

Documento Interno de la DC.

**Investigación interna sobre Corrupción de militantes del PDC  
Informe del Fiscal al Tribunal Supremo de la DC sobre indemnizaciones  
pagadas en ENAP y ENAMI**

20 noviembre del 2000

**Antecedentes y Alcance del Presente Informe.**

1. Con fecha 12 de octubre recién pasado el Presidente del Partido Demócrata Cristiano me notificó de la decisión de su Mesa Directiva que me designaba como fiscal para los efectos de investigar e informar al Tribunal Supremo acerca de las indemnizaciones pagadas por la Empresa Nacional de Minería, (en adelante ENAMI), por la Empresa Nacional del Petróleo (en adelante ENAP) y por la Empresa de Correos de Chile (en adelante, Correos); y, de estimarlo procedente, formular cargos ante el Tribunal Supremo a los militantes que pudieren haber incurrido en actos indebidos en tales casos.
2. Posteriormente y ante una consulta de este fiscal, el Presidente del Partido Demócrata Cristiano (en adelante PDC), por carta de 26 de octubre del 2000, precisó su competencia, en el sentido que debía también considerar la situación de las indemnizaciones pagadas por la Refinería de Petróleo de Con Con (en adelante RPC), empresa filial o perteneciente al "holding" de Enap.
3. Por este acto, vengo en cumplir con el encargo de informar al Tribunal Supremo del PDC de los antecedentes que he investigado y del criterio que me he formado acerca de las indemnizaciones pagadas en Enami y Enap y en formular o eximir de cargos a los camaradas Álvaro García Álamos y Marcelo Rodríguez Concha, de ENAP; Verónica Baraona del Pedregal y Patricio Artiagoitia Alti de Enami. No se incluye en este informe las indemnizaciones pagadas en R.P.C. y Correos de Chile cuya investigación se encuentra aún en curso.
4. El presente informe se refiere únicamente al eventual incumplimiento de deberes partidarios por parte de los camaradas ya aludidos. Se trata, en consecuencia, de un análisis ético-político, enteramente ajeno a responsabilidades jurídicas o de cualquier otro orden que sobrepase los estrictos límites del PDC.

Al mismo tiempo el informe se limita exclusivamente a la cuestión de las indemnizaciones y a los aspectos y decisiones directa e inmediatamente vinculados con ellas que resultan indispensables para juzgarlas. Cualquiera otra cuestión es ajena a este análisis.

5. Como no corresponde a este fiscal el juzgamiento de las conductas, tarea privativa del Tribunal Supremo, sino sólo su descripción y la formulación de cargos, este informe no contiene ni pondera las conductas posteriores a

la indemnización, que pudieren servir de base para determinar, en su caso, las sanciones aplicables. Ni siquiera se ha estimado procedente referirse a la conducta posterior de los indemnizados en el sentido de retener u ofrecer la devolución de lo recibido o de mantenerse o renunciar a los cargos públicos o partidarios que ocupaban.

6. ENAP y ENAMI forman parte de las llamadas Empresas del Estado. Estas tienen una doble naturaleza, participando tanto del carácter de órganos públicos como de entes privados. Son públicas en tanto han sido creadas por ley para cumplir un fin social o de interés público. Su finalidad no es el lucro de sus accionistas o de otro grupo, aunque deben procurar, según su naturaleza, alcanzar los mayores niveles de eficiencia, rentabilidad y competitividad. En este sentido, debe entenderse que los camaradas objeto de este informe cumplían una función y debían resguardar los intereses públicos correspondientes a la naturaleza de la respectiva empresa.
7. Todas las personas a quienes el presente informe se refiere son militantes demócrata cristianos que, en mayor o menor medida, accedieron a los cargos que ejercieron en razón de su militancia. Esta afirmación no constituye un juicio respecto de sus capacidades profesionales o de su aptitud para haber alcanzado, por sus solos méritos, cargos de igual o mayor importancia en empresas del sector privado. Tan solo se deja constancia que su militancia constituyó uno de los elementos decisivos para que ocuparan los cargos que luego dieron motivo a sus indemnizaciones. En consecuencia, debe asumirse que mientras ocuparon esos cargos y al percibir sus indemnizaciones y o decidir acerca de ellas, no sólo cumplían una función pública, de importancia política, como se señala en el numeral anterior, sino que además actuaban como demócrata cristianos y, como tal, sujetos a la responsabilidad propia de su militancia.
8. No obstante tratarse de funciones públicas en empresas creadas y regidas por leyes especiales, las relaciones laborales en ellas se encuentran regidas por el Código del Trabajo, incluso las de aquellos ejecutivos nombrados directamente por el Presidente de la República. Este es un punto enteramente claro en la tradición chilena y existen múltiples, antiguos y sostenidos dictámenes de la Contraloría General de la República y de la Dirección del Trabajo que así lo sostienen.

El Código del Trabajo establece, por lo general, un conjunto de reglas destinadas a proteger al trabajador, pero permite el libre juego de voluntades de empleador y trabajador para fijar condiciones superiores a las mínimas que la ley garantiza. Así, ya sea en negociaciones individuales o colectivas, los trabajadores de empresas públicas pueden negociar condiciones laborales mejores que aquellas que establece el Código del Trabajo, con las solas limitaciones propias de los ejecutivos de confianza, quienes no pueden, conforme a las reglas generales, negociar colectivamente.

En este sentido se sostiene acertadamente que las condiciones laborales de estos cargos están regidas por las leyes del mercado. Así se ha entendido uniformemente en las últimas décadas en nuestro país. En razón de lo dicho, debe asumirse que el criterio de aplicar las reglas del mercado a las relaciones laborales en las Empresas del Estado no puede serle reprochado a los camaradas cuya conducta se examina en este informe. Si bien el criterio puede ser objeto de debate político, las críticas que podrían vertirse en ese plano no habilitan para fundar un juicio de

reproche ético a quienes fueron llamados a aplicar y aplicaron esas reglas de mercado en las relaciones laborales que establecieron.

9. Consecuente con lo dicho, este informe describirá y luego analizará el eventual incumplimiento de deberes partidarios de los camaradas ya referidos, teniendo presente esta triple característica de los cargos que ocupaban y de la responsabilidad que tenían: considerará que cumplían una función pública, que lo hacían en su carácter de demócrata cristianos y que, a la vez, sus relaciones laborales estaban regidas por el derecho del trabajo y el juego de voluntades propias del mercado.

Para alcanzar esta finalidad, este informe continúa con una breve exposición general acerca del sentido del beneficio de indemnización por años de servicio, la que servirá de base para enjuiciar los sistemas pactados en las Empresas objeto de este informe. Enseguida, se describen y enjuician los sistemas existentes en cada empresa y la conducta de los diversos camaradas, formulando cargos en los casos que se ha estimado procedente.

10. Los antecedentes que sirven de base al presente informe provienen fundamentalmente de fuentes documentales y de testimonios. Las primeras son acompañadas como anexo. Los testimonios fueron, en su mayoría, grabados. Sin embargo, algunos fueron prestados sin registro, existiendo sólo las notas personales que este fiscal pudo tomar de ellas.

Muchas personas colaboraron activamente en la elaboración de este informe, facilitando documentos, haciendo llegar informes o entregando opiniones expertas acerca de la legislación vigente. Tres camaradas dispusieron generosa y desinteresadamente de su tiempo para colaborar con este fiscal. Se trata de Jorge Claissac Schnake, Gonzalo García Pino y Jorge Navarrete Poblete. Ellos no asumen responsabilidad por este informe, la que recae enteramente en el suscrito.

### **La indemnización por término de las relaciones laborales en las empresas del Estado.**

11. Tal como se ha afirmado, las empresas del Estado se rigen, salvo en lo establecido en las leyes que las crean u otras especiales, por el derecho privado común en el ejercicio de las actividades que desarrollan, según lo dispone el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política del Estado. Como consecuencia de ello, las relaciones laborales con sus trabajadores están sujeta a las disposiciones del Código del Trabajo.

Por ello, los trabajadores de las empresas del Estado, incluidos sus ejecutivos, sean o no de designación del Presidente de la República, han gozado del derecho a ser indemnizados al término de sus relaciones laborales. En muchos casos, leyes de antigua data constituyeron beneficios indemnizatorios para los trabajadores de estas empresas superiores a los mínimos generales establecidos en la legislación común. Estos derechos pasaron luego a incorporarse a los contratos de los trabajadores y a ser objeto de negociaciones individuales y colectivas o de convenios. En consecuencia, no cabría poner en tela de juicio, el hecho que existiera el beneficio de indemnización por años de servicio a favor de

los trabajadores de las empresas del Estado, limitándose el análisis que sigue a examinar si las específicas indemnizaciones que recibieron los camaradas que son objeto de este informe se ajustaron a reglas válidas y vigentes en sus respectivas empresas y a examinar si el contenido de estas reglas y quienes decidieron o se beneficiaron de ellas, lo hicieron conforme a sus deberes partidarios, a la función pública que ejercían y a las reglas de mercado.

12. Para hacer este examen resulta necesario hacer algunas consideraciones acerca de la indemnización por término de la relación laboral o por años de servicio, como se le denomina en el lenguaje más corriente.

La literatura especializada discute acerca del sentido de esta figura que beneficia al trabajador. Los estudiosos de este tema suelen coincidir en tres finalidades que explican y justifican su existencia:

a) Hay quienes sostienen que se trata de una especie de premio a la fidelidad del trabajador que ha laborado por cierto tiempo en la empresa. Nuestra legislación recoge, al menos parcialmente esta idea, al exigir, como requisito mínimo para obtener esta indemnización, una antigüedad mínima de un año. A esta misma idea responde la figura de vincular el monto de la indemnización a los años servidos, que es una característica de todos los sistemas indemnizatorios que han regido en la legislación chilena de los últimos treinta años. Así, en nuestro actual Código del Trabajo, la indemnización equivale a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses.

b) Otra finalidad comúnmente atribuida al sistema de indemnización por años de servicio es la de "previsión social". Bajo este concepto, se entiende que ella opera como una especie de seguro de cesantía. A esta idea responden algunos párrafos del Mensaje del proyecto de ley que consagró las actuales normas laborales. Igual finalidad parece recoger al artículo 10 del Convenio 158 de la OIT de 1982, sobre la terminación de la relación de trabajo.

c) Para otros, la indemnización respondería a un objetivo de política pública, destinado a proteger a los trabajadores, promoviendo la estabilidad en el empleo. A esta noción responde la figura legal de que la indemnización procede sólo cuando el empleador le pone término, sin que medie una causa justificada para ello. Esta misma idea informa el convenio de la OIT ya citado, particularmente lo prescrito en sus artículos 3 y siguientes.

