

Calama, cinco de abril de dos mil veintiuno

VISTOS OIDOS Y CONSIDERANDOS:

PRIMERO: *Denuncia y sus fundamentos.* Que compareció don Jaime Andrés Conejero Véliz, abogado y mandatario judicial de don Erick César Condori Cárdenas, cesante, ambos domiciliados en calle Sánchez Fontecilla N° 888, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, quien deduce denuncia de tutela laboral por vulneración del derecho a la integridad psíquica y a la honra con ocasión del despido, en contra de Corporación Nacional del Cobre de Chile representada legalmente por don Lindor Quiroga Bugueño, Ingeniero, cédula de identidad N° 9.182.846-4, ambos con domicilio en Avenida Central Sur N° 1990, Villa Ayquina, comuna de Calama.

Señala, que su representado fue contratado por Codelco bajo vínculo de subordinación y dependencia el día 14 de junio de 2004, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, para desempeñarse como "Operador Mina" en el yacimiento cuprífero Radomiro Tomic.

Sostiene, que su remuneración mensual era de naturaleza mixta, ya que se componía de un sueldo base y de una serie de ítems de naturaleza variable, tales como, incentivos divisionales, asignación por condición de trabajo, bono por turno de noche, asignación personal BRG, bono incremento productividad, entre otros, siendo el promedio de sus tres últimas remuneraciones, correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018, la suma de \$3.458.340, conforme dispone el artículo 172 del Código del ramo.

Agrega, que su representado desde que ingresó a Codelco fue un activo Dirigente Sindical, llegando a tener destacados cargos en el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic y la Federación de Trabajadores del Cobre, incluso, en el año 2016 estuvo en la quina para ser el representante de los trabajadores en el directorio de Codelco. En efecto, el 27 de septiembre de 2012 fue elegido con primera mayoría,



presidente del Sindicato de Trabajadores de la División Radomiro Tomic. Dicho cargo tenía una duración de 2 años.

Indica, que en las siguientes elecciones de la directiva del sindicato, efectuadas el 28 de septiembre 2014, su representado obtuvo la segunda mayoría, asumiendo como Tesorero de del Sindicato de Trabajadores de la División Radomiro Tomic. Dicho cargo tenía una duración de 2 años.

Enfatiza que, las ideas instauradas por su representado en su periodo como dirigente sindical, fueron principalmente orientadas a defender a los socios del sindicato, quienes fueron víctimas de la "mano dura" que imponía la administración.

En la misma línea, sostiene que producto del fallecimiento de un trabajador socio, quien fue aplastado por derrumbe del cerro donde se encontraba trabajando, donde no se daban las condiciones mínimas para hacerlo, su representado junto a otros dirigentes promovieron iniciar una huelga, por las malas condiciones de trabajo del momento, y que finalmente terminó con la salida del Gerente General don Francisco Carvajal, así demostraba su férrea lucha por los derechos de los trabajadores.

En el mismo sentido, señala que en diciembre del 2013, logró con su sindicato un acuerdo histórico con Codelco, siendo el mejor contrato colectivo de la División RT, superando incluso los acuerdos arribados por la División Chuquicamata. Así, los actos y logros mencionados hicieron acrecentar su reputación como Dirigente Sindical, ganándose el respeto y admiración de sus socios trabajadores y pares dirigentes, todo lo cual lo llevo a que, en marzo del 2015, fuera electo de forma unánime como Consejero Nacional de la Federación de Trabajadores de Chile.

Señala, que en el mes de Septiembre de 2016, su representado obtuvo la segunda mayoría en las elecciones Sindicato de Trabajadores de la División Radomiro Tomic asumiendo el cargo de Director. Dicho cargo tenía una duración de 2 años.



De esta forma, el cargo que asumió en la Federación de Trabajadores del Cobre, ahondó en las malas relaciones con la alta administración de Codelco, la que se manifestó en actos de persecución en su contra, cuestionando abiertamente la moralidad de los dirigentes sindicales frente a los trabajadores, incitando y apoyando económicamente al grupo disidente de trabajadores a conformar otro sindicato, y por último una conocida y abierta animadversión del señor Gerente de Recursos Humanos, Luis Guiñez, quien no escatimó palabras y acciones para enlodar la imagen de su organización sindical. Es por estas razones, que su representado quedó emocional y anímicamente muy afectado, por lo que decidió renunciar a sus cargos como dirigente del Sindicato de Trabajadores de Radomiro Tomic y como consejero nacional de la Federación de Trabajadores del Cobre, ambos en abril de 2018, decidiendo seguir con su trabajo en la División de Radomiro Tomic.

Así las cosas, sostiene que el reintegro a sus funciones no lo pudo hacer inmediatamente, sino que después de 10 meses de vacaciones, y la razón de ello es porque el señor Francisco Farías, Director de Relaciones Laborales de Radomiro Tomic, no le permitía "subir" a trabajar, otorgando periodos de vacaciones que no correspondían, con tal de que renunciara, evidenciando así, el interés de Codelco de tenerlo fuera de su empresa.

Sostiene que una vez de vuelta a su trabajo, en el mes de enero de 2019 su representado tuvo un trato diferenciado y discriminatorio respecto de su jefatura, lo que se vio reflejado en falta de instrucción que tenía respecto de los trabajos encomendados, de ropa de trabajo que no se estaba entregando, de pase o credencial para ingresar a faena Radomiro Tomic y también, aislándolo por completo respecto de sus demás compañeros, hechos que afectaron gravemente su salud mental, que lo llevaron a solicitar una reunión con el Gerente General de la División, Sr. Lindor Quiroga Bugueño.



Refiere que de la reunión con el señor Quiroga, efectuada en enero de 2019, éste último se sinceró con su representado y le señaló que tenía que despedirlo "si o si" de la División, porque su nombre "estaba pedido" desde la Casa Matriz de Santiago, dada su participación confrontacional como Dirigente Sindical en contra de la administración cuando estuvo en el cargo. Acto seguido, le señaló que tenía dos caminos a seguir, renunciar voluntariamente o, de lo contrario, él mismo lo despediría sin derecho a indemnización y, por último, le aconseja que lo mejor es que cambie de rubro porque a la empresa no entraba más.

Así, después de la reunión con el Sr. Bugueño, sostiene que su representado estuvo desde enero de 2019 con licencias médicas ininterrumpidas al haberse afectado seriamente su integridad psíquica.

Indica, que estando su representado con licencia médica, fue despedido el día 14 de enero de 2020, a través de un llamado telefónico del señor Danilo Godoy quien, en representación de Codelco le informó que estaba desvinculado por el problema de los contratos de Seguros de Vida y que su carta de despido fue enviada a su antigua dirección, ante lo cual su representado le pide que le envíe la carta al domicilio nuevo, que ya había señalado al empleador o a lo menos a su correo electrónico, solicitud que fue acogida por el Sr. Godoy, comprometiéndose a enviarle la carta de despido, sin embargo jamás fue enviada. Como no había recibido la carta de despido, no tenía conocimiento de los hechos que se le imputaban, por tal motivo le solicitó innumerables veces la carta de despido a la empresa, sin obtener resultados positivos, por lo que decidió ir personalmente a la Inspección del Trabajo de Calama para averiguar si existía un aviso de término online efectuado por Codelco respecto de su persona, lo que era efectivo, siendo efectuado tal aviso el día 14 de enero de 2020 (mismo día de



la llamada), bajo la causal del art. 160 N° 1 del Código del Trabajo "Falta de probidad".

Agrega, que de los escuetos motivos transcritos en la carta de despido, se puede colegir que a su representado se le imputa una conducta o uso indebido de facultades otorgadas por instrumento colectivo, y que dicen relación con la forma en cómo se ejecutan los beneficios de seguros de vida y accidentes para el personal, de periodos muy pretéritos desde el 2006 y hasta el año 2019, sosteniendo que su representado entre los años 2006 y 2012 no era dirigente sindical, asimismo, respecto del periodo 2019 su representado hizo renuncia a su cargo directivo en el mes de abril del año 2018, por tanto, aquello no tiene ningún asidero y que respecto a los periodos anteriores, solo señala que son acusaciones muy pretéritas y genéricas, que carecen de motivo plausible para desvincular a su representado.

Continúa exponiendo, que producto del escueto conocimiento de los hechos motivantes de su despido, hizo ingentes y, a la vez, infructuosos esfuerzos por conseguirse la carta de despido con Francisco Tapia, Gerente de Relaciones Laborales, quien, finalmente, el día 19 de mayo de 2020, le señaló que no había podido conseguirse la carta de despido, ya que del Departamento Jurídico le señalaron que la información estaba en tribunales.

Así, con fecha 15 de mayo de 2020, se presentó una medida prejudicial probatoria de exhibición de documentos, solicitándose a Codelco la exhibición de la carta de despido y de liquidaciones de remuneraciones, dando origen a la presente causa, medida que fue válidamente notificada a Codelco el 30 de julio de 2020, sin embargo, Codelco no compareció a la audiencia fijada al efecto, ni tampoco envió los documentos de manera digital, certificándose tal circunstancia el 19 de agosto de 2020, por el Ministro de Fe de este tribunal.

Por lo que previas citas Constitucionales, legales y jurisprudenciales, solicita sea acogida la denuncia



interpuesta por despido discriminatorio de su representado, condenando al denunciado a:

a) Indemnización por vulneración de derechos fundamentales, por 11 meses de su última remuneración equivalente a la suma de \$38.041.740.- b) En virtud de lo previsto por el artículo 162 en relación con el artículo 168, ambos del Código del Trabajo, la indemnización sustitutiva de aviso previo, esto es la suma de \$3.458.340.- c) En virtud del análisis armónico de lo previsto en el inciso segundo del artículo 163 y del inciso primero del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicios, esto es la suma de \$55.333.440.- d) En virtud de lo previsto por el artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del 100% de la indemnización por años de servicio, esto es la suma de \$55.333.440.-, o en subsidio si se estimare que el despido fue carente de causal, el 50% de la indemnización por años de servicio, esto es la suma de \$27.666.720.- e) Feriado proporcional del periodo comprendido entre el 14 de junio de 2019 y 14 de enero de 2020, la suma de 17.15 días corridos por un monto de \$1.977.018. f) Daño moral por \$50.000.000. Sumas que solicita sean reajustadas con los incrementos e intereses legales, con expresa condena en costas.

En subsidio, interpone demanda por despido injustificado, cobro de feriado y daño moral.

Solicita dar por reproducidos los hechos expuestos en la denuncia precitada.

