debiendo tratarse primeramente, del incumplimiento de una obligación que impone el contrato de trabajo, y un segundo elemento que éste incumplimiento debe ser grave, por

lo que la primera cuestión a dilucidar, consiste en determinar, si el demandante incurrió en las conductas que dieron lugar al despido y, seguidamente, resolver si esos hechos en que se fundó la carta de despido tienen tal gravedad para adoptar la decisión de poner término al contrato de trabajo.

El ex empleador para poder acreditar los hechos que se le imputan a la parte demandante incorporó un set de documentos correspondientes a la carta de despido, contrato de trabajo con diversas declaraciones y anexos o modificaciones del contrato de trabajo del actor entre el 2009 y el 2011, la descripción de cargo de director contraloría CN de fecha 19 de febrero de 2010, pero le da énfasis a un documento señalado como antecedentes de investigación sobre pago adicionales del plan de egreso de la División Chuquicamata, que consta de varios antecedentes en la que aparece una nota interna GG-DCH N° 009 de 2015, del gerente general al comité ejecutivo adicional, de fecha 15 de enero de 2015, señala en la primera parte que si bien existen 3 convenios colectivos vigentes con el estamento rol B, hay "...actas de acuerdo suscritas con la dirigencia sindical sobre diversas materias, suscritas en distintas fechas...y atendido asimismo la práctica habitual por parte de las distintas gerencias que componen nuestra organización de mantener conversaciones sectoriales con uno o más sindicatos , a fin de establecer beneficios adicionales a los contenidos en los contratos individuales y/o colectivos, se imparte el siguiente instructivo de aplicación inmediata y retroactivo para el caso de conversaciones en desarrollo..." Luego refiere que "...respecto de esas conversaciones respecto de condiciones comunes de trabajo y remuneraciones solo pueden tener lugar previa autorización del PE, y luego hace referencia los contratos colectivos que señala que sus modificaciones solo serán procedentes previa autorización del PE según MAF numeral 3.1.6..." luego hace referencia lo que dice relación: "...con la aplicación y pago de horas extraordinarias, práctica muy generalizada en nuestra organización y que ha llegado a incorporarse en la estructura remuneracional de muchos trabajadores, en donde se aprecia claramente que no se cumplen los presupuestos legales(artículo 32 del código del trabajo)...", luego incorpora información del trabajador Jorge Flores Pérez, que se individualizan como información general del plan de egreso del trabajador señalado, que da cuenta de antecedentes de una investigación sobre pagos adicionales plan de egreso, plan que se encontraba vigente desde el año 2013.

Dicha investigación se enmarca en el proceso de desarrollo del plan de egreso 2013-2016, el que en un primer momento se superó la meta programada, pero en el año 2014 este observó una disminución,

no alcanzando el número proyectado de trabajadores que debieron acogerse al beneficio, es más uno de los testigos de la parte demandante don Jaime Graz Hoyos, como parte del sindicato de trabajadores N°1, participo del proceso, por cuanto a ellos se le informaban de las personas que se acogían al plan de egreso, y luego se revisaban los proyectos de finiquitos, señala que del año 2014 que se acogen una cantidad de entre 400 y 500, lo que bajo en el año 2014 entre 80 y 90 trabajadores, y que en el año 2015 el rango fue de 105-110 trabajadores, y se refrenda lo que se señala en la investigación que señala que en el escenario en el que en el año 2013 se superó la meta programada (proyectado 471 trabajadores se acogen 483) y en el año 2014 se observó una disminución significativa (proyectado 300 trabajadores se acogen 271), sin que se alcanzara el número proyectado, el que durante el 2015 que disminuyó drásticamente, llegando sólo a 63, y concluye que de la revisión de los antecedentes que en los años 2013, 2014 y 2015, existen irregularidades por pago de beneficios adicionales a trabajadores que se acogieron al plan de egreso, no existiendo indicios de fraude, y cuyo costo se calculó en 43,3 millones de dólares para un total de 817 trabajadores, agregando que el otorgamiento de estos beneficios adicionales a los acordados en el convenio colectivo, no se sometió a la aprobación del nivel facultado (presidente ejecutivo) y se inició junto con el plan de egresos en el mes de marzo de 2013, ofreciéndose y definiéndose negociaciones individuales y en el año 2014 los beneficios se extendieron a todos aquellos que se acogieron al PEVP, utilizándose una tabla que en base a la categoría del trabajador, determinaba la cuantía de alguno de estos beneficios. Además señala que contraloría realizó los pagos de los beneficios, sin contar con la instancia de aprobación requerida, pero un aspecto importante para tomar en cuenta de esta investigación es que para su realización y conclusiones se realiza en una muestra de 30 trabajadores, que en dicha muestra se detectó el pago adicional para 28 trabajadores, como es el caso acompañado del trabajador Flores en que existió un aumento de escala y el pago de sobretiempo asignando directa responsabilidad al contralor divisional, de la época don Manuel Zeballos y al entonces jefe de remuneraciones.