13. No resulta necesario, para efectos de lo que aquí se informa, entender que la indemnización cumple una sola de las finalidades antes referidas. Es posible que la universal aceptación de la institución responda a una combinación de los fines de premio a la fidelidad, de previsión ante la desocupación y de promoción de la estabilidad en el empleo, desincentivando los despidos unilaterales del empleador sin causa justificada. La idea de empresa constituida como una asociación de capital y trabajo, tan propia de la doctrina demócrata cristiana, lleva a la misma figura. Concebida así la empresa, el empleador no es dueño de poner fin a la relación laboral del trabajador, a menos que medie una causa justificada. De no mediar ésta, el trabajador debe ser compensado por una decisión injusta que le daña.

Lo que sí es importante destacar y resulta congruente con todas las finalidades indicadas en el número anterior, que han ayudado a generar y a consolidar esta tradición en nuestro sistema laboral es lo siguiente:

- a. el monto de la indemnización está y ha estado en la ley y en el mercado, desde siempre, ligado a la remuneración mensual del trabajador que pierde su vínculo laboral. Tanto que la ley determina que corresponde a un sueldo mensual por cada año o fracción superior a seis meses efectivamente trabajados.
- b. Al mismo tiempo, y en razón de las finalidades señaladas en las letras a y c del número anterior, el monto de la indemnización está y ha estado vinculado, en la ley y en el mercado, a los años trabajados. Tanto así que la ley y el mercado calculan ese monto en alguna fracción del último o en el promedio de los últimos sueldos.
- c. En razón de la finalidad de procurar estabilidad en el empleo, las indemnizaciones suelen reservarse sólo a aquellos trabajadores despedidos por el empleador sin causa justificada, pero no la hacen procedente cuando la desvinculación se debe a hecho o culpa del trabajador, como por ejemplo, cuando renuncia voluntariamente. En estos casos, tampoco se justificaría la finalidad de previsión de la indemnización. Con todo, y como se explicará más adelante, se ha hecho frecuente en el mercado, particularmente para los ejecutivos, pactar indemnizaciones, aún cuando el término de la relación se produzca por decisión del trabajador.
- d. En razón del fin de previsión, algunos sistemas limitan el monto de la indemnización. Así, la que establece el Código del Trabajo tiene un tope de 11 sueldos mensuales; aunque, al igual que en el caso anterior, las partes pueden pactar topes superiores o establecerla sin tope alguno.

### **Indemnizaciones pagadas por Enap a los camaradas Alvaro García Alamos y Marcelo Rodríguez Concha**

1. En lo que corresponde a la indemnización pagada al camarada Alvaro García Alamos, deben darse por establecidos los siguientes hechos, acreditados con su contrato, finiquito y liquidación que se anexan al presente informe:
  1. Don Alvaro García Alamos fue nombrado Gerente General de ENAP a contar del 1° de junio de 1995. Con anterioridad a esa fecha se desempeñaba como representante del Presidente de la República en el directorio de la empresa.
  2. El señor García Alamos terminó su relación laboral con ENAP por la causal establecida en el artículo 159, número 2 del Código del Trabajo, esto es, por renuncia voluntaria presentada el 20 de abril de 2000. En consecuencia, se desempeñó en la empresa por 4 años, 10 meses y 20 días.
  3. A la fecha del término de su relación laboral, el régimen de indemnización por años de servicio aplicable al señor García Alamos, era el que regía para todos los ejecutivos superiores de esa empresa. Conforme a éste, el que será descrito en detalle más adelante, ante la causal de renuncia y teniendo García Alamos más

de seis meses de antigüedad en la Empresa, correspondía pagarle un mes de remuneración promedio mensual, por cada año o fracción superior a 6 meses de servicio, con un mínimo garantizado de doce remuneraciones mensuales, todo ello con un incremento del 50%.

4. El señor García Alamos recibió una indemnización de \$191.979.852, la que, conforme a su liquidación, se descompuso, adicionó, sustrajo y liquidó del siguiente modo al finiquitarse su relación laboral:
  1. Los emolumentos totales mensuales del señor García eran de \$15.998.321. La indemnización por años de servicio, corresponde a la suma anterior multiplicada por 12, equivalentes a los meses garantidos, lo que arroja los \$191.979.852 ya referidos.
  2. A ello su finiquito sumó el feriado legal pendiente del período 1998/1999 de 6 días, equivalente a \$4.570.949; el feriado proporcional, equivalente a \$10.170.361 y una indemnización por años de servicio complementaria de \$ 5.119.463.
  3. A la suma anterior se hicieron tres descuentos; el primero de \$39.994.605 por concepto de impuesto a la renta, un segundo de \$18.067, por concepto de gasto médico, y un tercero de \$ 100.000 correspondiente a provisión de gastos médicos.
1. En lo que atañe a la indemnización pagada al camarada Marcelo Rodríguez Concha, deben darse por establecidos los siguientes hechos acreditados con los documentos que, en cada caso se mencionan:
  1. El señor Rodríguez Concha fue contratado como Secretario General de la empresa el 1 de septiembre de 1996, según contrato de trabajo de esa misma fecha.
  2. Terminó su relación laboral con ENAP por la causal establecida en el artículo 159, número 2 del Código del Trabajo, esto es, por renuncia voluntaria presentada el 30 de mayo de 2000. En consecuencia, desempeñó funciones para la empresa por 3 años y 8 meses.
  3. A la fecha del término de su relación laboral, el régimen de indemnización por años de servicio aplicable al señor Rodríguez, era el que regía para los ejecutivos superiores de la empresa. Conforme a éste, el que será descrito en detalle más adelante, ante la causal de renuncia y teniendo Rodríguez más de seis meses de antigüedad en la Empresa, correspondía pagarle un mes de remuneración promedio mensual, por cada año o fracción superior a 6 meses de servicio, con un mínimo garantizado de doce remuneraciones mensuales, todo ello con un incremento del 50%.
  4. Conforme a lo señalado por la Contraloría General de la República, cuyos datos coinciden con la versión del propio camarada Rodríguez, éste recibió una indemnización de \$75.610.584.
    1. Los emolumentos totales mensuales del señor Rodríguez eran de \$6.300.882. La indemnización por años de servicio, correspondió a la suma anterior multiplicada por 12,

equivalentes a los meses garantidos, lo que arroja los \$75.610.584 ya referidos.

2. A la indemnización anterior, su liquidación sumó el feriado legal pendiente y el feriado proporcional, por un monto de \$ 13.896.445.
1. Conforme a lo señalado en los dos numerales que anteceden, debe concluirse que las indemnizaciones pagadas a los camaradas García y Rodríguez se ajustaron a los contratos y convenios vigentes en ENAP. Resta analizar si los contenidos o formas de dichos convenios y contratos pueden estimarse irregulares y, en tal caso, revisar si en tales irregularidades pudieren tener alguna participación los camaradas referidos.
2. Para estos efectos, se examinan a continuación el contenido del acuerdo, la forma en que se adoptó y la participación que tuvo el camarada García y el camarada Rodríguez en su establecimiento.

**Examen del contenido de los acuerdos que dieron origen a las indemnizaciones pagadas por Enap a los camaradas García y Rodríguez.**

3. Al revisar el contenido del acuerdo o convenio que dio origen a las indemnizaciones, se atenderá a las causales que hacían procedente la indemnización, a su base de cálculo, al otorgamiento de otros beneficios y al mínimo garantizado, aspectos que se describen y analizan por separado en los acápite que dividen a este numeral 18.

**18.1 Causales de indemnización contenidas en el convenio colectivo de 1 de Enero de 1999.**

En conformidad a lo dispuesto en el convenio colectivo de 1° de enero ya referido, los ejecutivos superiores de la Empresa tenían derecho a indemnización por años de servicio, cualquiera fuera la causa de término de su relación laboral, salvo que se tratara de alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo; disposición que lista una serie de conductas indebidas del trabajador, que causan daño a la empresa y que habilitan al empleador a poner término unilateralmente al contrato, sin pago de indemnización alguna.

Respecto a este beneficio, deben tenerse presentes los siguientes hechos:

- a. El beneficio de indemnización a todo evento se encontraba establecido desde antiguo en la Enap para los ejecutivos superiores. Constan antecedentes documentales que se anexan a este informe que ello era así al menos desde 1990. En consecuencia, al acceder a sus cargos, los camaradas García y Rodríguez ya habían adquirido ese derecho, sin que haya mejorado en el período en que ellos estuvieron en condiciones de hacerlo.
- b. Se trataba de un beneficio general. De acuerdo con los antecedentes documentales de que se dispuso, ya en 1990 la empresa había convenido con sus trabajadores este tipo de indemnizaciones, las que de acuerdo con

la práctica laboral de la compañía se hacían extensivas a los ejecutivos superiores mediante convenios colectivos.