Además, refiere que el despido de su representado se produjo el día 14 de enero de 2020 fue comunicado vía telefónica, donde le fue informado que estaba desvinculado de la empresa Codelco, dado que existiría un informe que presuntamente lo vincula con el sobre costo o valoración en seguros de vida y accidentes del trabajo, respecto de los socios que formaban parte del sindicato cuando él era Dirigente, todo lo cual y en todo caso era de público conocimiento. Luego, su representado solicitó reiteradamente que le fuera enviada la carta de despido, por cuanto ésta no



le había sido entregada de forma personal ni tampoco llegó a su domicilio por correspondencia en días posteriores conforme indica el art. 162 del Código del Trabajo. Aún más, señala que consta en estos mismos autos que se solicitó como medida prejudicial probatoria su exhibición y ni siquiera, de este modo, pudo tener acceso a esta.

De esta forma, indica que en razón de no tener certeza respecto a la causal y los argumentos vertidos en la carta de despido, su representado solicitó en la Inspección del Trabajo, que le fuera entregada copia de comprobante de aviso para terminación de contrato de trabajo, lo cual si estaba realizado. Este comprobante, señala de forma escueta los motivos por los cuales se funda el despido.

Arguye, que estos términos y la forma genérica en que se argumentó el despido, resulta difícil realizar una debida defensa de su representado. En efecto, el empleador debe consignar los fundamentos de hecho de la justificación de éste, lo que constituye una formalidad en beneficio del trabajador para evitar su indefensión procesal. Así, la ausencia de la carta de despido es un vicio de tal entidad, que impide a un trabajador fundar de manera adecuada su demanda, en la medida que su acción debe referirse a las imputaciones en que se basan las normas jurídicas invocadas para el despido, generando indefensión. En consecuencia, la falta de comunicación, redundante en una falta que carece de elementos mínimos para la determinación de la ocurrencia de los hechos y de la procedencia de la causal por lo que dicha omisión, basta por sí sola para estimar en consecuencia como el despido como indebido. A este respecto, sostiene que se debe considerar que la sola omisión en la respectiva comunicación de los hechos que configuran la causal invocada, es determinante para declarar el despido injustificado, porque con ello se impone una severa limitación a la defensa del demandante toda vez que si no se exponen en esa oportunidad tales hechos fundantes, éste no sabe que ha de controvertir, sin que se pueda modificar con posterioridad



sus argumentos impugnatorios, ajustándolos a los elementos fácticos que el empleador invoque en la contestación.

Insiste, que su representado quedó en la más absoluta indefensión, quedando impedido de ejercer su derecho a defensa respecto de los hechos que habrían configurado la causal de despido invocada, cuestión que no puede ser subsanada con posterioridad a la época del despido, ni menos en una eventual contestación de la demandada, por lo que previas citas legales y jurisprudenciales, solicita se declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, por no configurarse la causal falta de probidad y se ordene que se pague a su representado, por los hechos y fundamentos expuestos, las siguientes prestaciones:

a) En virtud de lo previsto por el artículo 162 en relación con el artículo 168, ambos del Código del Trabajo, la indemnización sustitutiva de aviso previo, esto es la suma de \$3.458.340.- b) En virtud del análisis armónico de lo previsto en el inciso segundo del artículo 163 y del inciso primero del Código del Trabajo, la indemnización por un año de servicio, esto es la suma de \$55.333.440.- c) En virtud de lo previsto por el artículo 168 del Código del Trabajo, el recargo del 100% de la indemnización por años de servicio, esto es la suma de \$55.333.440.-, o en subsidio si se estimare que el despido fue carente de causal, el 50% de la indemnización por años de servicio, esto es la suma de \$27.666.720.- d) Feriado proporcional periodo desde el 14 de junio de 2.019 al 14 de enero de 2.020, equivalente a 17.15 días corridos por un monto de \$1.977.018. e) Daño moral por \$50.000.000.-

Sumas que solicita sean reajustadas con los incrementos e intereses legales y expresa condena en costas.

SEGUNDO: *Denunciada y sus fundamentos.* Que compareció don Esteban Palma Lohse y doña Camila Gallardo Urrutia, abogados, en representación de la demandada Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco Chile - División Radomiro Tomic, quienes contestan la denuncia de vulneración



de derechos fundamentales con ocasión del despido y la demanda subsidiaria de despido injustificado interpuesta en contra de su mandante, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas, en virtud de los antecedentes que expone.

Sostienen, que es efectivo que el actor ingresó a prestar servicios para su representada con fecha 14 de junio de 2004, que desempeñaba al término de la relación laboral, la función de Operador Mina y que fue despedido el 14 de enero de 2020, por las causales contenidas en la letra a) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones, y en el N°7 de la misma disposición, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Continúan exponiendo, que de acuerdo a los antecedentes con que cuentan, el Sr. Condori detentó la calidad de dirigente sindical entre marzo de 2016 y diciembre de 2017. Desconocen, y por tanto controvierten, que haya sido parte de la Directiva de la FTC. Arguyen que si bien muy probablemente es cierto que el demandante velara por los intereses de los afiliados a su sindicato cuando fue dirigente, es falso que tuviera que defenderlos por ser víctimas de la "mano dura" que imponía la administración, como liviana e infundadamente se acusa en su libelo pretensor.

Indican, que es efectivo que en marzo de 2013, lamentablemente falleció un trabajador de la División. Sin embargo, es falso que ello trajera como consecuencia la salida del Gerente General de la misma y que el demandante lograra con su Sindicato un "acuerdo histórico" con la División, o que superara los alcanzados por la División Chuquicamata. Más allá de que las comparaciones entre las Divisiones no resultan procedentes, ello también entra en contradicción con su propio relato, en cuanto a la supuesta mano dura que imperaba en esa época. Asimismo, que su cargo en el Sindicato base, o su eventual participación en la FTC, ahondaran sus malas relaciones con la alta administración de



Codelco. Señalan que, en este punto, la demanda contiene una serie vaguedades y/o apreciaciones que, por su propia formulación, carecen del más mínimo respaldo en los hechos.

Refieren, que es falso que se haya obligado al demandante a tomar 10 meses de vacaciones, sin perjuicio de que ni siquiera se indica en la demanda cuándo habría ocurrido ello, si el actor reclamó sobre dicho punto y que una vez que volvió a sus funciones después de dejar de ser dirigente sindical se le haya discriminado u hostigado en forma alguna. Muy por el contrario, refieren que el demandante, como todos los dirigentes que retoman sus funciones en la División, fue objeto de un "Programa de Inducción y Reincorporación", desconociendo si el Sr. Condori sostuvo reuniones con el Gerente General de la División en enero de 2019, pero controvierte categóricamente que éste le haya manifestado que debía despedirlo por su trayectoria como dirigente sindical, por la sencilla razón de que ello no es cierto, pues el despido se debe únicamente a los hechos que se exponen en su comunicación de despido.

Arguyen respecto a vulneraciones ocurridas supuestamente durante la relación laboral, que el demandante nunca presentó una denuncia formal ante la División. Enfatizan que el demandante se encontraba con licencia médica al momento del despido, pero ello no constituye un acto ilegal ni vulneratorio, pues el legislador laboral únicamente prohíbe invocar las causales del artículo 161 del Código del Trabajo a los trabajadores que se encuentran en dicha condición. Conforme a lo anterior, y para velar por la efectiva notificación del despido, se le comunicó telefónicamente, se envió la carta por correo certificado, y además se dejó una copia en la oficina de Calama (Av. Central Sur N°1990), lo que también se le informó expresamente. En tal sentido, es falso que haya debido solicitar en innumerables ocasiones la carta de despido, y mucho más, que desconozca los hechos que se le imputaban o que sólo conozca los que se informaron resumidamente a la Dirección del Trabajo.



Sostienen, que los hechos en que se funda el despido del demandante son los expuestos en dicha carta de despido, en el siguiente tenor: "En diciembre de 2018 y durante el mes de enero de 2019 se presentaron denuncias en contra de la directiva sindical del Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic de esta División, órgano que usted tuvo la calidad de Dirigente Sindical. Las denuncias fueron canalizadas tanto a nivel del Ministerio de Minería, reconduciéndose investigación por parte de la Comisión Chilena del Cobre de Chile (COCHILCO), como ante esta Corporación, mediante canal institucional denominado Ethics Point. Ambas denuncias, como se anticipó, motivaron sendas investigaciones cuyos resultados se han podido acreditar en los informes respectivos: aquél emitido por COCHILCO durante el mes de septiembre de 2019, y aquéllos vertidos por la Corporación, cuyos resultados han estado disponibles a contar del 4 de diciembre del 2019. 2. Los informes, indistintamente, permiten concluir que los directores sindicales en ejercicio han hecho un uso calificable -a lo menos- de irregulares e indebidas de las facultades que les fueron conferidas a través del instrumento colectivo vigente, tanto en el año 2019, como a su vez, de los instrumentos colectivos vigentes desde 2006- en relación con lo dispuesto en la cláusula 5.13 (Contrato colectivo periodo 2018-2021) que regula la forma en que se ejecutan los beneficios consistentes en seguros de vida y de accidentes personales para el personal afiliado a la organización sindical; regulación que en lo pertinente dispone: La División contribuirá durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo con el 50 por ciento del valor de la prima mensual de un seguro colectivo de vida e incapacidad permanente o temporal que se contratará y administrará por los Sindicatos. Esta cláusula se repite en los convenios colectivos anteriores encontrándose en la cláusula 20 para el periodo 2010-2014, cláusula 5.4. para el periodo 2014-2018. La ejecución de ese mandato, por su parte, regulada con mayor grado de precisión en anexo 3 integrante



al convenio colectivo respectivo, otorgó a la directiva sindical una actuación privativa y excluyente en la materialización de ese beneficio: en el sindicato (por vía de su directorio) se encuentra y se encontraba radicada la responsabilidad de llevar a cabo el procedimiento de licitación -si correspondiere-, adjudicación, contratación y, en su caso, renovación de los seguros respectivos, siendo de cargo de la Corporación y de los trabajadores socios de vuestra organización el sufragar el costo de las primas en porcentajes idénticos (50%). 3. En efecto, las referidas investigaciones pudieron establecer distintos actos que representan el uso indebido de esa facultad que les era privativa y que derivó en los permanentes sobrecostos en los que debieron incurrir los sujetos obligados. Los hechos y actos que se denuncian se sintetizan a continuación: a. Se acreditó la existencia de sobrecosto o precio abultado sobre el pago de "primas" por concepto de esos seguros. En efecto, el precio final a pagar por la Corporación y los trabajadores socios del sindicato (póliza propuesta y adjudicada a la empresa Chilena Consolidada) se comparó con valores de mercado según precios vigentes durante cada año en relación con pólizas de análoga -sino idéntica- cobertura. El resultado: el precio efectivamente pagado se alzó en un 65% por sobre el costo promedio de mercado comparado en igualdad de condiciones, según se pudo constatar en la investigación efectuada. Al respecto cabe señalar que esa práctica no sólo fue privativa al Sindicato que usted dirigió en su oportunidad, sino que también involucra a algunas dirigencias sindicales que le sucedieron y a otras organizaciones constituidas en la División y que optaron por el mismo modelo. b. En el proceso de investigación, a su vez, se constató la participación de una empresa intermediaria contratada por las dirigencias sindicales involucradas para los sindicatos respectivos: Gestión y Servicios Limitada (en adelante G&S), y que, en particular, ofició como asesora en los procesos de contratación de los seguros. Sin embargo, G&S