Que de la investigación acompañada, como se señaló anteriormente, un primer aspecto que llama la atención es el hecho que la misma no mantiene fecha de realización, a lo que se suma quien estuvo a cargo de la realización de la misma, de la metodología utilizada, por lo que no puede advertir la forma en que se llegó a establecerse primero la responsabilidad directa del actor en el otorgamiento de beneficios sobre los pactados, por cuanto solo señala que el contralor realiza los pagos de estos

beneficios sin contar con la instancia de aprobación requerida, además señala después de hacer una relación de los hechos respecto del trabajador Flores, que dichas comunicaciones fueron entre recursos humanos y la dirección de administración de personas, y que después se solicitó la aprobación del gerente general y que después se realizó igual el pago por contraloría, siendo que de las declaraciones de los testigos de ambas partes son claros y contestes que lo único que hacia el área de contraloría era verificar que los cálculos se encontraran correctos con los antecedentes que la propia gerencia de recursos humanos era la encargada de incorporar los sistemas, además de lo señalado por dirección de administración de personas en cuanto a los beneficios que le correspondían al trabajador, y señala que el contralor tiene la responsabilidad de velar por la gestión y cumplimiento normativo vigente con respecto a los pagos, de los finiquitos, sin embargo señala que al tener a la vista una irregularidad no retiene los pagos, a la espera de una formalización del nivel facultado, pero no señala si fue el quien autorizo el pago, o fue otra persona que debía hacerlo, o tampoco de los elementos acompañados señala si era obligación del señor Zeballos revisar cada uno de los finiquitos de la división, o esta era una obligación del área, por lo que careciendo de antecedentes que hayan sido por la demandada destinados a acreditar la responsabilidad particular en dichos hechos, del que solo se comenta un caso (señor Flores), y considerando la época en que éstos se habrían otorgado, es imposible cotejarlos con aquellos a que se refiere la comunicación respectiva, desde que esta carece de toda alusión a un período determinado para acotar los hechos en que habría incurrido el señor Zeballos.

Es por lo esgrimido respecto de dicha investigación y que contrapuesta o con la restante prueba, se estima que carece de antecedentes que sean suficientes y de tal envergadura por la que pudiese establecer como absolutamente demostrada la responsabilidad que al trabajador se imputa en la carta de despido, por lo que se desestimaré como un elemento importante para establecer la gravedad de las conductas de las que se les hace responsable al actor.