- c. Se trataba de un beneficio cuya vigencia era pública y no había recibido un juicio de reproche por parte de los órganos fiscalizadores o de la opinión pública.
- d. Este tipo de beneficios no son extraños al mercado. En efecto, según este Fiscal ha podido recoger de conversaciones con militantes, adherentes y simpatizantes o con personas que le merecen plena fe, en el sector privado es habitual que las empresas pacten con sus ejecutivos el pago de indemnizaciones a todo evento; esto es, aun en el caso que el término de la relación laboral se produzca por mutuo acuerdo o por renuncia del trabajador, aunque también debe destacarse que hay muchas que no lo hacen. Con todo, y a diferencia de lo que ocurrió en el acuerdo de Enap, para que dichas causales puedan ser invocadas por el trabajador debe haber prestado servicios durante un tiempo que en promedio alcanza a cinco años.

Para juzgar la aplicabilidad de esta y otras prácticas y estándares propios del mercado a los ejecutivos de Enap, resulta necesario tener presente que el Directorio de la Empresa había acordado llevar las remuneraciones de sus ejecutivos superiores a los valores del mercado. Así se puede desprender inequívocamente de diversas actas del Directorio de la Compañía, en especial de las de fecha 26 de junio de 1995 (pág. 414), 29 de julio de 1996 (pág. 619) y 30 de noviembre de 1998 (pág. 998), así como de los oficios N° Res. 013, de 11 de julio de 1995 y ORD. 016, de 24 de julio de 1995, ambos del entonces Ministro de Minería, don Benjamín Teplizky, en las que éste aparece aprobando esta política general de remuneraciones para los ejecutivos de la Enap. . Esta decisión del Directorio había tenido su origen en una recomendación hecha por una comisión de directores. El sentido de esta política, según obra en documentos anexos, tuvo por objeto desligar los beneficios de los ejecutivos superiores de Enap de aquellos conquistados por el resto de los empleados y llevarlos a niveles de mercado. Esta política tenía un doble propósito y justificación. En primer lugar perseguía el objetivo de evitar que los ejecutivos superiores se beneficiaran de las conquistas laborales que ellos mismos concedían al resto de los trabajadores cuando negociaban con ellos como representantes de la empresa. Se trataba, en este sentido, de poner fin a una situación que incentivaba a los ejecutivos superiores de la Empresa a conceder beneficios al resto de los trabajadores, para beneficiarse luego de ellos. En segundo lugar, la misma política de desligar los beneficios de los ejecutivos de las negociaciones y llevarlos a situación de mercado tenía por finalidad mejorar las remuneraciones de los ejecutivos superiores de Enap. De acuerdo a un informe de 10 de febrero de 1995 de Deloitte & Touche (en adelante, Deloitte), que obra en anexos, las remuneraciones de los ejecutivos de Enap eran, a la fecha, inferiores a las de ejecutivos de empresas de análoga magnitud. Este informe, que Enap había encargado con el objeto de comparar el nivel

de remuneración de sus trabajadores con los de empresas análogas, concluye que, en general, los trabajadores de Enap recibían remuneraciones de nivel similar a aquellas del mercado, salvo en el caso de sus ejecutivos superiores, cuyas rentas estaban entre un 35% y un 45% por debajo del promedio de mercado.

Teniendo a la vista estos estudios y recomendaciones de la Comisión, el directorio de Enap, en sesión de fecha 26 de junio de 1995, como se desprende de los antecedentes ya referidos, tomó la decisión de desligar la remuneración de sus ejecutivos superiores de las conquistas laborales del resto de los trabajadores y llevarlas, a más tardar en enero de 1998, a los niveles de mercado.

De los hechos descritos en este numeral puede concluirse que el régimen indemnizatorio pactado entre Enap y sus Ejecutivos superiores, hacía procedente el pago de la indemnización en caso de renuncia voluntaria del trabajador, que fue la causal por la que se puso término a las relaciones laborales de los dos camaradas cuyas situaciones se analizan. Este beneficio excede el mínimo legal. Como se ha dicho, el Código del Trabajo establece que la indemnización por años de servicio procede sólo cuando el empleador (y no el trabajador) le pone término al contrato, sin que medie causa justificada, ya sea imputable al trabajador o de fuerza mayor. Al incluirse estas causales, la indemnización pierde parte de las finalidades de previsión social, premio a la fidelidad y estabilidad laboral que la han justificado en nuestra tradición. Extender el beneficio a los casos de renuncia del trabajador permite que tengan derecho a ella incluso quienes renuncian para aceptar una mejor oferta laboral. En este sentido, parece criticable, desde un punto de vista de racionalidad económica y de justicia, establecer indemnizaciones a todo evento. Sin embargo, el hecho que el beneficio existiera a la fecha que los camaradas García y Rodríguez ingresaron a Enap y las demás circunstancias anotadas, especialmente que se trataba de un beneficio general que, además podía entenderse como el cumplimiento de un mandato del Directorio, el que perseguía fines razonables de la Empresa, resultan, a juicio de este Fiscal, suficientes para impedirle formular cargo alguno fundado en esta circunstancia.

### **18.2. Base de cálculo de la indemnización.**

En conformidad al convenio colectivo tantas veces referido de 1° de enero de 1999, la indemnización que correspondió pagar a los ejecutivos superiores de Enap era igual a un mes de remuneración por cada año servido a la empresa o fracción superior a seis meses. Para los efectos del cálculo de esta indemnización, se entendía como remuneración mensual promedio, el sueldo base mensual incrementado en un 50%. Es importante recordar estos dos conceptos y su diferencia. En consecuencia, y esto resulta importante dejar claro, Enap manejaba a la fecha dos figuras. La del sueldo base y la de la remuneración promedio mensual. La segunda era un 50% más alta que la primera. Sobre esta última se calculaba la indemnización. Esta equivalía a una remuneración promedio mensual por año de servicio o, lo que es igual, a un sueldo base y medio mensual por año servido.

Para apreciar esta regla, resulta relevante tener presentes las siguientes circunstancias:

- a. Tal como ya se ha indicado, el Directorio de Enap había encomendado a su Gerente General, don Álvaro García Álamos, ajustar las remuneraciones del personal a los valores de mercado. Se ha destacado también que las remuneraciones totales de los ejecutivos se encontraban, a enero de 1995, bajo el promedio de mercado en un rango de 35% a 45%.
- b. Al mes de enero de 2000, el sueldo base de los ejecutivos superiores, sin considerar las remuneraciones variables ni gratificaciones, había alcanzado el promedio de remuneraciones del mercado. En consecuencia, debe entenderse que la base de cálculo establecida en el convenio de Enap equivalía a uno y medio sueldo mensual promedio del mercado.

El camarada García controvierte esta premisa. En sus declaraciones ha sostenido que la remuneración promedio de Enap; esto es, el sueldo base incrementado en un 50% correspondía a una remuneración promedio del mercado y no a una y media. En su carta de 9 de noviembre de 2000, afirma que "siempre se ha considerado que el sueldo base de mercado es igual a 1.5 meses de sueldo base Enap".

Los antecedentes que obran en poder de este fiscal demuestran otra cosa. Desde luego, el propio informe de Deloitte así lo indica. En él consta que la remuneración bruta promedio del mercado de un gerente general de una empresa equivalente a Enap, era, en 1995 del orden de los 10 millones de pesos. El sueldo base del camarada García en el mes de Marzo del 2000 era superior a los 10 millones de pesos y su remuneración bruta total, superior a los 15 millones de pesos.

A mayor abundamiento, se ha tenido a la vista la información consignada en la edición del viernes 13 de octubre de 2000, del diario La Segunda, en el que se publica un informe atribuido a Price Waterhouse, cuya autenticidad no ha podido ser confirmada por este Fiscal, aunque concuerda con la opinión que ha podido recabar de expertos en la materia. Dicho cuadro muestra que la remuneración bruta mensual de un gerente general de una empresa grande es de \$10.287.661.

Tomando estos parámetros, debe concluirse que el sueldo base del camarada García correspondía en el año 2000 al promedio de remuneraciones del mercado en cargos equivalentes. Su remuneración promedio estaba, en cambio, sobre el promedio del mercado en un 50%. En lo que interesa a este informe, debe concluirse que la base de cálculo de la indemnización pactada por los ejecutivos superiores de Enap, equivalía a más de una remuneración promedio del mercado y se acercaba a una remuneración y media de igual promedio.

- c. En las empresas privadas, según consta en diversos informes tenidos a la vista, y particularmente en el de Deloitte, que sirvió de base a Enap para el ajuste de sus políticas, en el sector privado, el pago de indemnizaciones superiores a un mes por año no resulta enteramente extraño. El informe de Deloitte de fecha 4 de marzo de 1999, muestra que no obstante no existir una tendencia única en empresas análogas, es posible advertir que la indemnización por años de servicio fluctúa en este sector entre uno y uno como ocho sueldos mensuales, en empresas de similar tamaño y capital. En estas circunstancias, debe concluirse que la base de un sueldo base y medio pactado en Enap no resultaba extraña en los rangos del

- mercado. De allí se sigue que quienes convinieron una indemnización equivalente a un sueldo y medio mensual por cada año de servicio cumplieron o dieron ejecución a la política, determinada válidamente por el Directorio de Enap, de llevar los beneficios laborales de sus ejecutivos superiores a valores de mercado.
- d. Debe tenerse presente también que el sueldo y medio mensual como base de la indemnización correspondía a una regla de alguna antigüedad en la Empresa Nacional de Petróleo. En efecto, ya en el convenio colectivo vigente para sus ejecutivos superiores entre 1997 y 1999, la indemnización por años de servicio correspondía a un mes de remuneración por cada año servicio a la empresa o fracción superior a seis meses incrementada en un 50%. En otras palabras, si bien el modo de expresar y calcular la indemnización varió en el último convenio colectivo que suscribieron, entre otros, los señores García y Rodríguez, el resultado final no difirió de convenios anteriores, pues resulta equivalente, calcular una indemnización sobre la base de un sueldo mensual y luego incrementarla en un 50% que hacerlo sobre la base de un sueldo y medio mensual.
  - e. La base de cálculo en comento era aplicable en Enap a todos los trabajadores de la empresa. En efecto, y conforme consta en contratos colectivos contenidos en el anexo de este informe, todos los trabajadores de la empresa gozaban de este beneficio.