mantuvo un rol de doble interesado. No sólo asesoró directamente a vuestro Sindicato, sino además obró como representante de la empresa que finalmente se adjudicó el contrato de seguro (Chilena Consolidada), circunstancia que era de su conocimiento, actuando ese tercero como proponente de la oferta de la compañía aseguradora. Es más, finalmente fue G&S la entidad encargada de administrar las prestaciones del seguro contratado por expreso mandato conferido por la aseguradora en cuestión, según obran contratos entre ambas entidades tenidas a la vista en estas auditorías. c. En ese doble rol y habiéndose asignado a Chilena Consolidada el contrato de seguro por el periodo respectivo, se estipularon prestaciones complementarias a ese seguro que eran administradas por G&S Limitada, que otorgaban a los cónyuges o hijos del trabajador apoyo psicológico y asesoría de carácter legal; ambos a ser entregados en caso de fallecimiento del titular (trabajador). Esos beneficios complementarios se financiaban con cargo a un valor definido en U.F. que encarecían el valor total a pagar y pese a que, al menos aquél régimen de apoyo psicológico, resultaba anodino: el mismo beneficio ya se encontraba comprendido en aquéllos que la Corporación otorga a familiares y cónyuge en casos análogos. Del mismo modo, dicho "beneficio adicional" y que generaba un sobre costo sobre la prima pagada por trabajador, no se observa en los términos y no dice relación con la pactado en los instrumentos colectivos suscritos entre las partes. d. Pues bien, dado ese contexto y subsistentes los contratos con G&S hasta el cambio de modelo (primer trimestre 2019) no sólo como asesor del sindicato, sino como contraparte efectiva en la contratación de los seguros adjudicados a Chilena Consolidada en virtud de las facultades que a usted, como director sindical le correspondían, se ha podido refrendar las observaciones presentadas por COCHILCO durante el mes de septiembre de 2019 en una primera instancia, y acreditándose posteriormente por la Corporación durante el mes de diciembre que en el proceso de ejecución de



la cláusula 5.13 del instrumento colectivo y sus antecesoras ha existido un evidente actuar irregular: (i) asesorándose con ese tercero que revistió la calidad de asesor y parte oferente; (ii) adjudicándole (a ese tercero) finalmente la contratación de esos seguros (en representación de Chilena Consolidada); y, (iii) dar cuenta efectiva, mediante los informes elaborados por esta Corporación para la División Radomiro Tomic, la existencia de un sistema de contratación que aumentó en cerca de un 68% los costos de este régimen de seguro incorporando no sólo un costo de prima efectivo (equivalente al 35% efectivo del costo total) sino mediando el cobro de prestaciones adicionales, las que como señalamos resultaban ser innecesarias. Sin embargo, el modelo contratado comprendía ambos regímenes prestacionales, sin variación. El proceso que se ha referido en el número anterior deja en evidencia que en el ejercicio de su cargo y dadas las responsabilidades convenidas mediante el instrumento colectivo vigente en su momento, éstas fueron desatendidas a tal punto que significó generar un evidente perjuicio pecuniario tanto a sus propios afiliados como a la Corporación. Es más, sólo avaluando el pago en exceso por los conceptos señalados, la Corporación -en el financiamiento del 50% de las distintas pólizas contratadas tanto por su sindicato como por las otras organizaciones involucradas- debió soportar un total aproximado de 13 millones de dólares comprendiendo todo el periodo en que operó esta práctica y que, acotado al tiempo en que usted en la administración de la directiva sindical de su oportunidad, colaboró con la suma señalada en cuando a pérdidas. 5. En definitiva, dándose esta práctica de forma sostenida y habiendo actuado usted en el ejercicio de su rol sindical, conjuntamente con otros participantes de la directiva de la organización, en su oportunidad, frente al mandato conferido en la ejecución de un beneficio colectivo, ha afectado pecuniariamente en importantes sumas de dinero, de forma sistemática no sólo a sus socios afiliados y a la Corporación en los términos



referidos, sino que además ha actuado en términos tales que contraría de forma más radical el deber de conducirse y actuar de buena fe, haciendo un uso abusivo de las prerrogativas conferidas por los referidos instrumentos colectivos. Ese modo de conducirse, por cierto, satisface las causales señaladas en tanto suponen contravenir del modo más expreso el denominado contenido ético jurídico del contrato de trabajo que emana de la propia naturaleza de este vínculo y que le es constitutivo, no siendo límite ni óbice el hecho que tal defraudación se hubiere cometido en el ejercicio de su condición de director sindical. No está demás insistir en que tal accionar se ha aprovechado de la ejecución de una cláusula pactada entre los trabajadores que usted representó y este empleador, siendo inconcuso que es a propósito del contrato y en su condición de dependiente de la Corporación responden a la condición de hecho necesaria para lograr actuar en los términos relatados. 6. De esa forma, queda de manifiesto que tal trasgresión al contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, el actuar deshonesto y desapegado de una conducta recta, supone en primer lugar actuar con total falta a la probidad requerida para ambas partes, cumpliéndose con el presupuesto contenido en la causal regulada en la letra a) del numeral 1° del artículo 160 del Código del Trabajo, tanto más se ha podido acreditar un ingente daño tanto patrimonial como a la confianza depositada en usted, tanto por la asamblea sindical como por este empleador. Del mismo modo, y considerando el carácter vinculante e imperativo de ese contenido inherente al contrato de trabajo, su actuar se traduce en la trasgresión más grave y palmaria de las obligaciones que sobre usted pesaban dentro del ámbito de ejecución del contrato de trabajo. Así, esa conducta sostenida, como queda de manifiesto y ha sido debidamente acreditada mediando los informes emitidos por esta Corporación durante el mes de diciembre de 2019, revelan una forma de actuar que hace insostenible la subsistencia de la relación de trabajo, habilitando a este empleador para poner



término a ésta mediando la invocación de ambas causales de forma conjunta. 7. De otro lado y a la luz de la cláusula del instrumento colectivo ya transcrita, usted también transgredió lo pactado entre las partes, dado el evidente incumplimiento en su deber de administrar el beneficio del seguro de vida y accidentes personales, cuya aplicación, a la luz del principio de buena fe, obliga a aplicar el mayor Página 7 de 21 estándar de responsabilidad a su actuar, el que, en los hechos, no se condice con la aprobación y contratación de seguros cuyas primas superaban considerablemente el promedio del mercado, lo que al menos debe ser considerado como una grave negligencia en su actuar, que quebranta las confianzas en que se sustenta la relación laboral y que ha perjudicado gravemente el patrimonio de la empresa y, asimismo, de los afiliados a su sindicato. 8. Finalmente, dado los fundamentos y causales referidos, hacemos presente que el despido se ejecutará de forma inmediata. Los haberes que le fueren adeudados al término de este contrato serán detallados y liquidados en el respectivo finiquito de contrato, el que estará a su disposición dentro de los plazos que establece la ley. 9. Informamos, además, que las cotizaciones de seguridad social han sido pagadas de forma íntegra durante todo el periodo laborado y hasta el último día del mes de diciembre de 2019, como consta en los comprobantes adjuntos. Los pagos pendientes por los días trabajados durante el mes de enero de 2020 serán pagados dentro del plazo legal”.

Refiere la actora, que entre 2006 y 2012 no fue dirigente sindical, y que renunció a su cargo de dirigente en 2018, sin embargo, sostiene, que aun de ser efectivas tales circunstancias, ello no implica que no estuviera en conocimiento y participara del proceso permanente por el cual los dirigentes sindicales y la organización sindical recibían de forma periódica dineros, por intermedio de la triangulación expuesta en la carta de despido. En efecto, tanto Codelco como los trabajadores soportaron mes a mes, un



pago excesivo de primas, muy por sobre los valores de mercado, perjuicio que se materializó durante el periodo en que el demandante fue miembro de la directiva sindical y cuyo supuesto - esto es, la relación entre la dirigencia sindical, GyS y la compañía aseguradora - también se mantuvo. A mayor abundamiento, arguyen que uno de los roles de una directiva sindical es gestionar diligentemente los beneficios de sus socios, apegándose al marco legal vigente y sin causar menoscabo ni a estos ni al empleador, deber que fue profunda e inexcusablemente desatendido en la gestión del actor como dirigente sindical, lo que conllevó la perpetuación de los perjuicios ya descritos para los socios y la empresa, lo que no es soslayable ni justificable de ningún modo.

Reconocen que si bien, no se cumplió la medida prejudicial interpuesta por la contraria, debido a que ninguna de las partes asistió al tribunal en la fecha establecida al efecto, insiste que el demandante sí tuvo acceso a la carta de despido, en los términos ya expuestos.

En cuanto a la denuncia de tutela de derechos fundamentales, oponen la excepción de caducidad, ya que se alega una serie de vulneraciones ocurridas durante la relación laboral. Del solo relato de los hechos, se desprende que no podría afirmarse que todas ellas representen un cúmulo de vulneraciones que concluyeron con el despido, pues se mencionan eventos desde al menos 2013, y el mismo actor rompe el vínculo causal, cuando concluye la primera parte del relato en el supuesto diálogo que mantuvo con don Lindor Quiroga en enero de 2019, y luego lo retoma con el despido que ocurrió en enero de 2020. Así, sostienen que queda en evidencia que, por una parte, se alega una especie de hostigamiento o acoso laboral, aunque no se reclama la vulneración a la integridad síquica del actor, y luego, separadamente, un despido discriminatorio por su calidad de dirigente sindical.

En cuanto al derecho a no ser discriminado arbitrariamente, refieren que el demandante pretende



justificar el haber sido víctima de una discriminación arbitraria, afirmando que el despido se habría motivado en su condición de ex dirigente sindical, y que los hechos en que se fundó no serían más que una excusa para despedirlo de cualquier forma. Enfatizan al respecto, que no existió hostigamiento, persecución, ni mucho menos, la conversación en que supuestamente don Lindor Quiroga habría manifestado, que el despido del actor sería por su calidad de ex dirigente sindical.