DECIMO CUARTO: Que, habiéndose ya a lo anterior, la comunicación de término de los servicios imputa al demandante que en el punto 1.3 señala: "...1.3 No obstante lo señalado precedentemente, usted en su calidad de Director de Contraloría de la División Chuquicamata, sabiendo o debiendo saber en razón de su cargo, que los grupos y beneficios se encontraban perfectamente regulados, diferenciados y restringidos a los pactados en los citados instrumentos colectivos, permitió y tolero que

se incrementaran en forma no autorizada previamente por los niveles respectivos los beneficios del plan de egreso, sin controlar, su apego a las normas corporativas, legales y tributarias, y exigir, particularmente, que todos estos cambios/modificaciones fueren autorizados por los niveles facultados, en este caso el Presidente Ejecutivo de Codelco Chile, conforme lo dispone el numeral 3.1.6 del MAF ya citado"., que una vez corroborado dicho manual de alcance de facultades esto es ,la 3.1.6, referida a la "Fijación y modificación de remuneraciones y beneficios de carácter colectivo", si bien este consagra que serán sólo aquellos que están formalmente establecidos en los contratos o convenios colectivos de trabajo, con su cartas anexas y en su caso, de los contratos individuales de trabajo, estableciendo como atribución exclusiva del presidente ejecutivo la de negociar las condiciones pactadas sobre los contenidos, alcances, estructuras y fórmulas establecidas para determinar las remuneraciones, bonos, incentivos o beneficios pactados y negociar y establecer acuerdos para incorporar nuevas condiciones o autorizar excepciones en estas materias, no es menos cierto que de acuerdo a la propia norma, esta obligación resultaba exigible a todos los niveles que intervinieron en el pacto y otorgamiento de los beneficios adicionales, es decir a gerencias de recursos humanos y a la dirección de administración de personas, de cuyos gerentes salieron las personas que integraban la "comisión de plan de egreso", quienes además siempre señalaron contar con la aprobación y actuar por mandato primero del gerente general de la época, y también con conocimiento expreso del presidente ejecutivo de la época don Thomas Keller.

Que ante lo expuesto, y de lo declarado por los testigos de la parte demandada indican que la falta del señor Zeballos consistió en que conociendo los grupos y beneficios los que se encontraban diferenciados y restringidos a lo señalado en los convenios colectivos permitió y toleró que se incrementaran en forma no autorizada , sin controlar su apego a las normas corporativas , legales y tributarias, en suma la entrega de beneficios no pactados ni contemplados en el plan de egreso, importó modificar de facto los parámetros del mismo, sin autorización previa de los niveles facultados. Todo ello con grave perjuicio al patrimonio de la Corporación. Es más el testigo de la demandada don Luis Galdames gerente de recursos humanos, señala que si bien el actor no incorporó beneficios adicionales los otorgó más allá de lo convenido, la otra testigo doña Cecilia Restrovic Veron quien señala que los conceptos no contemplados en el Plan de egreso, y que fueron otorgados consistían en escalas adicionales, sobretiempos no trabajados, licuación de beneficios de salud y becas distintas a

las correspondientes según el tramo educacional, conceptos que no se contienen en la comunicación de despido, y que según resulta de las declaraciones, fueron los que en definitiva se consideraron para el despido del demandante, ello por cuanto en la carta de despido solo se hace referencia a “otorgamiento de beneficios adicionales a los acordados...”.