### **18.3. Otros beneficios.**

El convenio colectivo de 01 de enero de 1999, hizo regir otros beneficios en favor de los ejecutivos superiores de Enap. El más importante de ellos consiste en que la indemnización debía pagarse sin tope alguno. Si bien este es un beneficio que excede el mínimo que establece el Código del Trabajo, es de común ocurrencia en el mercado, al que la remuneración de los ejecutivos de Enap, debían adaptarse, conforme a la política determinada por el Directorio. Asimismo, se trata de un beneficio que era tradicional en esta empresa y por ende vigente a la fecha de ingreso a sus labores de los camaradas García y Rodríguez. Por último, se trata también de un beneficio que la empresa aplicaba a todos sus trabajadores.

### **18.4. Mínimo Garantizado**

De acuerdo a lo establecido en la cláusula 8.1 del convenio colectivo de 01 de enero de 1999, los ejecutivos superiores de Enap, que tuvieran más de 6 meses de antigüedad en la Empresa, situación en la que se encontraban los camaradas García y Rodríguez, gozaban de una garantía especial, consistente en que sus indemnizaciones por año de servicio no podían ser inferiores a 12 remuneraciones mensuales, salvo que en los seis años anteriores a la suscripción del convenio colectivo, hubiesen obtenido el pago de indemnizaciones por parte de la empresa o de sus filiales, lo que no les era aplicable a García o Rodríguez.

En otras palabras, los ejecutivos superiores de Enap con más de seis meses de antigüedad, tenían garantizada una indemnización igual a aquella que les hubiere correspondido percibir si se hubieren desempeñado por doce años en la empresa.

Esta garantía se incorporó al convenio colectivo de 1999 como un beneficio sin precedentes. En efecto, en ninguno de los convenios colectivos anteriores, aplicables o no a los ejecutivos superiores de la empresa, se garantizaba un mínimo de esta magnitud o de ninguna otra.

Del mismo modo, esta ventaja tampoco era común a los trabajadores de Enap. En efecto, y a diferencia de los demás beneficios que se han analizado en los numerales anteriores, este mínimo garantizado no se encontraba establecido sino en favor de estos ejecutivos superiores de la empresa, 13 en total.

Tampoco le ha sido posible a este fiscal encontrar beneficios análogos o similares en el sector privado. Desde luego, no ha podido encontrar ningún caso en que se establezca un beneficio de esta naturaleza para toda una clase de trabajadores. Sólo ha podido conocer de casos excepcionales y aislados en los que, altos ejecutivos de empresas privadas, ponen como condición para celebrar contratos individuales de trabajo que se les garantice un mínimo para el caso de ser despedidos en un cierto lapso. Este fiscal no pudo conocer de ningún caso en que esta condición se pactara cuando el trabajador ya estaba desempeñándose en la empresa o que se estableciera para el caso de renuncias voluntarias. Los casos que pudo conocer eran todos fruto de negociaciones individuales pre contractuales, en que el beneficio se establece para el caso de despido del empleador y no de renuncia voluntaria. Además, los casos de que tuvo noticia contenían garantías no superiores a 6 sueldos mensuales, sin que le haya sido posible reconocer en el mercado garantías del tipo, por las causales o de las magnitudes concedidas por Enap.

Una garantía de esta naturaleza, tampoco se aviene con los fines propios de la institución de la indemnización por años de servicios. En efecto, una garantía de esta naturaleza, aplicable a cualquier ejecutivo superior que presentara su renuncia después de seis meses de permanencia en la empresa, no podría, en caso alguno, estimarse como un premio a la fidelidad. Tampoco podría considerarse como un modo razonable de garantizar la estabilidad en el empleo, pues, por el contrario, constituye un aliciente para que los ejecutivos superiores de Enap presentaran su renuncia luego de seis meses de permanencia.

Al entrevistar al camarada Álvaro García, este justificó la decisión de garantizar este mínimo como una medida que no hacía sino implementar la política del Directorio de llevar los beneficios laborales de los ejecutivos superiores de Enap al promedio del mercado. Al efecto, resaltó los siguientes aspectos:

- a. Que constituía un objetivo prioritario de la empresa mantener en sus cargos a sus ejecutivos superiores; los que, de no recibir los beneficios que ofrecía el mercado, podían verse tentados con las ofertas que el sector privado pudiere hacerles.

Este fiscal concuerda plenamente que ello puede ser considerado como un objetivo o finalidad lícita para la Empresa Nacional del Petróleo. Sin embargo, no visualiza de que modo una garantía de doce meses de indemnización a todo trabajador que llevara más de seis meses de

antigüedad, pudiera servir a esa finalidad. Por el contrario, una garantía de doce remuneraciones, independiente del tiempo servido, servía más bien de incentivo o aliciente para dejar la empresa que para permanecer en ella, pues era igual permanecer seis meses que doce años en ella para recibir la misma indemnización. En consecuencia, resulta evidente, que la garantía acordada no cumplía con la finalidad de mantener a los ejecutivos superiores ligados a Enap.

- b. El camarada Álvaro García recalcó también que al fijar el beneficio de las doce remuneraciones garantizadas, entendió estar cumpliendo con la política del Directorio de llevar los beneficios laborales de los ejecutivos superiores de Enap al promedio del mercado, por cuanto el régimen indemnizatorio de éstos se encontraba bajo las tendencias del mercado. A este efecto hizo notar que el sueldo base y medio establecido en el convenio de Enap equivalía a una remuneración mensual del mercado, el que pagaba hasta 1,8 remuneraciones mensuales. En estas condiciones, las indemnizaciones de Enap estaban, antes de este mínimo garantido, bajo el promedio de mercado.

Estas razones no resultan convincentes. En primer lugar porque ya se ha dicho al analizar la base de cálculo de la indemnización que los sueldos base de los ejecutivos superiores de la empresa se encontraban ya dentro del rango de remuneraciones promedio del mercado, por lo que debe concluirse que el sueldo y medio como base de cálculo estaba en los rangos superiores del mercado. En efecto, del informe de Deloitte, que sirvió como antecedente de esta política, se concluye que, al fijarse 1,5 sueldos por año de servicio, las indemnizaciones de los ejecutivos de la empresa se encontraban entre el tercio superior de indemnizaciones entre empresas de igual tamaño o capital. Este estudio, muestra que es bastante común en la empresa privada pactar una indemnización de un mes por año, sin que pueda determinarse, en este aspecto, a diferencia de los salarios, propiamente una tendencia o promedio. Si bien dicho informe efectivamente señala que en algunas empresas es posible apreciar que se producen incrementos en la base de cálculo de la indemnización, en la medida que se suman años de servicio, los que en ningún caso superan los 1,8 sueldos mensuales, el sueldo y medio de Enap no estaba bajo el mercado, sino en los niveles superiores del mismo.

Para justificar su percepción de que el sistema indemnizatorio de Enap estaba bajo los promedios del mercado, el camarada García ha señalado que el informe de Deloitte que sirvió de base al cambio describe beneficios que se pagan además y por sobre el beneficio legal. Así lo consigna en su nota de 9 de noviembre del año en curso. Es mi parecer que el informe resulta prístino y no admite la interpretación señalada. Desde luego, porque la indemnización legal es incompatible con la convencional. Más importante que eso, porque dicho informe, en su anexo B "Información Detallada Indemnización por años de servicio", da cuenta de las condiciones de la indemnización por años de

servicio en cada una de las empresas que sirvieron de base al informe. Ellas corren precisamente en el rango de 0,5 a 1,83 remuneraciones, y no de 1,5 a 2,83 remuneraciones como lo plantea el camarada García.

La principal razón por la cual la medida de garantía no puede estimarse como un medio para alcanzar los promedios del mercado se haya en que, el medio empleado por Enap, de garantizar 12 meses de remuneración con 6 meses de antigüedad, no puede estimarse ni idóneo ni razonable para alcanzar un régimen de indemnización equivalente al promedio del mercado. Aún en el evento en que se hubiera considerado que el régimen indemnizatorio de Enap estaba bajo el mercado, lo razonable y prudente habría sido que la base de cálculo de la indemnización hubiere sido aumentada. Sin embargo, ello no puede explicar la tan excepcional e injustificada medida de garantizar doce sueldos mensuales para ejecutivos superiores con una antigüedad superior a los seis meses. Desligar la indemnización por años de servicio del tiempo efectivamente servido constituye una medida ajena no sólo a la naturaleza de la institución legal sino también a las tendencias propias del mercado.

- c. Argumentó también el camarada García que la garantía de una indemnización de esta naturaleza, equivalía a una práctica habitual en las empresas privadas de beneficiar a los ejecutivos que dejaban sus cargos con medidas tales como la donación del automóvil que habían ocupado, o de premios tales como viviendas o viajes a Europa.

Este fiscal no ha podido recoger antecedentes que acrediten lo aseverado por el camarada García ni éste los ha acompañado a esta investigación. El informe de Deloitte efectivamente establece que constituye una práctica entre las distintas grandes empresas del país otorgar otros beneficios a sus ejecutivos. De acuerdo con ese informe, de 4 de marzo de 1999, las empresas suelen otorgar a sus ejecutivos superiores automóviles de libre disposición, que luego les permiten comprar mediante créditos blandos o venta al valor contable al término del período de depreciación; algunas, las menos, benefician a sus más altos ejecutivos pagándoles las cuotas de incorporación a clubes sociales y otras otorgan días adicionales de vacaciones por sobre las establecidas en el Código del Trabajo. Ninguno de estos beneficios que menciona el informe de Deloitte tienen carácter indemnizatorio. No guardan ni relación ni proporción con los 12 meses garantizados por Enap.

- d. Por último, el camarada García ha señalado, además, que debe tenerse presente que en los hechos la indemnización garantizada de 12 meses no es tal, ya que una vez descontado el impuesto a la renta que la grava ésta se reduce a poco más de 9 meses garantizados.