Continúan exponiendo que además, se afirma en la demanda que el actor dejó de ser dirigente mucho antes del despido, por lo que parece completamente extemporáneo que se hubiera buscado una excusa tanto tiempo después para despedirlo. A mayor abundamiento, no existe discriminación en estos autos, por cuanto junto con el actor, su representada puso término al contrato de todos los ex dirigentes sindicales que se encontraban en su misma condición, y solicitó el desafuero de los dirigentes actualmente vigentes, causa que se tramita bajo el Rit: 0-19-2020 de este mismo tribunal. Así las cosas, no puede sostenerse que recibió un trato distinto de los demás dirigentes sindicales, por lo que no existe ninguna discriminación. Conforme se ha expuesto, la denuncia de tutela laboral deberá ser íntegramente desestimada.

En lo que refiere a la acción de despido, sostienen que su representada puso término al contrato de trabajo del demandante con fecha 14 de enero de 2020, enviándole una carta de despido que ya se transcribió parcialmente en lo que dice relación con los hechos, cumpliendo las formalidades legales pertinentes.

En cuanto al derecho, la carta de despido enviada al demandante indica lo siguiente: *"De esa forma, queda de manifiesto que tal trasgresión al contenido ético jurídico del contrato de trabajo, el actuar deshonesto y desapegado de una conducta recta, supone en primer lugar actuar con total falta a la probidad requerida para ambas partes, cumpliéndose con el presupuesto contenido en la causal regulada en el*



numeral 1° del artículo 160 del Código del Trabajo, tanto más se ha podido acreditar un ingente daño tanto patrimonial como a la confianza depositada en usted, tanto por la asamblea sindical como por este empleador. Del mismo modo, y considerando el carácter vinculante e imperativo de ese contenido inherente al contrato de trabajo, su actuar se traduce en la trasgresión más grave y palmaria de las obligaciones que sobre usted pesaban dentro del ámbito de ejecución del contrato de trabajo. Así, esa conducta sostenida, como queda de manifiesto y ha sido debidamente acreditada mediando los informes emitidos por esta Corporación durante el mes de diciembre de 2019, revelan una forma de actuar que hace insostenible la subsistencia de la relación de trabajo, Página 14 de 21 habilitando a este empleador para poner término a ésta mediando la invocación de ambas causales de forma conjunta. De otro lado y a la luz de la cláusula del instrumento colectivo ya transcrita, usted también transgredió lo pactado entre las partes, dado el evidente incumplimiento en su deber de administrar el beneficio del seguro de vida y accidentes personales, cuya aplicación, a la luz del principio de buena fe, obliga a aplicar el mayor estándar de responsabilidad a su actuar, el que, en los hechos, no se condice con la aprobación y contratación de seguros cuyas primas superaban considerablemente el promedio del mercado, lo que al menos debe ser considerado como una grave negligencia en su actuar, que quebranta las confianzas en que se sustenta la relación laboral y que ha perjudicado gravemente el patrimonio de la empresa y, asimismo, de los afiliados a su sindicato.” A continuación nos referiremos a la concurrencia de cada una de las causales de despido invocadas: 1. Falta de probidad i. La letra a) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, dispone: “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: 1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente



comprobadas, que a continuación se señalan: a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;"

ii. Conforme al diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, probidad es honradez, es decir, rectitud de ánimo o integridad en el obrar. Consecuencialmente, la falta de probidad es la ausencia de honradez, rectitud o integridad en el obrar.

iii. Aplicado al ámbito laboral, la probidad es definida como la obligación o deber de los contratantes (trabajador y empleador) de conducirse en términos de respeto mutuo, honradez y rectitud dentro del cometido que les cabe, sentido obligacional complementario a aquél que se desprende del contenido patrimonial del contrato de trabajo: ejecución de servicios y pago de remuneraciones. Así, el actuar carente de rectitud se emparenta de forma evidente con eventuales conductas calificables de fraude o engaño, tal como ocurre en el caso que nos ocupa.

iv. En esta línea, nuestros Tribunales Superiores de Justicia han señalado: "Séptimo: Que, no obstante el raciocinio anterior, no puede desconocerse que el contrato de trabajo se encuentra también marcado por su contenido ético, es decir, por el imperio de ciertos principios que las partes deben respetar, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, atendidas, entre otras, las circunstancias de alta competitividad en el que se desarrollan en el mundo moderno las actividades empresariales. En Página 15 de 21 efecto, el mayor o menor éxito de una empresa radica en la calidad y variedad de los productos que ofrezca a los consumidores de los mismos, características que, a su vez, dependen de un acertado proceso de producción en el que, sin duda, los dependientes juegan un rol principal. Octavo: Que, por lo mismo, las relaciones laborales han de desenvolverse en un clima de confianza, el que se genera en la medida que las partes cumplan con sus obligaciones en la forma estipulada, fundamentalmente, de buena fe. Es por este motivo que, ante ciertas conductas del trabajador, debidamente comprobadas, el legislador laboral autoriza al empleador a poner término a la



vinculación, sancionando al trabajador con la pérdida de las indemnizaciones que, en otro evento, le habrían correspondido. En la especie, se ha tratado de la probidad, esto es, de la honradez en el actuar”.

En este sentido, sostienen que se configuró el ilícito laboral que se denuncia en el ejercicio de su cargo y mediando facultades otorgadas mediante acuerdo contractual expreso, defraudó a su empleador (y a los trabajadores afiliados a sus organizaciones) mediante prácticas coordinadas con terceros y sostenidas en el tiempo, cuyo objeto habría sido desviar fondos percibidos utilizando para estos efectos una obligación y mandato que les fue conferido, contratar seguros en beneficio de los socios de cada sindicato. Así, mediante la administración irregular de ese beneficio, impusieron cargas adicionales a quienes sufragaron los costos del seguro, defraudando no sólo a la División (respecto de la cual se estiman pérdidas valuables en cerca de 2,4 millones de dólares, considerando los precios de mercado para seguros de similares características), sino a sus propios afiliados. Ese sobre costo en las primas se habría relacionado, como obra en los informes tenidos a la vista, en la inclusión de planes que supuestamente la empresa intermediaria (y asesora) Gestión y Servicios Limitada y su relacionada Servisalud, ofrecía a los beneficiarios de estos seguros (los trabajadores), pero sin que estos planes fueren de utilidad o ejecución efectiva, enfatizando que esa intermediaria a su vez prestaba servicios a la misma empresa que resultaba adjudicataria en el proceso de contratación (Chilena Consolidada), en relación a los seguros que contrataban los sindicatos.

Así las cosas, se perjudicó de forma efectiva tanto a la entidad empleadora como a sus propios afiliados, elementos que permiten concluir que en esa gestión se actuó de forma contraria al deber de lealtad, honradez y rectitud que forma parte del íter obligacional del contrato de trabajo, lo que como corolario, habilitó a la División para poner término al



contrato del actor, ya que se produjo una pérdida de confianza irremediable que imposibilita la continuidad del vínculo contractual.

En cuanto a la gravedad del incumplimiento, sostienen que, la conducta del demandante constituye un incumplimiento grave, ya que la conducta desplegada por el actor, además de ser constitutiva de un quebrantamiento intolerable de las normas contractuales, también atenta contra uno de los pilares sobre los cuales debe descansar la relación laboral, cual es el respeto recíproco entre las partes contratantes en el desarrollo de la relación laboral y, en especial, en el ejercicio de sus labores sindicales, obligación de conducta insita al contrato de trabajo en virtud de la confianza que funda a toda relación contractual.

Respecto al daño moral, refieren que en relación con la viabilidad de esta figura en los tópicos de cobro de prestaciones o indemnizaciones en sede laboral son absolutamente improcedentes en los eventuales despidos injustificados o atentatorios de derechos fundamentales - como fundamenta la contraparte-. Asimismo, destaca que la fundamentación del daño moral demandado es sumamente escueta, remitiéndose a una afectación síquica del demandante que, según él mismo expone, sería incluso previa al despido que denuncia como vulneratorio.

Por lo que previas citas legales, jurisprudenciales y doctrinales, solicitan el rechazo de la demanda interpuesta en su contra con expresa condena en costas.

Finalmente, para el caso que se acceda a una o más de las peticiones formuladas por la actora, oponen la excepción de compensación, por la suma de \$10.384.372, pues, al término de la relación laboral, el demandante adeudaba las siguientes sumas a la División: 1. \$6.244.542.- por compensación de vacaciones futuras 2. \$1.168.287.- por préstamo negociación colectiva Rol B-T 3. \$2.399.731.- por anticipo menú beneficio 2020 4. \$474.700.- por préstamo especial- UF5% Total= \$10.384.372.- Estos préstamos se



encuentran regulados en los contratos colectivos de la División y en instrumentos individuales.

TERCERO: Con fecha 13 de octubre de 2020 se celebró audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación se fijaron los siguientes hechos pacíficos.

1. La existencia de la relación laboral 2. Fecha de inicio de la relación laboral 3. Funciones que desempeñaba el actor 4. Fecha de término de la relación laboral 5. Causal invocada 6. Efectividad de que existió y fue planteada una medida prejudicial de exhibición de documentos, por la demandante.

A continuación, se fijaron como hechos controvertidos los siguientes.

1. Remuneración pactada y percibida por el actor para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo 2. Efectividad de que el despido del actor fue discriminatorio, circunstancias, cargos específicos que desempeño como Dirigente sindical, periodos 3. Para la efectividad del N° 2, si se causó daño moral al actor. Entidad del mismo 4. Circunstancia del despido y cumplimiento de las formalidades legales, en particular si tuvo conocimiento de la carta de despido. 5. Efectividad de los hechos que funda la causal invocada por el demandado para terminar la relación laboral. 6. Si se adeudan monto por feriado en los términos de la demanda y si el demandante adeuda montos a que refiere la demandada. 7.- Si en la medida prejudicial de exhibición de documentos, comparecieron ambas partes, y derechos que ejercieron.

CUARTO: Que con fechas 11 de enero y 31 de marzo del año en curso, se celebró la audiencia de juicio en la que se incorporaron los siguientes medios probatorios.

Pruebas ofrecidas por la parte demandante:

Documental: 1. Comprobante de aviso de despido efectuado a la Inspección del Trabajo. 2. Captura de imagen de chat de conversación sostenido con Danilo Godoy acerca de la entrega



de la carta de despido. **3.** Captura de imagen de chat de conversación sostenido con Francisco Farías (Director de RRLL), acerca de la entrega de la carta de despido. **4.** Liquidación de remuneraciones correspondiente al mes de octubre/2018. **5.** Liquidación de remuneraciones correspondiente al mes de noviembre/2018. **6.** Liquidación de remuneraciones correspondiente al mes de diciembre/2018. **7.** Liquidación de remuneraciones correspondiente al mes de enero/2019.

Confesional: Sr. Pablo Orellana, RUN: 12.628.179-K.