DECIMO QUINTO: Que de lo señalado anteriormente en cuanto a que la carta de despido de fecha 29 de diciembre de 2015, contiene la ausencia absoluta los beneficios que se abrían otorgado, pues solo se cita su otorgamiento de manera irregular, dichos hechos no fueron los suficientemente demostrados por la parte demandada en juicio, a quien en este tipo de procedimiento le toca la carga de la prueba, más si en la carta de despido no se señaló el período específico en que dichos beneficios se habrían entregado por el demandante y en qué consistiría la inobservancia en el pago irregular respecto de cada uno de los trabajadores que se acogió al plan de egreso, obteniendo un beneficio superior al que le correspondía, particularmente si se considera que el proceso de desarrollo del plan de egreso va desde el 2013 al 2016 (debemos recordar que el actor dejó la empresa en diciembre de 2015) y que de la información contenida en los documentos solicitados exhibir como son la nota interna N°042/2013, de 22 de enero de 2013 y la de 03 de abril de 2014 (N°40/2014), remitida por el gerente de recursos humanos a los gerentes, superintendentes y directores, se pudo establecer de su lectura a quien correspondía el ingreso de los antecedentes de sobretiempo, en el sistema SAP, por cuanto se señala en la primera, por el señor Mario Elgueta González, que éste debe ser informado directamente la DAP (Dirección de Administración de las Personas), haciendo presente que el sobretiempo procede con ocasión de alguna situación imprevista, la que necesariamente debe ser planificada, quedando la autorización de sobretiempo, radicada exclusivamente en el gerente de cada área, circunstancia que se reitera por el gerente de administración de la época, Mauricio Ortiz Jara, lo que se aleja un poco de la verdadera práctica según lo señalado por los testigos de la parte demandante cuando estos señalan que efectivamente había una práctica en la al interior de la empresa, respecto del otorgamiento de las horas extraordinarias, pues solo se ingresaban las que correspondían de acuerdo a la legislación vigente en tanto habían horas extras que se llevaba un registro paralelo por el encargado de cada área a la que se le denominaba la “libreta del carnicero”, y que en algunos casos al final de la relación laboral (egreso) eran pagadas dichas horas. La segunda nota al indicar que la autorización expresa para el concepto de sobretiempo es de exclusiva responsabilidad del gerente de cada área y para el

caso de ausencia de éste, puede ser autorizado por el profesional que se encuentre, como interino o subrogante, con el respectivo respaldo de la nota interna o correo oficial, de manera que el ingreso de sobretiempos como beneficio adicional imputado al demandante, no constituía una de sus obligaciones ni era de su responsabilidad, por cuanto es más se pudo establecer que incluso habían horas extras que eran autorizadas por medio de notas internas y que ello dependía de la gerencia de recursos humanos, lo que también escapa a la decisión del actor y del ámbito de sus atribuciones.

DÉCIMO SEXTO: Que en conformidad a lo razonado en el motivo anterior, tampoco puede estimarse suficientemente acreditado como señala la comunicación del despido, que el actor habría permitido y tolerado el incremento en forma no autorizada, previamente por los niveles respectivos, los beneficios del plan de egreso, nuevamente debemos señalar que solo se cita su otorgamiento de manera irregular, dichos hechos no fueron los suficientemente demostrados por la parte demandada en juicio, a quien en este tipo de procedimiento le toca la carga de la prueba, más si en la carta de despido no se señaló el período específico en que dichos beneficios se habrían entregado por el demandante y en qué consistiría la inobservancia en el pago irregular respecto de cada uno de los trabajadores que se acogió al plan de egreso, obteniendo un beneficio superior al que le correspondía o pactado por los instrumentos respectivos, particularmente si se considera que de la información contenida en los documentos aportados por la parte demandada solo se puede establecer que respecto de la nota GG-DCH N° 009/2015, solo se puede establecer que existe una instrucción a fin de evitar prácticas que son recurrentes en la empresa, pero en ningún modo son reprochadas al actor, que en cuanto al ámbito de aplicación de esa nueva instrucción es de forma inmediata y reconoce que hay conversaciones de las áreas, con los sindicatos a fin de establecer beneficios adicionales, pero en ningún momento señala que ellos no han contado con las autorizaciones respectivas, más si tomamos en cuenta una serie de correos que se acompañan por la parte demandante referidos a una presentación PEVP, de junio de 2014, donde se le informa al presidente ejecutivo de la fecha don Thomas Keller L., se le informa la flexibilización del plan de egreso en la que se señala: “ En resumen este plan fue necesario flexibilizarlo, para que tuviera el avance esperado lo que significo pagos sobre lo esperado, en los siguientes beneficios..., luego señala: “....principalmente por beneficios de salud...por conceptos de IAS un 10% por sobre lo provisionado. Esto en base a realizar la práctica (sobretiempos) y/o encontrarse próximo a sus ascensos sistemáticos...”, luego señala que de acuerdo a los antecedentes

el plan tiene un sobre costo adicional, pero que la rentabilidad del plan no se ve significativamente afectada.