Este Fiscal tampoco puede compartir esta aseveración, en atención a que, en su origen, la idea del Directorio de la empresa era que las indemnizaciones de los ejecutivos no fueran tributables y de allí su mantención en un convenio colectivo, cuestión que

aparece inequívocamente del acta de Directorio de 29 de julio de 1995, página 619. El hecho de que, en definitiva las indemnizaciones fueran gravadas por el impuesto a la renta obedece a la resolución que sobre la materia adoptó la nueva administración de la empresa, al margen del acuerdo anterior del Directorio.

Por lo demás, la reducción tributaria no altera las conclusiones acerca de la falta de razonabilidad de la medida.

Tampoco se visualiza como la medida pudiera cumplir otros fines lícitos de la empresa. Si se tratará de la finalidad de atraer buenos profesionales a ella, no se justifica porque la medida debía aplicarse a ejecutivos superiores que ya habían aceptado adscribirse a ella sin gozar de este beneficio. Si el objetivo hubiere sido el de retener a los ejecutivos superiores con más de doce años de antigüedad, la medida tampoco resultaba idónea, por cuanto ellos no obtenían ningún beneficio adicional. Si la finalidad hubiere sido la de retener a los ejecutivos superiores con menos de doce años de antigüedad, la medida tampoco resultaba eficaz, pues, como se ha explicado, constituía más bien aun aliciente para abandonar la empresa antes de cumplir los doce años en ella.

No puede justificarse que una empresa pública, pueda establecer un premio o beneficio tan generoso, que no satisface una finalidad de política pública o de retención o mantención de sus ejecutivos.

1. En consecuencia, debe concluirse que la medida de garantizar una indemnización igual a doce remuneraciones mensuales a todos los ejecutivos superiores de la Empresa Nacional del Petróleo resultó innovadora de la tradición de Enap; fue excepcional, pues sólo era aplicable a un puñado de sus ejecutivos superiores; era ajena a las prácticas habituales del mercado y no puede justificarse en razón de ninguna finalidad o política razonable en beneficio de la empresa y de sus fines públicos.
2. En cuanto su forma de aprobación, merece especial atención el carácter más o menos reservado del acuerdo y la forma en que fue aprobado, lo que se analiza en los numerales que siguen:

#### **20.1. Formalidades en la adopción del convenio colectivo.**

El convenio colectivo que contuvo la cláusula de garantía de doce meses como mínimo, fue celebrado por don Álvaro García Álamos en representación de la Enap y por cada uno de sus ejecutivos superiores, según consta de sus firmas que figuran en la fotocopia del documento que se anexa al presente informe. Además, aparece suscrito por el Presidente del Directorio de la empresa, el entonces Ministro de Minería, don Sergio Jiménez Moraga quien lo firma previa constancia de una leyenda que señala: "el presente Convenio es suscrito por el Presidente del H. Directorio de la Empresa Nacional del Petróleo, don Sergio Jiménez Moraga, en atención a que en el se establecen condiciones de trabajo aplicables al Gerente General de la Empresa."

En consecuencia, debe tenerse por acreditado que la aprobación del Convenio colectivo que estableció el beneficio extraordinario de garantía de doce meses en favor, entre otros de los señores García y Rodríguez, contó con el visto bueno o aprobación del Presidente del Directorio de Enap.

La medida no contó con la aprobación del Directorio. Para considerar esta falta de conocimiento del Directorio, resulta útil tener presente los siguientes antecedentes:

- a. En conformidad a lo dispuesto en el artículo 19 de los Estatutos, correspondía al Directorio "Administrar la empresa como lo estime conveniente con amplias facultades para celebrar todos los actos, contratos y operaciones que requiera la marcha de los negocios". El Directorio, ejerciendo la facultad que le confería el artículo 20 del mismo estatuto delegó en el Gerente General amplios poderes de administración. No obstante que el artículo 24 letra c) de los estatutos disponen que le corresponderá al Gerente General "ejecutar los acuerdos que adopte el Directorio", de la disposición transcrita no se sigue con evidencia y claridad que el Gerente tuviere la obligación legal de solicitar la aprobación del Directorio de los convenios colectivos de trabajo que celebrara con los trabajadores de la empresa, porque esta facultad bien puede entenderse delegada a él mediante los poderes generales o especiales que el Directorio acordó otorgarle.
- b. Hasta donde ha podido averiguar este fiscal, era una práctica general y común de la Enap que el Directorio estableciera pautas generales para los convenios y para la negociación colectiva y que luego se le informara, en términos generales, de los resultados de esas negociaciones. Así lo ha podido establecer este fiscal luego de conversar con diversas personas que tuvieron participación en los Directorios de Enap, resultando todos ellos contestes en este hecho.
- c. Según la versión entregada por el camarada Álvaro García el no llevó esta decisión al máximo cuerpo colegiado de la empresa, por cuanto no era tradicional en la empresa someterle a su aprobación cuestiones de esta naturaleza y, sobretodo, por estimar, como ya se ha señalado en numerales anteriores, que al establecer esta regla de mínimo garantizado en materia de indemnizaciones no hacía sino cumplir con un acuerdo tomado por el Directorio de llevar las remuneraciones de sus ejecutivos superiores al promedio del mercado.

Dado los antecedentes recién descritos, puede estimarse que no era un deber indiscutido del Gerente General someter un beneficio laboral cualquiera a la aprobación del Directorio. Sin embargo, este fiscal juzga que, por prudencia, el Gerente General debió someter esta decisión particular al Directorio. En primer lugar, por tratarse de un beneficio excepcional que superaba los márgenes del mercado y, en segundo, porque se trataba de un beneficio que favorecía de manera extraordinaria al propio Gerente que había adoptado la decisión. Para mitigar esta afirmación, debe tenerse presente que el señor Gerente de Enap si sometió los términos del convenio al conocimiento y aprobación del Presidente del Directorio. Conforme a la propia versión dada por el camarada García, lo hizo enviándole un texto del acuerdo o convenio para que fuera aprobado, sin que

éste fuera objeto de ninguna observación relativa al tema de la garantía.

## **20.2. Carácter más o menos reservado del convenio.**

Como se ha dicho el convenio de 1° de enero que estableció la garantía de los 12 meses fue conocido por sus beneficiarios y por el Presidente del Directorio, el señor Ministro de Minería. En conformidad a una política acordada por el Directorio de Enap, las condiciones laborales de sus ejecutivos superiores pasaron a quedar resguardadas bajo lo que se conoce como "rol privado". Esto implica que no son accesibles al público o al resto de los trabajadores de la empresa. Esta medida encuentra justificación en que con ella la empresa se resguarda de que la competencia conozca las remuneraciones de sus ejecutivos y pueda atraerlos con remuneraciones superiores. No cabe desconocer la legitimidad de esta finalidad. Sin embargo, quienes la impulsan y adoptan en una empresa pública, sujeta al deber de transparencia propia de funciones públicas, deber que había sido por lo demás reiterado en el instructivo presidencial N° 005, de 27 de mayo de 1998, deben acompañarla de un conjunto de resguardos y controles destinados a que el secreto no se preste para situaciones indebidas o abusivas. En el caso de Enap, por ejemplo, ello podría haber implicado haberse impuesto la obligación de comunicar periódicamente las remuneraciones de sus ejecutivos superiores al Directorio de la empresa. Otro modo de resguardo y publicidad consiste en la comunicación de las remuneraciones a la Cámara de Diputados, obligación que estaba contenida en el artículo 5° del DFL 1/1986. Los representantes de Enap entendieron que cumplían suficientemente con el deber de publicidad al remitir los balances a la Cámara de Diputados.

### **Participación del camarada Álvaro García.**

1. Cabe ahora considerar la participación del camarada Álvaro García en el acuerdo de 1 de Enero que, como se ha dicho, estableció en su favor un beneficio que se ha considerado en los numerales que anteceden como extraordinario e injustificado. Al respecto, deben darse por acreditados los siguientes hechos:
  - a. Don Álvaro García suscribió, en conjunto con el Sr. Ministro de Minería ese convenio en representación de la Enap, según consta del mismo documento.
  - b. Don Álvaro García sostuvo ante este Fiscal que la norma en comento fue adoptada por él y sometida a la aprobación del Sr. Ministro de Minería en el convencimiento de que con ello cumplía con el acuerdo del Directorio de la Empresa, lo que constituía su deber más elemental como Gerente. En este sentido, señaló que el beneficio fue establecido por él y sometido a la sola aprobación del Secretario de Estado; que si bien actuó asesorado por aquellos de sus ejecutivos que por sus cargos debían conocer de estas materias, la cláusula no fue el fruto de negociación o presión de los ejecutivos superiores. Añadió que luego de adoptar la decisión solicitó a los ejecutivos que suscribieran el convenio colectivo, pero que no tomó

su parecer para adoptar la medida, convencido, como estaba, que obraba en la esfera de sus atribuciones en cumplimiento de una política del Directorio.

- c. El camarada Álvaro García se benefició en su patrimonio personal con la suscripción de este acuerdo. De no haber mediado éste, su indemnización habría correspondido a 5 y no a 12 sueldos mensuales. En otras palabras, la modificación introducida al convenio en el año 1999 le permitió obtener una indemnización que supera en más del doble a la que le habría correspondido de no haberse introducido este cambio.