Oficios: **1.-** Federación de Trabajadores del Cobre, informando quienes fueron los consejeros nacionales en los años 2015, 2016, 2017 y 2018. **2.-** Sindicato de Trabajadores de la División Radomiro Tomic informando quienes formaron parte de la directiva sindical en los años 2012, 2013, 2014 y 2015. **3.-** Dirección del Trabajo, informando todas las conformaciones de la Directiva Sindical que ha tenido el Sindicato de trabajadores de la División Radomiro Tomic, de la Corporación Nacional del Cobre de Chile RSU-02- 02-125 entre los años 2012 y 2019.

Exhibición de documentos: **1.** Copia de Contrato Colectivo de Trabajo de vigencia 1 de junio de 2004 a 31 de julio de 2007; celebrado por Codelco y el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic, Rut: 73.889.800-1, R.S.U. 02.02.125.- **2.** Copia de Convenio Colectivo de Trabajo de vigencia 1 de agosto de 2007 a 30 noviembre 2010; celebrado por Codelco y el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic R.S.U. 02.02.125.- **3.** Copia de Contrato Colectivo de Trabajo de vigencia 1 de diciembre 2010 a 31 marzo de 2014; celebrado por Codelco y el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic R.S.U. 02.02.125.- **4.** Copia de Convenio Colectivo de Trabajo de vigencia 1 de abril 2014 a 31 marzo de 2018; celebrado por Codelco y el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic R.S.U. 02.02.125.- **5.** Copia de licencias médicas presentadas por el actor entre los meses de enero de 2019 a enero de 2020. **6.** Liquidaciones de remuneraciones del actor correspondiente a



los meses de febrero de 2019 a enero de 2020 **7.** Contrato de trabajo de 14 de junio de 2005, suscrito entre el actor y la demandada.

Pruebas ofrecidas por la parte demandada:

Documental: **1.** Contrato de trabajo suscrito entre las partes de 14 de junio de 2015. **2.** Liquidaciones de remuneraciones del actor de enero de 2018 a diciembre de 2019. **3.** Carta de despido de 14 de enero de 2020, junto a comprobante de envío por correo y a la Dirección del Trabajo. **4.** Cuatro solicitudes de permiso firmadas por el actor. **5.** Proyecto de finiquito de 24 de enero de 2020. **6.** Correo electrónico de fecha 2 de enero de 2019, asunto: "Programa reincorporación EX DDSS STRT DRT" **7.** Registro de reunión de 2 de enero de 2019 firmada por el demandante. **8.** Finiquito de fecha 11 de septiembre de 2018 de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. con Sociedad de Capacitación, Asesorías, Gestión y Servicios Limitada. **9.** Minuta "Control y Pago de los Seguros de Vida y de accidentes personales contratados por los sindicatos Rol B de la División Chuquicamata y del Sindicato Rol B de la División Radomiro Tomic" de abril de 2019. **10.** Nota Interna AI-INV 17/2019, Referencia "Informe de Investigación - Adjudicación de Seguros de Vida y Accidentes Personales en División Radomiro Tomic", de fecha 4 de septiembre de 2019. **11.** Contrato colectivo de trabajo de período de período 2004 a 2007 entre Codelco y Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic. **12.** Convenio colectivo de trabajo de período 2007 a 2010 entre Codelco y Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic. **13.** Contrato colectivo de trabajo de período 2010 a 2014 entre Codelco y Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic. **14.** Anexo N°3 de contrato colectivo de trabajo de período 2010 a 2014 entre Codelco y Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic. **15.** Convenio colectivo de trabajo de período 2014 a 2018 entre Codelco y Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic. **16.** Contrato colectivo de trabajo de período 2018 a 2021 entre Codelco y Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic. **17.** Póliza de



seguro de vida de período 2007 a 2011 de Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con Chilena Consolidada. **18.** Póliza de seguro de vida de período 2011 a 2014 de Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con Chilena Consolidada. **19.** Póliza de seguro de vida de período 2014 a 2017 de Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con Chilena Consolidada. **20.** Póliza de seguro de vida de período 2017 a 2020 de Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con Chilena Consolidada. **21.** Póliza de seguro de accidentes de período 2007 a 2011 de Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con Chilena Consolidada. **22.** Póliza de seguro de accidentes de período 2011 a 2014 de Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con Chilena Consolidada. **23.** Póliza de seguro de accidentes de período 2014 a 2017 de Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con Chilena Consolidada. **24.** Póliza de seguro de accidentes de período 2017 a 2020 de Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic con Chilena Consolidada. **25.** Contrato de administración de fecha 1 de enero de 2005 de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. y Sociedad de Capacitación, Asesorías, Gestión y Servicios Limitada. **26.** Contrato de administración de fecha 1 de abril de 2007 de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. y Sociedad de Capacitación, Asesorías, Gestión y Servicios Limitada. **27.** Contrato de administración de fecha 9 de abril de 2007 de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. y Sociedad de Capacitación, Asesorías, Gestión y Servicios Limitada. **28.** Contrato de administración de fecha 1 de julio de 2007 de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. y Sociedad de Capacitación, Asesorías, Gestión y Servicios Limitada. **29.** Contrato de administración de fecha 1 de agosto de 2007 de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. y Sociedad de Capacitación, Asesorías, Gestión y Servicios Limitada. **30.** Hecho Esencial de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. de fecha 22 de enero de 2020. **31.** Norma Corporativa Codelco NCC N°19. **32.** Querrela presentada por Corporación Nacional del Cobra ante el Juzgado de Garantía de



Calama. **33.** Denuncia presentada en causa RIT T-596-2020 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. **34.** Contestación presentada en causa RIT T-596-2020 del 2° Juzgado de Letras de Santiago. **35.** Acuerdo con goce de remuneraciones de fecha 21 de enero de 2020 celebrado entre Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. con José Manuel Camposano Larraechea. **36.** Carta de despido de fecha 6 de febrero de 2020 de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. dirigida a José Camposano Larraechea. **37.** Carta de despido de fecha 12 de febrero de 2020 de Chilena Consolidada Seguros de Vida S.A. dirigida a Roberto Machuca Ananías. **38.** Nota de prensa de El Mercurio de fecha 26 de enero de 2020 titulada: "La fórmula de Gestión y Servicios para llegar a los sindicatos más poderosos de la minería y asesorarlos en sus millonarios seguros". **39.** Nota de prensa de El Mercurio de fecha 14 de enero de 2020 titulada: "Codelco presenta querrela por estafa y acusa impacto económico por más de US\$20 mills". **40.** Denuncia causa RIT T-371-2020 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. **41.** Contestación causa RIT T-371-2020 del 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. **42.** Carta de fecha 12 de julio de 2007 de Héctor Flores a Leonardo Muñoz, gerente de sucursal de Chilena Consolidada Seguros de Vida. **43.** Carta de fecha 2 de enero de 2004 de Luis Gálvez a Guillermo Acuña de Gestión y Servicio Limitada. **44.** Informe Confidencial "Caso Pólizas Sindicatos Codelco. Informe sobre hallazgos de la investigación", junto con sus 5 anexos. **45.** Declaración Pública realizada por el Secretario General Zonal El Teniente, de fecha 26 de agosto de 2020. **46.** Comunicado realizado por el Directorio del Sindicato N° 5 de División Chuquicamata.

Confesional: Sr. Erick César Condori Cárdenas.

Testimonial: Conduce a estrados a los siguientes testigos: Marco Erazo Vidal, RUN 7.815.692-9; Cristian Botto González, RUN 15.098.476-9 y Marcelo Álvarez Jara, RUN 13.026.507-3.



Oficios: **1.-** Fiscalía Local de Calama, informando todos los antecedentes existentes en la carpeta investigativa seguida bajo el RUC 2010002883-3. **2.-** Chilena Consolidada a fin de que remita documento titulado "Estructura Pólizas de los Sindicatos Chuquicamata" e informe de investigación interna realiza respecto de los seguros contratos entre los años 2005 y 2018 para los Sindicatos N°1, 2 y 3 de División Chuquicamata, y Sindicato de División Radomiro Tomic, todos de la Corporación Nacional del Cobre de Chile. **3.-** Sindicato de Trabajadores de División Radomiro Tomic de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, para que remita: - Cartas de invitación a aseguradoras de salud respecto de proceso de licitación de seguros de período 2001 a 2019 con timbre de recepción de cada empresa aseguradora, así como las respuestas de las aseguradoras a dichas invitaciones. - Cartas o solicitudes formuladas a la División para el apoyo en el desarrollo de las licitaciones.

Causas a la vista: RIT T-596-2020 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago caratulado "Campusano con Chilena Consolidada", y causa RIT T-371-2020 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago caratulado "Machuca con Chilena Consolidada".

Prueba del Tribunal:

Se tenga a la vista la medida prejudicial y los términos de la misma

QUINTO: *En cuanto a la excepción de caducidad.* La articulista, fundó su pretensión sosteniendo que los hechos expuestos en la demanda dan cuenta de eventuales vulneraciones ocurridas durante la relación laboral, enfatizando que no podría afirmarse que todas ellas representen un cúmulo de vulneraciones que concluyeron con el despido, pues se mencionan eventos desde al menos el 2013, y el mismo actor rompe el vínculo causal, cuando concluye la primera parte del relato en el supuesto diálogo que mantuvo



con don Lindor Quiroga en enero de 2019, y luego lo retoma con el despido que ocurrió en enero de 2020.

Por su parte, la demandante evacuando traslado, solicita el total rechazo, atendido que la denuncia lo es por "despido discriminatorio", es decir, los hechos señalados en la demanda con anterioridad al despido forman parte de su teoría del caso, insistiendo que la vulneración alegada lo es, por despido discriminatorio y no por vulneración de derechos fundamentales e integridad psíquica de acoso laboral, ya que sostiene, que al actor se le despidió en atención a su categoría de Gerente sindical y por tal razón es el despido discriminatorio, por tanto, solicita el total rechazo.

SEXTO: Que, no obstante el fondo de la denuncia impetrada, cabe señalar que el objeto de la caducidad, es limitar temporalmente ciertos poderes o facultades destinados a configurar o modificar determinadas situaciones jurídicas. En este sentido, en el derecho del trabajo el objetivo de la institución caducitaria está constituido, entre otros, por la necesidad que el titular de un derecho lo ejerza en el más breve tiempo, de modo de otorgar certezas, en la especie, a las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores, siendo la actividad del trabajador, demostrativa de su interés, cual ha de ser la realización de una gestión que, indubitadamente, suponga el ejercicio del derecho a reclamar por la conducta de su empleador determinante en la separación que ha sido objeto la que sostiene el actor ha sido de carácter arbitraria, debiendo por tanto ejercitar las acciones que el ordenamiento le otorga dentro de los plazos que se dispongan, cuestión que ocurre en la especie, entendiéndose este Juez, que lo que se reclama es principalmente que el despido fue de carácter discriminatorio, por lo que conforme lo establecido en el artículo 489 inciso segundo, no se dará lugar a la excepción opuesta según se dirá en lo resolutivo del presente fallo.