Es más en la propia presentación que se adjunta al correo señalado se encuentran consignadas expresamente el pago de aumento de escalas y establecen que se asignaron a trabajadores que se encontraban próximos al ascenso sistemático, y a aquellos que decidieron adelantar su egreso, en el mismo sentido se hace referencia al pago de horas de sobretiempo, que ello se debió al incorporar áreas que tuvieron trabajos de envergadura y que los trabajadores decidieron acogerse al plan de egreso, pero en ningún momento se señala que ello es un perjuicio para la empresa, es más se habla que la licuación del beneficio de salud es un beneficio para la empresa porque importa un menor costo a largo plazo, por evitarse el pago de los seguros.

Lo anterior queda de manifiesto por las declaraciones de todos los testigos, tanto de la parte demandante y de la parte demandada, quienes señalan reconocer la existencia de la “comisión del plan de egreso”, de cómo ellos negociaban con los trabajadores en los mismos términos señalado en la presentación referida anteriormente, que siempre ante las consultas, de si se encontraban facultados para entregar esos beneficios adicionales, se señaló que lo hacían con autorización de los niveles respectivos (gerencia general y del presidente ejecutivo) y que de conformidad al MAF (manual de alcance de facultades) que ha sido esgrimido por la parte demandada como inobservado por el actor, no lo fue tal, por encontrarse los elementos necesarios para entender que esta situación se hizo con por lo menos la venia de los niveles respectivos o su tolerancia, por lo que con ello no se puede dar por demostrados los hechos contenidos en la carta de despido, por lo que la causal esgrimida por el empleador para poner término a la relación laboral no encuentra sustento de la prueba rendida por la demandada.

DÉCIMO SÉPTIMO: A mayor abundamiento, y como se dijo el demandante sostiene que con el objeto de cumplir las metas que a cada gerencia se habían asignado, se creó una “comisión especial de egreso”, para incentivar que los trabajadores se acogieran al plan de egreso, se promocionó, a través, de comunicaciones externas, los beneficios que se obtenían con este plan, señalando que por orden y representando la voluntad de la administración, la comisión comenzó a ofrecer a los trabajadores adelantar los ascensos programados que pudieran corresponder por área y además, entregando horas de sobretiempo, con el objeto que el trabajador hiciera entrega de su cargo capacitando su reemplazo

y entregando el conocimiento de sus labores, incorporando con el objeto de acreditar el nivel de decisión de esta comisión, una serie de correos electrónicos emitidos por Carmen Gutiérrez Gambaro de fecha 27 de agosto de 2014, lo anterior guarda relación con lo declarado por los testigos de la parte demandante quienes señalan que incluso se efectuó la construcción de un lugar, físico en la gerencia de recursos humanos para poder atender a los trabajadores que deseaban acogerse al plan de egreso.

DÉCIMO OCTAVO: Que de acuerdo a lo ya expresado, y considerando que la calificación de la gravedad de los hechos que configuran la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, está entregada a la valoración que de ellos haga el juez de la causa y, que cualquier estipulación que efectúen las partes, sea a través del contrato o a través de otros instrumentos, en el sentido de asignarles a ciertos hechos el carácter de constitutivos de la causal en comento, carecen de todo efecto, en atención a los principios que inspiran el Derecho Laboral, y estimando que, el legislador ha reservado la aplicación de esta causal a sucesos de tal magnitud que provoquen un perjuicio al empleador o, que en sí mismos, sean contrarios a la naturaleza del contrato, a juicio de este tribunal, la conducta del demandante que se le imputa no reviste la gravedad necesaria para ello, pues se trata de un dependiente, que se ha desempeñado en el área de contraloría desde hace casi 17 años, y que siempre se preocupó de las labores de su áreas, no teniendo como misión principal la revisión de los procesos de las otras áreas, sino que ello quedaba entregado a otras gerencias y a nivel central, debiendo preocuparse de los procesos de sus área, función que siempre desarrollo en forma destacada, y siendo felicitado en numerosas oportunidades por su desempeño, según se advierte de la documental incorporada por el actor con tal objeto, y que por el desempeño de estas labores fue considerado de manera constante por la empresa para participar en otras instancias de relevancia para la empresa como fue representarla en el directorio de la Isapre Chuquicamata, y conformar el CADI, quien, a raíz de una situación conocida, autorizada y tolerada por los niveles correspondientes, la decisión del empleador se presenta poco proporcionada, tanto más si se considera que el actor había ya cursado su renuncia de carácter voluntaria, como lo hicieron los otras personas que formaron parte de la comisión del plan de egreso, que teniendo una mayor participación si tuvieron asignado los beneficios del plan de egreso, y es mas a uno de ellos se les otorgó mayores beneficios que los pactados como fue el pago de un porcentaje adicional, y que el actor dejaría su puesto en dos días mas.