### **Cargos que se formulan al camarada Álvaro García.**

1. Consecuente con lo establecido en los numerales que anteceden, formulo los siguientes cargos en contra del camarada García Álamos:
  - a. Haber favorecido y acordado para los ejecutivos superiores de la empresa, con más de seis meses de antigüedad, un beneficio consistente en una indemnización de doce remuneraciones, cualquiera fuera el tiempo efectivamente trabajado por ellos, beneficio que, en atención a las consideraciones que anteceden, debe considerarse excesivo, carente de justificación y razonabilidad, realizado en detrimento del patrimonio y fines de la empresa; y que vulnera el deber de ecuanimidad de las acciones que todo militante debe observar en su vida pública. El incumplimiento de este deber daña el prestigio moral de la colectividad.
  - b. Haber impulsado y favorecido la adopción, en su propio favor, de un beneficio consistente en una indemnización de doce remuneraciones, en condiciones que no podía sino prever como probable su salida del cargo al término del período presidencial en que había sido nombrado, beneficio que debe considerarse excesivo y carente de justificación y razonabilidad, realizado en detrimento de los fines y el patrimonio de la empresa. Al obrar así, vulneró el deber de todo demócrata cristiano que ocupa cargos públicos de no tomar parte en la adopción de decisiones en que tengan un interés personal. El incumplimiento de este deber daña el prestigio moral de la colectividad.
  - c. No haber cuidado de obtener todas las aprobaciones y dar prudente publicidad al establecimiento de un beneficio que le favorecía personalmente, faltando a la necesaria transparencia inherente a la función pública que todo militante debe observar, en conformidad a los deberes de probidad y ecuanimidad a que están sujetos los militantes del P.D.C.

### **Participación del camarada Marcelo Rodríguez.**

1. Cabe ahora considerar la participación del camarada Marcelo Rodríguez en el acuerdo de 1° de Enero estableció en su favor el beneficio extraordinario e injustificado de garantizarle 12 remuneraciones de indemnización. Al respecto, deben darse por acreditados los siguientes hechos:
  - a. El camarada Marcelo Rodríguez suscribió, en conjunto con los demás ejecutivos superiores de Enap, su gerente y el Sr. Ministro de Minería el convenio en el que se estableció el beneficio en su favor.

- b. Este Fiscal no ha podido conocer antecedentes que indiquen que el camarada Rodríguez impulsó o realizó actividades previas tendientes a que se adoptara el acuerdo indemnizatorio que se ha calificado de indebido. Por el contrario, sus propias declaraciones, en el sentido que se limitó a suscribir unas condiciones decididas por la Empresa resultan coincidentes con la versión del camarada Álvaro García. Sin embargo, al suscribir dicho convenio, el camarada Rodríguez se benefició en su patrimonio. De no haber mediado éste, su indemnización se habría calculado sobre la base de cuatro sueldos mensuales y no de doce como se hizo. En otras palabras, le habría correspondido una indemnización equivalente a un tercio de la que recibió.
- c. En su calidad de Secretario del Directorio, el camarada Rodríguez estaba en condiciones de instar, aunque no de decidir, que el tema fuera tratado por el Directorio, lo que no llevó a cabo.

### **Cargos que se formulan al camarada Marcelo Rodríguez.**

1. Consecuente con lo ya expuesto, se formula al camarada Rodríguez el cargo de haber suscrito un convenio en su favor que establecía un beneficio excepcional y carente de justificación y fundamento y no haber observado u objetado la reserva con que se llevó a cabo. Al hacerlo, no guardó la ecuanimidad, prudencia y fortaleza que debe tener todo militante D.C. que ocupa cargos públicos para abstenerse de adoptar decisiones injustas en que tenga un interés personal. El incumplimiento de este deber daña el prestigio moral de la colectividad.

### **Indemnizaciones pagadas por Enami a los camaradas Patricio Artiagoitia Alti y Verónica Baraona del Pedregal.**

2. En lo que corresponde a la indemnización pagada al camarada Patricio Artiagoitia, deben darse por establecidos los siguientes hechos, acreditados con su contrato, finiquito y liquidación que se anexan al presente informe:
  1. Don Patricio Artiagoitia Alti fue nombrado Vicepresidente Ejecutivo de Enami a contar del 1º de agosto de 1997, según consta en Decreto Supremo 170, del Ministerio de Minería, de 4 de agosto del mismo año.
  2. El señor Artiagoitia terminó su relación laboral con Enami por la causal establecida en el artículo 159, número 2 del Código del Trabajo, esto es, por renuncia voluntaria presentada el 11 de marzo de 2000. En consecuencia, se desempeñó en la empresa por 2 años, 7 meses, 10 días.
  3. A la fecha del término de su relación laboral, el régimen de indemnización por años de servicio aplicable al señor Artiagoitia, era el que regía para todos los ejecutivos superiores de esa empresa, quienes habían sido encasillados como rol E en ella. Conforme a éste, el que será descrito en detalle más adelante, ante la causal de renuncia y teniendo Artiagoitia más de un año de antigüedad en la Empresa, correspondía pagarle 35 días de sus emolumentos totales, incluyendo la asignación familiar, por cada año o fracción superior a 6 meses de servicio más el Impuesto Unico de Segunda Categoría que grava dicha indemnización.

4. El señor Artiagoitia recibió una indemnización de \$32.631.806, la que, conforme a su liquidación, se descompuso, adicionó, sustrajo y liquidó del siguiente modo al finiquitarse su relación laboral:
  1. Los emolumentos totales mensuales del señor Artiagoitia eran de \$9.323.373, lo que, llevado a 35 días, equivalen a \$10.877.269. La indemnización por años de servicio, equivalente a dos años y fracción superior a seis meses, corresponden a la suma anterior multiplicada por tres, lo que arrojó los \$32.631.806 ya referidos.
  2. A ello su finiquito sumó el feriado legal pendiente de 10 días, equivalente a \$2.843.394; el bono anual de producción por los 70 días trabajados el año 2000 equivalentes a \$1.717.397.
  3. A la suma anterior se hicieron dos descuentos; el primero de \$6.827 por concepto de "memo 062 de informática" y un segundo de \$772.829, por concepto de impuesto único retenido sobre el bono anual proporcional del año 2000.
  
1. En lo que atañe a la indemnización pagada a la camarada Verónica Baraona, deben darse por establecidos los siguientes hechos acreditados con su contrato, finiquito y liquidación que se anexan al presente informe:
  1. La señora Baraona fue contratada como fiscal de la empresa el 12 de marzo de 1990, según contrato de trabajo de esa misma fecha.
  2. Terminó su relación laboral con Enami por la causal establecida en el artículo 159, número 2 del Código del Trabajo, esto es, por renuncia voluntaria presentada el 3 de abril de 2000. En consecuencia, desempeñó funciones para la empresa por 10 años y 22 días.
  3. A la fecha del término de su relación laboral, el régimen de indemnización por años de servicio aplicable a la señora Baraona, era el que regía para los ejecutivos encasillados como rol A en ella. Conforme a éste, el que será descrito en detalle más adelante, ante la causal de renuncia y teniendo Verónica Baraona más de tres años de antigüedad en la Empresa, correspondía pagarle 35 días de sus emolumentos totales, incluyendo la asignación familiar, por cada año o fracción superior a 6 meses de servicio más el Impuesto Único de Segunda Categoría que grava dicha indemnización.
  4. La señora Baraona recibió una indemnización de \$31.430.042, la que, conforme a su liquidación, se descompuso, adicionó, sustrajo y liquidó del siguiente modo al finiquitarse su relación laboral:
    1. Los emolumentos totales mensuales de la señora Baraona eran de \$2.694.004, lo que, llevado a 35 días, equivalen a \$3.143.004. La cifra anterior fue multiplicada por sus diez años de antigüedad, por lo que su indemnización por años de servicio ascendió a los \$31.430.042 ya referidos.
    2. A la indemnización anterior, su liquidación sumó el feriado legal pendiente de 33 días, equivalentes a \$2.599.446 y el bono anual de producción por los 93 días trabajados el año 2000, equivalentes a \$326.748.
    3. A las cifras anteriores se practicaron dos descuentos. El primero de \$177.780 por concepto de "préstamo especial a supervisores" y un segundo de \$81.687, por concepto de

impuesto único retenido sobre el bono anual proporcional del año 2000.

1. Conforme a lo señalado en los dos numerales que anteceden, debe concluirse que las indemnizaciones pagadas a los camaradas Artiagoitia y Baraona se ajustaron a los contratos y convenios vigentes en Enami. En este sentido, no procede hacer reproche al monto, oportunidad y forma de los pagos investigados. Resta analizar si los contenidos o formas de dichos convenios y contratos pueden estimarse irregulares y, en tal caso, revisar si en tales irregularidades pudieren tener alguna participación los camaradas referidos.

### **Sistemas indemnizatorios vigentes en Enami.**

2. A la fecha de los pagos que se analizan, existían dos sistemas indemnizatorios vigentes para los ejecutivos de la Empresa Nacional de Minería. Ambos establecían el derecho de los trabajadores a percibir 35 días de sus emolumentos totales, incluyendo la asignación familiar, por cada año o fracción superior a 6 meses de servicio, más el Impuesto Único de Segunda Categoría que grava dicha indemnización, siempre y cuando el término de la relación laboral no tenga origen en las causales enumeradas en el actual artículo 160 del Código del Trabajo, disposición legal que alude a despidos producidos por actos culpables del trabajador que causan daño a la empresa. La única diferencia entre ambos sistemas radica en que uno, el de los ejecutivos de más alto rango, encasillados en el rol E, exige tan sólo un año de antigüedad en la Empresa. Este sistema fue el que se aplicó a Patricio Artiagoitia. El otro sistema, común al resto de los trabajadores de Enami beneficia sólo a los trabajadores que tengan más de tres años de antigüedad en la Empresa. Este se aplicó a Verónica Baraona.