SÉPTIMO: *Acción de Tutela de Derechos Fundamentales.*
Que, como indicó el propio denunciante, arguye que su despido se debió a actos discriminatorios por parte de su empleador, Codelco Chile.

Al efecto, indica, que "estando su representado con licencia médica, fue despedido el día 14 de enero de 2020, a través de un llamado telefónico del señor Danilo Godoy quien, en representación de Codelco le informó que estaba desvinculado por el problema de los contratos de Seguros de Vida".

Sostiene, que producto de su carrera sindical, se generaron- sin especificar fechas- "malas relaciones con la alta administración de Codelco, la que se manifestó en actos de persecución en su contra, cuestionando abiertamente la moralidad de los dirigentes sindicales frente a los trabajadores, incitando y apoyando económicamente al grupo disidente de trabajadores a conformar otro sindicato- no señalando cuál-, y por último una conocida y abierta animadversión del señor Gerente de Recursos Humanos, Luis Guiñez, quien no escatimó palabras y acciones para enlodar la imagen de su organización sindical".

Posteriormente, refiere - en un espacio temporal ulterior - que el reintegro a sus funciones- luego de renunciar a cargos del sindicato a los que pertenecía- "no lo pudo hacer inmediatamente, sino que después de 10 meses de vacaciones, y la razón de ello es porque el señor Francisco Farías, Director de Relaciones Laborales de Radomiro Tomic, no le permitía "subir" a trabajar, otorgando periodos de vacaciones que no correspondían, con tal de que renunciara, evidenciando así, el interés de Codelco de tenerlo fuera de su empresa. Sostiene que una vez de vuelta a su trabajo, en el mes de enero de 2019 su representado tuvo un trato diferenciado y discriminatorio respecto de su jefatura, lo que se vio reflejado en falta de instrucción que tenía respecto de los trabajos encomendados, de ropa de trabajo que no se estaba entregando, de pase o credencial para ingresar a



faena Radomiro Tomic y también, aislándolo por completo respecto de sus demás compañeros, hechos que afectaron gravemente su salud mental, que lo llevaron a solicitar una reunión con el Gerente General de la División, Sr. Lindor Quiroga Bugueño”.

Finalmente, indica, “que estando su representado con licencia médica, fue despedido el día 14 de enero de 2020, a través de un llamado telefónico del señor Danilo Godoy quien, en representación de Codelco le informó que estaba desvinculado por el problema de los contratos de Seguros de Vida y que su carta de despido fue enviada a su antigua dirección”.

OCTAVO: Que, respecto a los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por el denunciante, cabe referir que siendo la tutela impetrada de aquellas que dice relación con ocasión del despido; el objeto del juicio en primer término queda delimitado en resolver si efectivamente al darse término a la relación laboral por parte del empleador, se lesionaron los derechos fundamentales que invoca la denunciante. Lo anterior, se desprende de la propia demanda en que se “solicitó declarar que, con ocasión del despido, se vulneraron sus derechos fundamentales”.

De esta forma, hechos que se hayan producido durante la relación laboral, sólo pueden ser ponderados como circunstancias que podrían eventualmente conducir a resultados lesivos ocasionados en el despido.

Que en tal sentido, los actos de discriminación que arguye la denunciante, entendiéndose por tales, tratamientos diferenciados, es decir, casos en que el empleador adopta un trato que afecta negativamente al trabajador, sin tener una justificación que respalde esa conducta, en la especie no se logran evidenciar, puesto que las razones que sirvieron de sustento factico al despido- no obstante ser este o no justificado- se efectuó de manera objetiva. En tal sentido, parece un hecho no discutido, que el denunciante detentó diversas posiciones sindicales, sin embargo es dable precisar



que ello no fue lo que motivó su despido, sino, y como lo fue, respecto a diversos dirigentes sindicales, el hecho de haber participado en el "caso seguros". De esta forma, lo reafirmó el testigo Álvarez, quien señaló que precisamente todos los dirigentes sindicales que ejercieron actividades en diversas posiciones, fueron despedidos por los mismos hechos. Es decir, desde ya el presupuesto fáctico diferenciador desaparece.

Finalmente, a este respecto, es evidente que la desvinculación de un estadio laboral representa eventuales aflicciones en el fuero interno para un trabajador, lo que no puede significar a priori, que dichas aflicciones deban ser indemnizables- Daño moral-, máxime, si ningún elemento probatorio aportó la denunciante para tales efectos.

NOVENO: Que así las cosas, la denunciante no ha justificado los presupuestos fácticos de la vulneración de las garantías fundamentales alegada, razón por la cual se rechazará la denuncia de tutela laboral, y las consecuentes indemnizaciones pretendidas.

DÉCIMO: *Cumplimiento de las formalidades del despido.* Que, como uno de sus fundamentos basales, la demandante sostiene que la carta de despido no cumple las formalidades legales.

Que, al efecto, el artículo 162 del código laboral dispone en sus incisos 1° y 4° que "Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda...". "Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación".



Como se lee, este mandato dispone, entonces, que es un elemento insustituible para la defensa del empleador que pretende que el despido que efectuó sea estimado como justificado, que acredite, primero, la existencia de la carta de despido, cuestión que consta en estos autos; que exprese con precisión la causal de cese del vínculo laboral junto con los hechos en que la funda, circunstancias fácticas que constan en la carta ya referida de forma circunstanciada, por lo que contrario lo que señala el demandante, no constituyen "simples hechos genéricos", ya que gozan para esta judicatura, de la integridad suficiente en tanto los hechos que se invocan, constan de manera clara e indubitada. Finalmente, la carta de despido debe haber sido debidamente noticiada al trabajador; a este efecto, se allegó (Documento 3.1), por la carta de despido para terminación de contrato de trabajo al actor, de fecha 14 de enero de 2020. En el mismo sentido, consta en comprobante de envío (Documento 3.2) que se envió carta certificada al domicilio "Camino Vecinal N° 214, Valle el Inca". Así, consta en comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo (Documento 3.3), emanado de la dirección de trabajo, informando además el estado de sus cotizaciones las que a la fecha del despido se encontraban al día.

En ese efecto, a juicio de este sentenciador se cumplen las formalidades del despido, pues en cuanto a la "supuesta" disimilitud de domicilios, depuso en estrados el señor Orellana, director de relaciones laborales y administrador de personal de Codelco, quien sostuvo que el domicilio al que se envía la respectiva carta corresponde precisamente al que se registra en un régimen interno, siendo responsabilidad del trabajador noticiar cualquier cambio, y precisamente el último domicilio registrado es al que ya se hizo alusión, operando al efecto un sistema automático de registro. Incluso es el propio actor quien absolviendo posiciones indicó "he tenido muchos domicilios", corroborado por solicitud de permiso de mudanza fechado con fecha 30 de junio de 2006 y



solicitud de vacaciones en donde registró domicilio en calle Bilbao N° 1166, casa N° 2, Calama, incorporados por la demandada (Documentos 4.1 y 4.2) para después indicar "pero jamás he vivido en Condominio el Inca", lo que genera duda razonable a este sentenciador, ya que resulta difícilmente concebible, que un ex trabajador, que ejerció la actividad sindical por tan largo periodo- desde el 2012 al 2018, según indicó- , detentando como se señaló en la propia demanda, diversos cargos, no haya tomado conocimiento o bien haya descansado en la aparente omisión del contenido de la carta de despido en lo que concierne a su domicilio, iniciando acciones prejudiciales al efecto sin resultado atendida la incomparecencia de la demandada- certificado por ministro de fe-, sin que ello implique necesariamente el no cumplimiento de las formalidades legales. En ese sentido, resulta un hecho público, el denominado caso "seguros de salud", imputándose hechos de gran envergadura a trabajadores pertenecientes a las directivas sindicales comprendidas en un largo periodo, llamando poderosamente la atención que no haya sido noticiado desconociendo las acciones que se enderezaban a la vez con sus pares según causas a la vista. Refuerza lo anterior, que en la propia denuncia (Página 7), el denunciante sostiene expresamente que "El día 14 de enero de 2020 a través de un llamado telefónico del señor Danilo Godoy quien es representante de Codelco- que se desconoce-, le informa que estaba desvinculado por el caso de "seguros de vida", y que su carta de despido fue enviada a su antigua dirección, ante lo cual mi representado- trabajador- le pide que le envíe la carta a su domicilio nuevo, que ya había señalado a su empleador", no pudiendo desconocer por tanto, el hecho del despido ni los hechos que sirvieron de fundamento fáctico para ello.

Asimismo, de la prueba allegada por la actora, en cuanto a las conversaciones por medios electrónicos, allegados por la demandante (Documento 2 y 3), en particular captura de imagen de chat de conversación sostenido con Danilo Godoy



acerca de la entrega de la carta de despido y captura de imagen de chat de conversación sostenido con Francisco Farías, acerca de la entrega de la carta de despido, gozan de especial fragilidad, en tanto este Juez, en primer término desconoce los individuos que figuran en dicha conversación, y la certeza de las fechas que se plasman en tales capturas, que por lo demás, se alejan de la nitidez y seriedad suficientes para otorgar credibilidad respecto a su contenido.

De esta forma, los hechos motivantes del despido fueron debidamente comunicados al trabajador en el domicilio registrado, cumpliéndose al efecto las formalidades legales.

DÉCIMO PRIMERO: *Del despido.* Que, conforme a las causales invocadas, y atento lo dispuesto en la carta de despido, resulta necesario, en primer término, determinar la veracidad de los hechos "imputados" por la demandada y en caso de ser efectivos, determinar si estos se encuadran en las causas que sirvieron de sustento fáctico al empleador para proceder a la desvinculación del trabajador. Al efecto, la imputación radica en determinar por el Juzgador imputante, si un sujeto determinado se encuentra en la situación de omitir el hecho ejecutado o bien ejecutar el hecho omitido. En concreto, se trata de un verdadero juicio por el que se considera a alguien como "causa moralis" de una acción u omisión, el que deviene de un hecho determinado originado en su libertad. Luego, es dable determinar si en el ejercicio de dicha libertad, el trabajador sometió su actuar- en sentido amplio- a las exigencias contempladas en el ámbito laboral, pues, la imputación, existe como tal, con independencia a la rama que se pretenda.

DÉCIMO SEGUNDO: Que los hechos motivantes del despido, por ya haber sido expresados en el presente fallo, se darán por enteramente reproducidos.