Así, el hecho del otorgamiento de esos beneficios por sobre los pactados y que ellos haya importado desembolsos para la empresa por sobre los presupuestados para la implementación del Plan de Egreso 2013-2016, no fue ni siquiera demostrado, primero el desembolso total de lo que irrogó el plan solo se menciona en la investigación, ni menos el perjuicio aducido, señalado como de más de 43 millones de dólares, por lo que la decisión de la empresa de adoptar a su respecto, la sanción de consecuencias más negativas para un trabajador, cual es el despido, sin derecho a indemnización alguna, por una causal imputable a su conducta, por lo que es procedente acoger la demanda, declarando injustificado el despido del demandante, y ordenando el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y el incremento del 80% de la por años de servicio, pactada en el instrumento colectivo vigente al tiempo de concluir la relación, acorde lo dispone la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, dado que el legislador no quiso hacer la distinción del recargo aplicable sea en caso de indemnizaciones de carácter legal o convencional.

DÉCIMO OCTAVO: Que a fin de poder calcular la indemnización sustitutiva del aviso previo y el recargo correspondiente, según el considerando precedente, sin perjuicio de sostener el actor haber percibido por la prestación de sus servicios la suma de \$9.051.447, examinado el instrumento colectivo vigente entre las partes a la poca de terminación del vínculo, y hasta el mes de marzo de 2018, en la cláusula 4.1.1, relativa a la indemnización por años de servicios para supervisores con contrato vigente al 31 de diciembre de 2009 se establece un pago sin consideración a los límites legales únicamente respecto de la indemnización por años de servicio, más nada dice respecto a la remuneración que debe considerarse para tal efecto, de manera que, considerando que el artículo 172 del Código del Trabajo, expresamente consagra, en su inciso tercero, para determinar las indemnizaciones, un máximo de 90 UF, alegación que por lo demás formuló la demandada al contestar la demanda, de manera que para tal efecto se fija la remuneración del actor en la suma de \$2.379.099.

DÉCIMO NOVENO: Que el demandante impetra el pago de \$5.271.846 por concepto de horas extraordinarias, que se habrían generado en el cambio de jornada, mediante la cual esta se aumentó de 44 a 45 horas, estipulándose que sería sin menoscabo para las partes, en base a un valor por hora de \$37.714, y que se devengaron entre el día 1 de diciembre del 2013 y el 03 de enero de 2016, a razón de una hora por cada semana transcurrida.

A este respecto, cabe tener presente que lo reseña anterior constituye la única referencia consignada

