

Santiago, octubre 25 de 2022

Señores(a)

Isidoro Palma P.

Patricia Nuñez F.

Juan Enrique Morales J.

Pedro Pablo Errazuriz D.

Comité de Auditoría, Compensaciones y Ética del Directorio de Codelco

Presente

De mi consideración:

Ingresé a Codelco el año 2010 a la Vicepresidencia de Proyectos, en el cargo de ingeniero especialista de RRHH, dados los resultados y luego de ocupar distintas posiciones en este centro de trabajo, a fines del 2014, pasé al Corporativo, como ejecutivo, en el cargo de director de proyectos de salud, donde había grandes desafíos definidos por el Directorio de la época y que sacamos adelante de buena forma. A comienzos del 2018, el presidente ejecutivo me encomienda la misión de asumir la gerencia corporativa de relaciones laborales, en un año cargado de negociaciones colectivas, las cuales cerramos acorde al mandato entregado. Posteriormente, en septiembre del 2018 el Directorio me nombra vicepresidente de RRHH, ratificando la propuesta del presidente ejecutivo.

Ustedes me conocen, tuve el honor de liderar el equipo de la vicepresidencia de Recursos Humanos por casi 4 años, periodo de grandes avances en materia de gestión de personas, en línea con las directrices entregadas por el Directorio y el presidente ejecutivo.

El esfuerzo, la perseverancia, el compromiso y el profesionalismo con que desempeñé cada rol, y que está refrendado en mis destacadas evaluaciones de desempeño a lo largo de los años, donde en el reciente 2021 fui reconocido como el vicepresidente mejor evaluado, fue lo que me permitió las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional y personal que Codelco me brindó a lo largo de los más de 12 años en la compañía. Mismo espíritu que intenté honrar hasta el 30 de septiembre, fecha originalmente definida para mi salida, pero que por razones ajenas a mi, me ví imposibilitado de cumplir, pues fui forzado a aceptar un acuerdo que nunca compartí, tal como quedó expresado en correo electrónico dirigido al presidente ejecutivo (S) y al presidente ejecutivo titular con fecha 21 de junio.

Tengo una familia que me acompañó a lo largo de estos años, la cual siempre me ha apoyado, aun cuando las obligaciones del día a día, muchas veces me llevaron a no estar todo lo presente que debía. Me duele, sobre todo por ellos, el inentendible manoseo comunicacional del cual he sido objeto a través de trascendidos maliciosos que faltando a la verdad, han pretendido enlodar mi imagen y el trabajo realizado en los últimos años y que pese a todo, en nada logran mermar el orgullo que siento de haber podido servir a mi país desde Codelco. No puedo dejar de preguntarme ¿cuál es el objetivo?, sobre todo considerando que me quedan más de 20 años de trabajo por delante y esto es un claro perjuicio para mí y mi futuro.

En la misma línea, para mi resulta del todo incomprensible que se me perjudique en los haberes que debo percibir con ocasión del término de mi relación laboral, al no ser considerado el pago del beneficio "Mejor Futuro", el cual me corresponde según lo estipulado en el "Manual de Remuneraciones y Beneficios de Ejecutivos Codelco".

Dado lo anterior, es que me dirijo a ustedes, dado el rol que les corresponde en materia de Compensaciones como Comité del Directorio, con la finalidad de solicitarles que se analice en derecho y se resuelva actuar acorde a la normativa laboral vigente, manteniendo la buena fé contractual con la que siempre se ha obrado en Codelco y se respeten los términos y condiciones acordadas con el presidente ejecutivo en su momento.

Cabe señalar que el señor Octavio Araneda, presidente ejecutivo en ejercicio, al momento de solicitar mi alejamiento de la compañía en el mes de mayo pasado, ratificó los conceptos que percibiría con ocasión del término de la relación laboral, los cuales se harían efectivos al momento de materializarse mi salida de la Corporación en la fecha definida, e incluían el pago del beneficio denominado “Mejor Futuro”.

No cabe duda alguna respecto a la pertinencia de éste, toda vez que se cumplen todos los supuestos establecidos en el manual de beneficios vigente en su numeral 7.1, donde se establece que **“b) Tendrá derecho a percibir este incentivo, el Ejecutivo o la Ejecutiva que: .... (ii) se le solicite la renuncia o se ponga termino a su contrato laboral, en ambos casos fundado exclusivamente en requerimiento o necesidad de la Empresa.”**. En mi caso, se me solicitó la renuncia por requerimientos de la empresa, la cual se materializa desde la formalidad como un mutuo acuerdo de las partes, toda vez que si se hubiese presentado una renuncia se habría perdido el derecho al beneficio “Mejor Futuro”, dado lo normado en el manual en su numeral 7.1 letra d) que establece **“d) En todo caso, no procederá el pago de este incentivo, extinguiéndose automáticamente todo derecho sobre el mismo (o su fracción en el caso de la letra iv. inferior), en los siguientes casos: .... ii. Si el Ejecutivo o la Ejecutiva renuncia a la Corporación antes de cumplir la Edad Normal de Jubilación.”**. ¿Alguien podría dudar de que fue Codelco quien puso término a la relación laboral con el suscrito?... Por ende, no cabe duda alguna de la pertinencia del pago del incentivo.