DÉCIMO TERCERO: Que, de esta forma, como se anotó, resulta relevante asentar el estado primigenio de los hechos contenidos en la carta de despido, y en dicho sentido se



establecerán como hechos de la causa los siguientes:

1.- Que con fecha 14 de junio de 2005, según da cuenta contrato de trabajo incorporado por la demandada (Documento N° 1), el actor inició su relación laboral para con la demandada, debiendo cumplir las funciones de "Operador Mina", contrato de carácter indefinido.

2.- Que en base al mérito del oficio Ord. N° 1301/2018, de fecha 20 de octubre de 2020, suscrito por la abogada Silva Reyes, quien certifica a la fecha de emisión de certificado, esto es, el 06 de abril de 2018, que el actor desempeñaba el cargo de director desde el 31 de marzo de 2015, debiendo culminar sus funciones el 31 de marzo de 2019, en la organización denominada, "Federación de Trabajadores del Cobre", documento al que se le dará pleno valor atendido que emana de una institución pública con presunción de veracidad, no siendo desvirtuado por otros antecedentes.

3.- Que en base al mérito del oficio Ord. N° 824/2020, de fecha 16 de octubre de 2020, suscrito por Paola Barra, Inspectora Provincial del Trabajo de El Loa, puede establecerse los periodos en que el actor perteneció al Sindicato de Trabajadores de la División Radomiro Tomic, en concreto, desde el 26 de septiembre de 2012 al 16 de septiembre de 2014 ejerció el cargo de "Presidente". Posteriormente, desde el 01 de octubre de 2014 al 01 de octubre de 2016 ejecutó el cargo de "Tesorero", para finalmente desempeñarse como "Director" desde el 28 de septiembre de 2016 al 28 de septiembre de 2018, documento al que se le dará de la misma forma, pleno valor atendido que emana de una institución pública con presunción de veracidad y no fue desvirtuado por otros antecedentes, guardando a este respecto, plena concordancia con lo sostenido por el actor de estos autos, quien absolvió posiciones en estrados.

4.- El actor fue despedido en virtud de cartas despido, fechada el 14 de enero de 2020, invocándose las causales del artículo 160 N° 1, letra a) del Código del Trabajo, falta de probidad en el ejercicio de sus funciones, y 160 N° 7,



incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, según da cuenta documento incorporado por la demandada (Documento 3.1).

5.- Que la carta de despido describe lo que considera la falta de probidad y la hace consistir, en términos generales, en el ejercicio abusivo de los dirigentes sindicales, de la época, de la facultad contemplada en una cláusula del Instrumento Colectivo, que entregaba a los sindicatos de la División Radomiro Tomic, la negociación y suscripción de los seguros de vida y accidentes personales, habiéndose evidenciado un sobreprecio de 68% en las primas y la participación de la empresa Gestión y Servicios Limitada (G&S), como intermediaria, justificándose el mayor costo en la existencia de servicios superfluos o que la propia empresa proporcionaba, como asistencia psicológica o legal. El pago de estas primas eran en mitades iguales, entre la empresa Codelco y los trabajadores miembros del sindicato. La carta referida relaciona lo descrito con el contenido ético-jurídico del contrato de trabajo, pero no desarrolla particularmente la causal consistente en el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

6.- Que el tenor de la cláusula relativa a la facultad referida, y como ya se ha pronunciado este Juzgado, se encuentran incorporados los instrumentos colectivos suscritos entre el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic y la División de Codelco respectiva, hasta la propuesta de restarse esta facultad a la organización sindical, luego que el empleador optará por una contratación de seguros bajo la lógica corporativa, cuyo pago ahora recaería completamente en el empleador, como también lo sostuvo el absolvente Pablo Orellana, director de relaciones laborales y administrador de personal de Codelco. Al efecto, los contratos colectivos fueron acompañados por ambos intervinientes como prueba documental. En el primer contrato, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic y la División, cuya vigencia es entre el 01 de junio de 2001 hasta el 31 de mayo



de 2004 (Documento 11), se establece en su cláusula N° 18, relativa a los seguros colectivos, que la División pagará, durante la vigencia del Contrato Colectivo de Trabajo, el 50 por ciento del valor de la prima mensual de un seguro de vida e incapacidad total y permanente, actualmente vigente. Al término de la vigencia de dicho seguro, la División con la participación de la directiva sindical, licitarán un nuevo seguro colectivo con cobertura no diferenciada, que será financiada de la misma forma que el actual. Luego de la respectiva negociación colectiva, se observa que en el siguiente Instrumento Colectivo, existe un giro en la redacción que efectivamente implica colocar una amplia facultad jurídica en los sindicatos de la División Radomiro Tomic. En concreto, la cláusula 21 del contrato colectivo suscrito entre el sindicato y la División, vigente entre el 01 de junio de 2004 y el 31 de julio de 2007, que dispone que la División contribuirá durante la vigencia del presente Contrato Colectivo de Trabajo con el 50% del valor de la prima mensual de un Seguro Colectivo de Vida e Incapacidad Total y Permanente que se contratará y administrará por el Sindicato. En el evento de que el Sindicato negocie mejores condiciones en los respectivos procesos de licitación del seguro, dicha cobertura podrá ser mayor con el consiguiente mayor beneficio para los trabajadores, sin perjuicio de velar por la mantención de los costos promedios de las pólizas vigentes. Este beneficio se regirá además por las normas señaladas en el Anexo N° 3 de este Contrato Colectivo de Trabajo, que señalará las coberturas mínimas y beneficiarios. Este contrato colectivo, cuya vigencia es justamente hasta el año 2007, fecha en que comienza el análisis de la empresa, por el cual imputa el sobrecosto, es claro en establecer en el Sindicato, debidamente representado por su presidente y directiva, la facultad de contratación y administración.

En el contrato colectivo consecutivo, vigente entre el 1° de agosto de 2007 y el 30 de noviembre de 2010 (Documento 12), contempla análoga disposición en su cláusula 20,



relativa a los seguros colectivos. En la carta anexa al Convenio Colectivo VDCN N° 096/2007, de fecha 4 de junio de 2007, establece de todas formas, el establecimiento de una comisión bipartita, formada por el sindicato y la Administración, la que dentro de un plazo de 60 días elaborará un estudio de mercado que contenga el análisis de distintas alternativas de Seguros Colectivos, que permitan obtener una mejor cobertura para los trabajadores asociados a la organización sindical, considerando como referente los valores de las actuales primas. Es decir, si bien dicha facultad está contemplada en el instrumento colectivo, existe un antecedente que permite interpretar el contrato, en el sentido que la reseñada facultad de contratación y administración debía ser ejercida, al menos, con el conocimiento de la Administración, con la implícita idea de permitir el control, considerando como referencia los valores de las primas a la época. Esta cláusula se repite, asimismo en los sucesivos contratos colectivos. En el siguiente Instrumento Colectivo, de vigencia entre el 01 de diciembre de 2010 y el 31 de marzo de 2014, la cláusula de los seguros colectivos contempla que, con todo, el aporte de la División se efectuará hasta un tope máximo de UF 0,40 por trabajadores al mes. Este beneficio, por los seguros colectivos, se regirá además por las normas señaladas en el Anexo N° 3 de este contrato colectivo, que informará las coberturas mínimas y beneficiarios, en lo que fuere aplicable. En el siguiente contrato colectivo- suscrito por el actor de autos en su calidad de presidente del sindicato-, relativo al periodo comprendido entre el 2014 hasta el 2018 (Documento 15), se contempla en la cláusula 5.4 de dicho contrato colectivo se mantiene la contratación y administración en el Sindicato, pero la cláusula que establece el tope de contribución de la Administración contempló una redacción distinta, al establecer que en el evento que el Sindicato negocie mejores condiciones en los respectivos procesos de licitación del seguro, dicha cobertura podrá ser mayor, con el consiguiente



mayor beneficio para los trabajadores. Con todo, el aporte de la División se efectuará hasta un tope máximo de UF 0,40 por trabajador al mes. Se contempla un anexo N° 3, en los mismos términos del contrato anterior. En el contrato colectivo del periodo 2018-2021 (Documento 16) se mantiene el mismo contenido en la cláusula 5.13, relativa a los seguros colectivos, que corresponde a la cláusula citada en la carta de despido del actor. En este efecto, resulta relevante lo señalado por el testigo Erazo, quien con más de 30 años de experiencia en el rubro de seguros como "asesor de seguridad y cálculo actuarial", constató una serie de irregularidades en auditoria efectuada, existiendo diferencias de hasta un 100 % en el pago de primas, conforme a parámetros de mercado. Concluyó que en la mayoría de los negocios referidos a los seguros, se estaba cobrando dos o tres veces más de lo que debía haberse cobrado, situación experimentada tanto en la división Chuquicamata, como Radomiro Tomic. Mismo planteamiento sostenido por el testigo Botto, Director de Análisis financiero en Codelco, quien sostuvo que se tenían sospechas por las diferencias de precios. Y corroboraron que existía una gran diferencia de precio que fluctuaban entre un 70 % al 100 %, del mercado. Señaló que la participación de GyS, era la que "inflaba" los números del cobro. Expone que GyS, era un corredor extraño, ya que también tenía contratos con Chilena Consolidada y con los sindicatos y eso generaba la mayor distorsión en los precios.

Al igual que el testigo Erazo, hace alusión a la DEF (Diferencia por experiencia favorable) indicando que esos pagos se debían realizar al momento de culminar las pólizas y son pagados al asegurado, es decir a los propios trabajadores y a Codelco, cuestión que jamás aconteció.

Que, por su parte, de las profusas copias de las pólizas allegadas en estos autos, incorporados por la demandada (Documentos 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 44.5, 44.6, 44.7, 44.8 y 44.9), en las que no figuró como "parte contratante" la dirigencia sindical Radomiro Tomic, ello no importa la



exoneración de las responsabilidades que como organización poseían, no obstante las eventuales responsabilidades de la cuprífera estatal- control de gestión que al parecer no cumplió-, pues de forma prístina, y como se indicó, la facultad de contratación y administración, recaía en el sindicato, del que por tan largo periodo el actor detento diversos cargos sindicales. Incluso, el testigo Álvarez, sostuvo de forma categórica, que precisamente ellos celebraban los contratos, por lo que figuraba Codelco como contratante, no obstante, la administración era desplegada por el Sindicato Radomiro Tomic.

Insiste, que el contratante era Codelco, sin embargo, el sindicato era quien solicitaba la renovación con la aseguradora respectiva, es decir, Codelco, contrataba pero la organización sindical, era la que tomaba las decisiones, ya que el 100 % lo enteraba la compañía mes a mes. Por ello, estas figuraban como contratante, operando en forma distinta a la división de Chuquicamata, ya que, en dichos casos cuando querían conocer la siniestralidad no la podían ver, por lo que eran los propios Sindicatos de Codelco- División Chuquicamata- quienes en ocasiones contrataban.