29. Estos sistemas encuentran su origen en el artículo 25 de la Ley 16.723, publicada el 14 de diciembre de 1967, que estableció que "los empleados de la Empresa Nacional de Minería tendrán derecho al término de sus contratos de trabajo, a percibir una indemnización equivalente a un mes de sus emolumentos totales, incluyendo la asignación familiar, por cada año o fracción superior a 6 meses de servicios a dicha Empresa". Estableció, además, que para que procediera este beneficio, el origen de la causal de término de la relación laboral no debía ser de aquellas que enumera el actual artículo 160 del Código del Trabajo y se debía tener una antigüedad de a los menos 3 años en la empresa.
30. El Decreto Supremo número 96, de 3 de octubre de 1977, aprobó las nuevas plantas y escalas bases de personal, estableciendo que los empleados de la empresa se dividirían en los siguientes roles: Rol A, planta de ejecutivos superiores de la empresa y supervisores; Rol B, planta profesional, técnica y administrativa; y Rol C, planta de operarios y jornales. Dicho Decreto estableció en su artículo 5 que no se modificaban ni suprimían las asignaciones, bonificaciones y, en general todas las remuneraciones y beneficios adicionales a los sueldos y jornales bases, vigentes para el personal de la Enami.
31. El nuevo Código del Trabajo de la época (Decreto Ley 2.200), incorporó a todos los trabajadores de Enami al régimen laboral

general, incluido los derechos a negociación colectiva y sindicalización. A partir del año 1979, los procesos de negociación colectiva solo involucraron a los empleados rol B y C. Las remuneraciones de los empleados rol A fueron delegadas al Vicepresidente Ejecutivo en sesión secreta del directorio, incorporando en todas sus partes el derecho a indemnización establecido en el artículo 25 de la Ley 16.723.

32. En sesión secreta de 12 de julio de 1985, el Directorio de Enami facultó al Vicepresidente Ejecutivo para otorgar indemnizaciones especiales por sobre lo convenido en convenios colectivos. El Vicepresidente Ejecutivo de Enami, Sr. Claudio Agostini renunció a ejercer esta facultad en favor del Directorio, el que, durante su período debió ejercer esta atribución. Conforme a un informe escrito sin fecha ni firma, aparentemente emanado de la propia empresa, desde el 12 de julio de 1985, 12 ejecutivos superiores de Enami habrían recibido indemnizaciones adicionales a las establecidas en sus respectivos contratos de trabajo y convenios colectivos vigentes por aplicación de esta facultad discrecional.
33. El año 1989 los supervisores, pertenecientes al Rol A, amparados en la norma general de sindicalización, suscribieron un convenio colectivo de trabajo que, en materia de indemnizaciones, aumentaba el beneficio de 30 a 35 días de emolumentos totales por cada año o fracción superior a 6 meses. Respecto de las causales y la antigüedad se mantenían los beneficios anteriores; esto es, la indemnización procedía a todo evento, con la sola excepción del despido por actos culpables y dañosos y se requerían a los menos 3 años de servicios a la empresa para gozar del beneficio.
34. Como resultado de procesos de negociación colectiva, se incorporó para todos los contratos colectivos de trabajo de Enami (roles B y C), el aumento de la indemnización por años de servicio de 1 mes a 35 días por año.
35. El 26 de diciembre de 1991, el Directorio de Enami resolvió crear el nuevo rol E, en el que encasilló al Vicepresidente Ejecutivo, al Gerente General, al Fiscal, a los Directores de Área y los otros Gerentes de la empresa. Se fijó la nueva escala de sueldos, los cuales se reajustarían cuatrimestralmente; se impidió a estos empleados sindicalizarse y negociar colectivamente y se resolvió conservar para el rol E, todos los beneficios de que gozaban a esa fecha y que estaban contemplados en el rol A, en el cual se encontraban encasillados hasta ese entonces los ejecutivos mencionados.
36. El 31 de diciembre de 1997, y a propuesta de un comité consultivo formado por el propio Directorio de Enami para el estudio de las remuneraciones y régimen de indemnización de los ejecutivos de la empresa, el directorio acordó poner fin al régimen de indemnizaciones especiales adicionales a las contractuales, en caso de término de trabajo, con excepción de las que se aprobaban con motivo de los planes de egreso; se rebajó, para los empleados rol E, el requisito de antigüedad para optar al beneficio de la indemnización, de 3 a 1 año. Según la discusión registrada en el acta de Directorio respectiva, ese órgano consideró que no existían antecedentes concluyentes para aumentar la remuneración de los ejecutivos superiores ya que la movilidad de ellos era muy escasa; pero que, el plazo de 3 años para optar al requisito de

indemnización era un elemento que dificultaba la incorporación de nuevos profesionales en esta categoría.

37. Teniendo presente lo descrito en los numerales 28 a 36 que anteceden y considerando los antecedentes generales analizados en los números 11 a 13 de este informe, debe concluirse lo siguiente respecto al sistema de indemnizaciones que se aplicó a los camaradas Artiagoitia y Baraona:

- a. El régimen de indemnización descrito establecía un beneficio de 35 días por año de servicio, regla que no excede desproporcionadamente la que fija como mínimo el Código del Trabajo; la regla resulta común a todos los trabajadores, tiene su antecedente en una ley y no fue modificada en los últimos 10 años. Si se le compara con el mercado, ella tampoco resulta inusual. Comparte esas mismas características, la norma que no establece tope máximo, como ocurre en el Código del Trabajo.
  - b. Otro tanto debe concluirse de la regla que hace aplicable el beneficio aún en caso de renuncia voluntaria. Ella es común a todos los trabajadores de la Empresa, rige desde antiguo en la Enami y no resulta extraña en el mercado. Dadas estas características y al igual que lo que se concluye en el caso de Enap, si bien esta regla puede ser criticable, desde varias perspectivas, no resulta posible fundar en esas críticas un juicio ético de reproche a quienes las suscribieron o mantuvieron en sus contratos de trabajo.
1. En estas condiciones, y no siendo procedente formular cargos fundado en el sistema indemnizatorio por las causales antes referidas, queda sólo por analizar la rebaja del plazo de tres a un año de antigüedad para gozar de tales beneficios, regla que benefició, como se ha dicho, al camarada Patricio Artiagoitia y la comisión de servicios decretada respecto de la camarada Baraona.

### **Acuerdo del directorio de Enami para rebajar el requisito de antigüedad de 3 a 1 año, respecto de los empleados rol E.**

39. Como se ha dicho, el camarada Patricio Artiagoitia percibió su indemnización sin haber cumplido tres años en la Empresa. Lo benefició el acuerdo del Directorio que rebajó de tres a un año de antigüedad, el requisito para optar a los beneficios del régimen de indemnización por años de servicio establecido por esa Empresa para sus ejecutivos rol E, lo que exige un especial análisis de este cambio, toda vez que, de no haberse producido, el camarada Artiagoitia se habría regido por las reglas del Código del Trabajo, conforme al cual, su renuncia voluntaria no habría dado lugar a indemnización alguna.
1. La modificación en comento fue acordada por el Directorio de Enami en la sesión 808, celebrada el 31 de Diciembre de 1997, a proposición de un Comité Consultivo de Directores que se había nombrado por el directorio con fecha 25 de abril de 1997 con el objeto de estudiar el sistema de indemnizaciones especiales, el que debía realizar un estudio de mercado con el objeto de fijar una política interna.

El referido comité consultivo fue integrado por los directores señores Santiago González Larraín, Raúl Álvarez Cortes, Sergio Bravo Yuraszeck. Debían asesorar a esta comisión el Vicepresidente Ejecutivo y el fiscal de Enami.

Según consta en los antecedentes recogidos por este fiscal en entrevistas sostenidas con casi todos quienes integraron y asistieron a este comité, cuyas versiones resultan enteramente concordantes, el propósito del Directorio al solicitar este estudio era doble. Por una parte establecer un sistema indemnizatorio acorde con las reglas del mercado y, por la otra, poner fin a la facultad discrecional de mejorar las indemnizaciones de los ejecutivos. El primero de los propósitos recién referidos, llevar el sistema indemnizatorio de los ejecutivos a estándares de mercado había surgido de la dificultad de contratar a un gerente, precisamente por la resistencia de buenos candidatos a integrarse a un régimen laboral donde no se obtenía otra indemnización que el mínimo del Código del Trabajo en caso de salir antes de los tres años de servicios en la empresa. Según recuerdan todas las personas entrevistadas que integraron esa Comisión, esta resistencia se acrecentaba en los potenciales candidatos, dado el temor a la inestabilidad que provocaba su dependencia de personas nombradas por decisión política.

El segundo de los propósitos consistía en poner fin a la posibilidad de obtener discrecionalmente indemnizaciones adicionales, facultad que había sido delegada en el Vicepresidente Ejecutivo hasta el año 1994 y que, a partir de esa fecha se había radicado en el directorio. Consecuente con los objetivos descritos, el comité consultivo emitió su informe al directorio, destacándose la improcedencia de aumentar los días de indemnización por años de servicio, pero si en cambio de rebajar el requisito de antigüedad para su procedencia.

41. Como puede apreciarse, el establecimiento de esta rebaja fue una decisión del Directorio, adoptada luego de un periodo de estudio, para alcanzar fines razonables, como eran los de poner fin a una facultad discrecional y fijar reglas acordes al mercado, para así atraer a buenos ejecutivos. El medio empleado, si bien rompió con la igualdad existente hasta esa fecha entre los diversos trabajadores de Enami, no puede considerarse inadecuado ni desproporcionado, dado que se adoptó una regla levemente superior o igual a la habitual en el mercado de trabajo de los ejecutivos a quienes esa Empresa deseaba atraer.

### **Participación del camarada Artiagoitia en la decisión que lo benefició.**

42. Como se ha dicho, el camarada Artiagoitia se benefició de la adopción del cambio en comento. De no haber mediado éste, no le habría correspondido percibir indemnización. Con el cambio, percibió, por este concepto, 105 días de remuneración.

43. El señor Artiagoitia se integró a la Enami cuando ya se encontraba constituida, por decisión de su Directorio, el Comité que propuso rebajar la antigüedad de 3 a 1 año para que los ejecutivos rol E obtuvieran el beneficio de indemnización. En consecuencia, no tuvo participación alguna en su origen, ni la impulsó.

Asistió, desde su nombramiento, al trabajo de esa Comisión y luego a la Sesión del Directorio en que se adoptó el cambio. En ambas instancias tenía derecho a voz, pero no a voto.

Según han concordado todos los participantes en ese Comité, en declaraciones que resultaron plenamente confiables a este fiscal, el camarada Artiagoitia no impulsó ni favoreció, de modo alguno, la medida que, a la postre lo benefició.