Es importante señalar que desde el año 2012, fecha en que se creó el Manual de Beneficios, hasta la fecha, todos los ejecutivos y ejecutivas que han cesado en sus funciones en condiciones iguales, han percibido sin excepción alguna el pago del beneficio. Este criterio, enmarcado dentro de las obligaciones contractuales ha sido avalado por Consejería Jurídica Corporativa en distintas ocasiones, e incluso, en su último pronunciamiento de fecha 28 de septiembre 2022.

Adicional a lo anterior, Codelco siempre ha entendido que este es un **beneficio de carácter universal** – y por ende no existe un carácter discrecional en la entrega del mismo-, pues **tributariamente** a lo largo de los últimos 10 años lo ha tratado como un **gasto necesario para producir la renta**.

Revisando la propuesta de finiquito que Codelco puso a mi disposición en días pasados, se ratifica lo que informalmente se me había comunicado respecto a que el presidente ejecutivo con fecha 05 de octubre de 2022, instruyó mediante Nota Interna dirigida a la vicepresidenta de RRHH el no pago del beneficio mejor futuro hacia adelante para los términos de contrato por mutuo acuerdo de las partes, lo cual es un cambio respecto al entendimiento que Codelco ha tenido en los últimos 10 años y que atenta contra la buena fe contractual que rige los vínculos laborales entre trabajador y empleador, pues se realiza de forma unilateral, afectando con ello lo que fue señalado en mayo pasado por el Señor Octavio Araneda, presidente ejecutivo en aquel entonces y jefatura directa.

Adicionalmente, de ningún modo puede tener algún efecto retroactivo esta decisión del presidente ejecutivo actual de Codelco, toda vez que tanto el “Manual de Remuneraciones y Beneficios de Ejecutivos Codelco” de fecha 31 de diciembre de 2019 y el vigente al día de hoy, establecen idéntico

tenor y condiciones respecto a la entrega del beneficio “Mejor Futuro” y las cláusulas generales – ambas establecidas en la cláusula 19°- indican perentoriamente que:

“El presente Manual da cuenta de las remuneraciones que se otorgan a los Ejecutivos y las Ejecutivas de la Corporación y **forma parte integrante del respectivo contrato individual de trabajo**. A partir de su vigencia, queda reemplazado todo otro tipo instrumento, **siendo éste el único documento que contiene y regula, de manera exclusiva, las condiciones laborales o remuneraciones de los Ejecutivos y las Ejecutivas**.

Cualquier cambio a las condiciones aprobadas en el presente Manual, como así también algún otro beneficio adicional, **tendrá valor sólo en la medida que se modifique formalmente este Manual, previa autorización del Presidente Ejecutivo**”, situación que en los hechos no ha ocurrido y tampoco he concurrido a aceptar un cambio en esta materia.

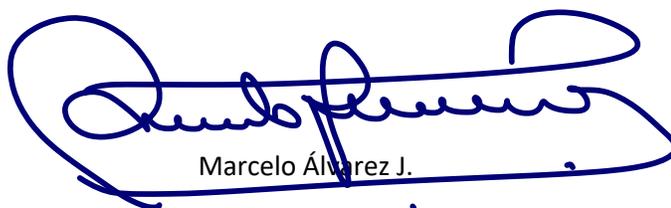
En la misma línea, con fecha 29 de agosto de 2022 Codelco colocó a disposición de todos los ejecutivos, me incluyo entre ellos, una actualización del “Manual de Beneficios y Remuneraciones de Ejecutivos Codelco”, el cual fue aprobado por el Comité de Auditoría, Compensaciones y Ética del Directorio, y firmado por el presidente ejecutivo subrogante y el secretario general con fecha 18 de agosto de 2022. Es decir, desde la buena fe contractual, si Codelco deseaba generar un cambio en la forma de entregar el beneficio mejor futuro, decisión legítima, debió haber aprovechado dicha instancia para incorporar este cambio y no hacerlo unilateralmente un mes después mediante nota interna. Además, es importante recordar que el manual de beneficios forma parte integrante del contrato de trabajo de los ejecutivos (según lo antes señalado), y por ende su validez opera **sólo** en la medida que **ambas partes concurren con su aceptación**, situación que no ha ocurrido.

Finalmente, debo hacer presente que **concurrí de buena fé** a firmar el “mutuo acuerdo” con fecha 29 de septiembre, tras muchas insistencias y en total desconocimiento de que Codelco cambiaría el criterio de pago de este beneficio. Si bien dicho acto no cuenta con el poder liberatorio de un finiquito laboral contemplado en el Código del Trabajo, debo indicarles que la confianza en las personas y el honrar los acuerdos, me llevó a hacerlo. Me siento engañado, pues si hubiese sido consciente de este cambio de condiciones unilaterales, no habría firmado y habría esperado a tener la propuesta de finiquito.

No considerar el beneficio “Mejor Futuro” en mi finiquito, es un acto arbitrario, discriminatorio y que atenta gravemente contra la buena fe contractual que rige la relación de empleadores y trabajadores y el principio base que rige la norma laboral, que es la supremacía de la realidad, es decir, reglas de conductas reiteradas en el tiempo que Codelco avaló durante más de 10 años.

En atención a todo lo indicado, es que les solicito enmendar este error e instruir a quienes corresponda para que se corrija a la brevedad la propuesta de finiquito, de modo de honrar los compromisos contractuales y mantener las buenas prácticas que han caracterizado a la Corporación en esta materia.

Atentamente,



Marcelo Álvarez J.