en la demanda relativa a esta prestación, omitiendo el demandante señalar el número específico de horas trabajadas y los días determinados en que estas se habrían laborado, incumpliendo así lo dispuesto en el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, en cuanto el libelo debe contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y la petición concreta, que lo único que se cumple por el demandante en su libelo es indicar el total de número de horas extraordinarias trabajadas y el período anual en que estas se laboraron, omitiendo además señalar la forma en que se determina el valor de cada una de estas horas, y los conceptos de la remuneración que se consideran para ello, apareciendo de la petición que por la sola circunstancia de reducir el número de horas semanales de la jornada pactada, se laboró por su parte una hora en exceso de esta, durante todas las semanas del período que va desde diciembre de 2013 a diciembre de 2015 fecha en que se pone termino a la relación laboral y no el 3 de enero de 2016, que en su oportunidad la parte demandada interpuso la excepción de prescripción de las horas extraordinarias de conformidad a lo previsto en el artículo 510 del código del trabajo, por lo que habiéndose notificada la demanda el 04 de abril de 2016, debiera acogerse dicha prescripción, por lo que las horas anteriores al 04 de octubre de 2015 se encuentran prescritas, por lo que de lo anterior y de conformidad a la prueba rendida y a la falta de determinación del detalle, y fundamentos de la petición, impide al tribunal cotejar si dicha información con aquella contenida en el acuerdo marco para la implementación, administración y control de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso, desconociendo si el actor se encontraba en alguna de estas situaciones, no pudiendo entonces suplir esta ausencia de antecedentes, por lo que no se dará lugar a lo solicitado en este punto, como asimismo la de compensación de descansos de días viernes.

VIGÉSIMO: Que en cuanto al pago de reembolsos por atención dental correspondiente a boletas no pagadas por tratamientos autorizados por el dentista contralor, conforme al convenio colectivo punto 6.2, que de los documentos acompañados por la parte demandante en cuento dichos valores demandados fueron presentados durante la vigencia de la relación laboral, el 21 de diciembre de 2015, deberá darse lugar a lo solicitado por la suma que solicita que corresponde al 75% de los valores totales, correspondiente a \$2.566.500.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que en cuanto a la cantidad demandada de \$6.497.524, que según afirma el demandante, corresponde a saldos pendientes que se pagan en el mes de abril de cada año,

correspondiente al año anterior, y que se habría devengado en su totalidad, consistente en la proporción de la gratificación legal del mes de diciembre de 2015, el bono experiencia laboral año 2015, más asignación individual anual año 2015, e incentivo variable de la supervisión Rol A, no existiendo antecedentes específicos tanto en la demanda como de la prueba rendida que conduzcan a determinar las condiciones pactadas para cada una de las prestaciones demandadas, y considerando que la empresa reconoce que se adeuda solo la suma de \$6.402.128, se acogerá la demanda por esta última cantidad.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que la prueba ha sido analizada en conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado, particularmente la abundante documental incorporada por el actor, desde que habiéndose rechazado la acción de tutela, correspondía al demandada acreditar la justificación de la causal invocada para el término de los servicios, cuestión que no pudo demostrar.

Por estas consideraciones, y visto además, lo dispuesto en los artículos 7, 8, 10, 63, 162, 168, 172, 173, 420, 425, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, se declara:

I.- Que se ACOGE la acción de tutela intentada en lo principal por don MANUEL ZEBALLOS MUNDACA, en contra de CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA, representada legalmente por don SERGIO PARADA ARAYA, y se la condena al pago de las siguientes prestaciones:

a) \$99.565.917 pesos, por concepto de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo.

b) \$30.000.000 pesos por concepto de daño moral.

II.- Que se ACOGE la demanda por despido indebido intentada de manera subsidiaria por don MANUEL ZEBALLOS MUNDACA, en contra de CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA, representada legalmente por don SERGIO PARADA ARAYA, declarándose indebido el despido de que fue objeto, y se la condena al pago de las siguientes prestaciones:

a) \$2.379.099 pesos por indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) \$180.304.824 pesos por el recargo del 80%, establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, calculado sobre la indemnización por años de servicio, pagada en conformidad al instrumento colectivo vigente entre las partes.

c) \$2.566.500 pesos por concepto de reembolsos de atención dental.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

V.- Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo. En caso contrario pasen los antecedentes a la Unidad de cumplimiento del tribunal, para los fines pertinentes.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT.: T-14-2016.-

RUC: 16-4-0013147-7.-

Pronunciada por RICHARD ALEXIS BERRÍOS ROJAS, Juez Suplente de este Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a quince de febrero de dos mil diecisiete, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

1