44. Según declaró el camarada Artiagoitia, al asistir a las sesiones del Comité y a la del Directorio en que se trató y aprobó esta medida, no tuvo conciencia de estar asistiendo al debate de un cambio que podría favorecerle. Este Fiscal estima que el camarada Artiagoitia actuó sin la debida diligencia al no advertir que su relación laboral probablemente concluiría junto con el cambio del período presidencial, y, por ende antes de cumplir los tres años de antigüedad y que, en consecuencia, el cambio que se discutía probablemente le beneficiaría. Si así lo hubiera advertido, el camarada debió haberse declarado implicado y no haber tenido participación alguna en esos debates.

#### **Cargos que se formulan al camarada Patricio Artiagoitia.**

45. El camarada Artiagoitia no tuvo la diligencia necesaria para haber reparado que la medida que debatieron los órganos de administración de la Enami podría favorecerle, como de hecho ocurrió. En esas condiciones no se abstuvo de participar en ella. En consecuencia, formulo en su contra el cargo de haber faltado a la prudencia al no cumplir con todos los debidos cuidados para garantizar que una decisión que lo beneficiaba personalmente, se adoptara sin su participación, lo que vulnera el principio de ecuanimidad y prudencia que todo militante debe observar en su vida pública.

#### **Comisión de servicios de la señora Verónica Baraona.**

46. Con fecha 31 de marzo de 1994, el directorio de la Enami acordó otorgar una comisión de servicios de la señora Verónica Baraona, con el objeto que pudiera cumplir funciones en el gabinete de la Señora del Presidente de la República. Esa comisión de servicios se prolongó por todo el período presidencial.

47. La solicitud de que así se hiciera se formalizó en fecha posterior a ese acuerdo. Efectivamente, mediante oficio 460, de 11 de Abril de 1994, el Subsecretario General de la Presidencia, por instrucciones del Presidente de la República requirió al Ministro de Minería, señor Benjamín Teplizky, hacer las gestiones necesarias con el objeto de que la señora Baraona pase de desempeñar funciones "en comisión de servicios y por el tiempo que sea necesario" en la oficina de la Señora del Presidente de la República.

Mediante oficio 154, del 13 de abril de 1994, el Ministro de Minería solicitó al Vicepresidente Ejecutivo de Enami adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de lo solicitado.

48. En la sesión extraordinaria número 709, de 31 de Marzo de 1994, el directorio de la Enami, acordó por unanimidad el desplazamiento integral de su secretaria general, a contar del 11 de marzo de 1994 y por el tiempo de dos años prorrogables por

períodos iguales, con el objeto de desempeñar funciones en el Gabinete de la Primera Dama. Congruente con lo requerido por el Presidente de la República, el Directorio de Enami acordó también que durante el período de duración del desplazamiento, la señora Baraona continuaría percibiendo todas las remuneraciones y beneficios inherentes a su cargo.

49. El 4 de diciembre de 1997, mediante oficio reservado, el Contralor General de la República, a solicitud del Fiscal de Enami, informó respecto de esta comisión de servicios. En dicho informe, el Sr. Contralor indicó que nunca han existido normas que institucionalicen como órgano del Estado a la señora del Presidente la República; que no existiendo una dotación de personal para el desempeño de estas actividades, ha existido la práctica, no impugnada a la fecha, de cumplir esa actividad con funcionarios en comisión de servicios; y que jamás la Contraloría ha representado o cuestionado esta realidad y forma de colaboración.

50. Conforme a reglas bien asentadas en la tradición administrativa chilena, la comisión de servicios otorga, a quien la sirve, los mismos beneficios, sin excepción, de que gozaba en el cargo del que es titular. Conforme a esta regla, la camarada Barahona tuvo el derecho a continuar percibiendo las remuneraciones y beneficios de que gozaba en Enap y a continuar computando el tiempo servido para efectos de su indemnización.

51. Este Fiscal no queda enteramente convencido de que constituya una buena práctica extender la comisión de servicio al punto de que una persona que trabaja en una empresa del Estado pase a desempeñarse por seis años en una función que no tiene existencia legal. Con todo, y ante la autorizada opinión del Sr. Contralor referida en el numeral 49 que antecede, no puede sino concluir que se trata de una práctica perfectamente asentada en la tradición chilena, que el máximo órgano de fiscalización del país no ha observado jamás.

52. En todo evento, no sería justo formular un juicio de reproche a Verónica Baraona por haber aceptado la comisión de servicio que se le ofreció, en las condiciones asentadas en la tradición administrativa chilena.

### **Exculpación de cargo a Verónica Baraona.**

53. Por los antecedentes antes referidos, este Fiscal no advierte incumplimiento de deberes partidarios en la conducta de la camarada Baraona relativa a su indemnización por años de servicio, incluida la comisión de servicios de que fue objeto.

### **Falta de relevancia asignada al hecho de ocupar los indemnizados nuevos cargos públicos.**

54. Como es de conocimiento público, algunos de los camaradas que son objeto de este informe; concretamente los señores Rodríguez, Artiagoitia y Baraona ocuparon, con posterioridad a ser finiquitados e indemnizados otros cargos públicos: los dos primeros en una empresa estatal; mientras que la tercera lo hizo en la administración pública. Si bien ello se ha prestado para la crítica pública, no juzga este fiscal que pueda fundarse en esta

circunstancia ninguna acusación. Al efecto, tiene presente que ni en la legislación laboral, ni en los contratos o convenios que se aplicaron a estos camaradas, ni en la práctica habitual del mercado constituye un requisito para acceder a la indemnización el hecho de no ocupar otro cargo en una empresa diferente, ni constituye una causal de pérdida de la indemnización recibida el hecho de ocuparlo. Más aún, en el caso de las empresas pertenecientes al grupo Enap, fue una práctica constante el de finiquitar e indemnizar al trabajador que cesaba en sus funciones para ocupar un cargo distinto en empresas relacionadas. Esta política se adoptó, no en beneficio del trabajador, sino de la propia empresa, para evitar que el funcionario sumara sus años de servicio al nuevo cargo al que se le destinaba, normalmente de mayor rango y remuneración.

### **Consideraciones finales.**

No le corresponde a este fiscal hacer justicia ni entrar en consideraciones políticas. Entiende su tarea cumplida con los antecedentes que ha recopilado y las acusaciones formuladas. Toca al Tribunal Supremo emitir su juicio.

Sin embargo, luego de conocer los antecedentes descritos, que he podido obtener de distintas fuentes, de entrevistar a cada una de las personas respecto de quienes se formulan acusaciones y de cavilar acerca de lo que resultaba justo a su respecto, estimo mi deber manifestar mi íntima convicción en el sentido que el uso de la facultad sancionatoria resulta necesaria, pero no puede estimarse como suficiente para enfrentar políticamente el problema de las indemnizaciones.

Son muchas las condiciones que favorecieron las conductas que ahora se reprochan. Se impulsó la aprobación de políticas propias del sector privado en empresas no sujetas al control de accionistas interesados en maximizar su lucro, se permitió o favoreció políticas de reserva en materia de remuneraciones y beneficios de ejecutivos, práctica habitual en el sector privado, sin tomar resguardos necesarios, en condiciones que en el sector público no existen. Directores motivados por defender el interés de los accionistas que representan. Los órganos de dirección y control de estas Empresas no siempre ejercieron suficiente control sobre las decisiones de sus ejecutivos, como consta de los numerales anteriores y de los antecedentes que han aparecido profusamente en la prensa respecto de empresas no comprendidas en este informe.

La falta de transparencia y control colaboró a que al interior de estas empresas del Estado se generaran ambientes auto referentes en que los parámetros de normalidad consistían en las remuneraciones y condiciones de trabajo propias de las grandes empresas privadas o públicas extranjeras. Esto en medio de un ambiente nacional en que los referentes de valor y status profesionales están dados por el dinero y la capacidad de lucir la propiedad de bienes materiales.

Ni la Democracia Cristiana ni la Concertación hemos sido capaces de hacer frente a estas tendencias. En la generación de estos ambientes, las personas acusadas no tienen más responsabilidad que muchos otros.

En estas condiciones, ha sido un error político de muchos confiar en la ética de los militantes para resistir tentaciones u oponerse a lo

que, entre sus compañeros de trabajo fue constituyéndose como "lo normal".

Las políticas respecto de las empresas públicas deben ser modificadas.

A mi juicio, no debiera entenderse que el sólo ejercicio de la actividad disciplinaria del PDC pudiera tener la virtud de evitar que estas situaciones se repitan a futuro. Las condiciones estaban dadas para que estas conductas ocurrieran, lo que permite explicar, aunque no justificar su ocurrencia.

Luego de este ejercicio en que el P.D.C. me ha puesto, quedo convencido que debemos aprender a desconfiar de nosotros mismos y a tomar las medidas institucionales necesarias para que nuestros intereses, cuando ocupemos cargos públicos, coincidan con el bien colectivo que debemos servir.



Información disponible en el sitio ARCHIVO CHILE, Web del Centro Estudios "Miguel Enríquez", CEME: <http://www.archivo-chile.com>

Si tienes documentación o información relacionada con este tema u otros del sitio, agradecemos la envíes para publicarla. (Documentos, testimonios, discursos, declaraciones, tesis, relatos caídos, información prensa, actividades de organizaciones sociales, fotos, afiches, grabaciones, etc.) Envía a: [archivochileceme@yahoo.com](mailto:archivochileceme@yahoo.com)

**NOTA:** El portal del CEME es un archivo histórico, social y político básicamente de Chile. No persigue ningún fin de lucro. La versión electrónica de documentos se provee únicamente con fines de información y preferentemente educativo culturales. Cualquier reproducción destinada a otros fines deberá obtener los permisos que correspondan, porque los documentos incluidos en el portal son de propiedad intelectual de sus autores o editores. Los contenidos de cada fuente, son de responsabilidad de sus respectivos autores.

© CEME web productions 2005