En este orden, y siendo nítido el análisis de la documental, no se dará lugar a la aplicación de los apercibimientos legales alegados por la demandante respecto a los documentos N° 1, 3, 5, en tanto los documentos suscritos son suficientes y permiten razonar en el sentido expuesto, no alterando en nada en análisis plasmado.

A este respecto, no obstante lo referido por el Sr Condorí, en tanto "Las decisiones de los seguros se tomaban sin acuerdo del directorio, se llamaba una licitación por parte de GyS y después esa misma no pasaba por el directorio y Codelco era el que tomaba sobre la lititación", señalando además que "el señor Gálvez era colega suyo, este le encargaba a gys la licitación y que era el sindicato el que contactaba a GyS, ya que hacia como corredor de seguros, descansado en la gestión que hacia GyS". Se advierte la



conducta descuidada del trabajador que se asocia a la realización de una conducta peligrosa conocida, en concreto, delegar funciones del mismo sindicato que componía, no debiendo por tanto como lo indica "descansar en GyS", ya que precisamente su labor como dirigente sindical, que fueron las de; Presidente, Tesorero y Director, implicaban necesariamente otorgar practicidad al menos al convenio que suscribió como dirigente sindical (Documento 15), máxime si representaba a una cadena extensa de trabajadores, involucrando sus propios patrimonios, alejándose o al menos inobservando la conducta esperada, deplorando incluso dichas inconductas, distintos gremios, como consta en Declaración Pública, de la zonal de la división el teniente y comunicado de trabajadores N° 5.(Documentos 45 y 46).

De esta forma, se admite que el actor conoce o se representó, la peligrosidad de la conducta- en sentido amplio-, refiriendo informe "Caso Pólizas Sindicatos Codelco", en su punto N° 61 (Documento 44.1), que se otorgaban beneficios a quienes formaban parte del sindicato SOAP, lo que es llamativo, pues preguntado el testigo, refirió que a la empresa GyS el Sindicato al que pertenecía no le efectuaba pago alguno, desconociendo la relación o bien la conveniencia por la que dicha empresa sería de manera exclusiva durante tan largo periodo una especie de "corredora de seguros", ostentando, por tan largo periodo diversos cargos de especial relevancia dentro del Sindicato Radomiro Tomic.

Por lo que el trabajador- al menos- tuvo la posibilidad de conocer las irregularidades y no lo hizo, siendo relevante el deber de previsión que pesaba a su respecto.

7.- Que quedó acreditada además, de la documental acompañada por la parte demandada, la existencia de una relación entre la sociedad Chilena Consolidada, la aseguradora fue parte de las pólizas suscritas, y la sociedad Gestión y Servicios Limitada, (Documento 25, 28, 29)



En efecto, se contrató por los dirigentes sindicales a una empresa intermediaria contratada por las dirigencias sindicales involucradas para los sindicatos respectivos: Gestión y Servicios Limitada (en adelante G&S, y que, en particular, opero como asesora en los procesos de contratación de los seguros. Sin embargo, G&S mantuvo un rol de doble interesado) -cuestión corroborada por el actor en su declaración-, y se ve reforzada por la carta suscrita por Luis Gálvez George (Documento 43) tesorero del Sindicato de Trabajadores de la División Radomiro Tomic, de fecha 02 de enero de 2014, al Director Ejecutivo de Gestión y Servicios Limitada, don Guillermo Acuña Maldonado, en que solicita la asesoría técnica de dicha empresa en la licitación de los seguros colectivos de vida y accidentes personales, por lo que evidentemente existió relación entre el Sindicato y la Empresa aludida.

Sin embargo, conforme a la prueba que se incorporó y principalmente a la investigación interna efectuada (Documento 9), ésta, no sólo asesoró directamente a los Sindicatos, sino además obró como representante de la empresa que finalmente se adjudicó el contrato de seguro (Chilena Consolidada), es decir, actuó como proponente de la oferta de la compañía aseguradora, siendo G&S la entidad encargada de administrar las prestaciones del seguro contratado por expreso mandato conferido por la aseguradora en cuestión, implicando la desvinculación de altos ejecutivos de la compañía Chilena Consolidada, según consta en la documental incorporada por la demandada (Documento 36 y 37)-Sr. José Manuel Camposano Larraechea y Sr. Roberto Machuca Ananías- de esa forma en causas tenidas a la vista, RIT T-596-2020 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago caratulado "Campusano con Chilena Consolidada", y causa RIT T-371-2020 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago caratulado "Machuca con Chilena Consolidada" denuncia formulada a quienes eventualmente se vieron involucrados.



Asimismo, de la minuta de Investigación "Control y pago de los seguros de vida y de accidentes personales contratados por los sindicatos Rol B de la División Chuquicamata y del Sindicato Rol B de la División Radomiro Tomic", (Documento 9) emitido por la Comisión Chilena del Cobre (COCHILCO), de septiembre de 2019, Informe de "Determinación del perjuicio por el sobreprecio de las pólizas de Vida y Accidentes Personales contratadas por los Sindicatos N° 1, 2 y 3 de División Chuquicamata y por el Sindicato de Trabajadores de División Radomiro Tomic", realizado por la Gerencia de Finanzas, de fecha 10 de agosto de 2020 y el Informe Confidencial (Documento 44), contenido en documento pdf. encriptado con clave (en custodia de ministro de fe del tribunal), denominado Informe de hallazgos de la investigación Caso Pólizas Sindicatos de Codelco, realizado para Chilena Consolidada, y que fuera acompañado en oficio, incorporado durante la audiencia de juicio, y según consta en nota interna AI-INV 17/2019, acompañada por la demandada, que se da cuenta de la investigación interna de la División Radomiro Tomic, denominado "Informe de Investigación-Adjudicación de Seguros de Vida y Accidentes Personales en División Radomiro Tomic", (Documento 10) de 04 de diciembre de 2019, se constatan una serie de irregularidades a los que se hizo alusión.

De esta forma, la irregular conexión contractual entre las compañías aludidas, tuvo vigencia mientras el actor fue miembro del Sindicato de Trabajadores de la División, según los oficios ya individualizados, por el término de 8 años aproximadamente, de manera ininterrumpida.

8.- Finalmente, conforme oficio tenido a la vista remitido por la Fiscalía local de Calama (4 tomos), querrela interpuesta por Codelco (Documento 32), siendo por lo demás un hecho público (Documento 39), que actualmente se sigue una investigación en contra de aquellos que resulten responsables respecto a los eventuales ilícitos penales, se logra advertir que los documentos que constan en dichos instrumentos no



distan de los ya ponderados, encuadrándose eso sí, en dicho estadio procesal en la comisión de uno o más ilícitos de carácter penal, respecto a quienes resulten responsables.

DÉCIMO CUARTO: Que de los hechos relatados precedentemente, se puede establecer conforme a las reglas de la sana crítica, que al menos, el actor obró- en sentido amplio- alejado de lo exigible, pues las primas cobradas excedían con creces a las que ofrecía el mercado habitual, y precisamente dicha facultad como se asentó, de contratación y administración según se reguló en sendos contratos colectivos allegados a esta instancia, correspondía a diversos Sindicatos de Codelco, entre los cuales se encontraba precisamente el Sindicato Radomiro Tomic, en donde el actor, según ya se ha expresado, ejerció funciones importantes en donde es perceptible su extensión en el tiempo y en el espacio, que necesariamente apelaban a la debida observancia, en aras de la protección de los trabajadores, por lo que la lógica, permite indefectiblemente razonar sobre el mayor beneficio para sus afiliados respecto a los seguros cuyas primas pagaban parcialmente, lo que no ocurrió en la especie, sino muy por el contrario, se efectuó el cobro de costos excesivos, alejados de toda racionalidad económica.

DÉCIMO QUINTO: Que si bien, el ordenamiento laboral no define el vocablo probidad, existe consenso doctrinal que ha pasado a impregnar la praxis jurisprudencial, en orden a conceptualizarlo como la carencia de integridad y honradez en el actuar, reflejados sobre la base de enunciados o juicios sobre lo bueno o lo malo, lo apetecible o rechazable -pero también sobre lo eficiente o ineficiente- de una acción o de un objeto, que establecidos judicialmente atenten contra principios inherentes al contrato de trabajo, entre ellos, el deber de fidelidad y lealtad a que ambas se encuentran obligadas, que involucran valores sobre aspectos cualitativos que evidencian un juicio personal sobre objetos y acciones. En efecto, el principio aludido no solo orienta la interpretación de la letra de la ley en la búsqueda de un



sistema, sino que inspira la racionalidad de las decisiones que la judicatura debe adoptar. Ya, en el Derecho romano, con el valor otorgado a la *fides*, la palabra dada, se reconocía la posibilidad de no cumplir con un comportamiento esperado, que sin embargo se hacía esperable -esto es, fiable, - a través de la lealtad a lo pactado. De esta forma la "probidad", implica márgenes de lo que se puede hacer ("poder" en sentido normativo: no puedes hacer esto, porque está prohibido) y es por medio de normas y no solo por vías fácticas: es decir, no solo mediante la mera evitación de conductas, imposibilitando físicamente su realización, sino gracias a prohibiciones ("poder" en sentido fáctico: no puedes hacer esto, porque es imposible).

Así, en la especie, inexcusablemente el trabajador actuó- en sentido amplio- alejado de las exigencias mínimas forjadas por la confianza y rectitud, ya que producto de su inobservancia- a lo menos-, formó parte de una merma considerable de recursos, existiendo un ejercicio abusivo de la facultad de contratar y administrar los seguros colectivos de vida y accidentes personales, delegada en el Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic al que pertenecía, defraudando de forma grave la confianza depositada tanto por los afiliados del Sindicato como a la demandada, por lo que no puede alegar desconocimiento a este efecto, configurando suficientemente la causal de despido contemplada en el artículo 160 N° 1, letra a) del Código del Trabajo. Habiéndose dado por justificada dicha causal, el Tribunal estima innecesario referirse a la otra causal invocada en la carta de despido, contenida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

DÉCIMO SEXTO: Que, habiéndose acreditado las fechas de inicio y termino de la relación laboral, nace para el empleador la obligación de indemnizar el derecho a feriado en carácter de legal y proporcional, conforme lo dispuesto en los incisos 2° y 3° del artículo 73 del Código del Trabajo, por lo que corresponde la carga de probar su extinción a la parte demandada, cosa que no hizo, razones por las cuales se



dará lugar a esta parte de la demanda en los montos referidos por la actora, pues la demandada nada dijo al respecto, sino, se limitó a efectuar una negación genérica por dicho concepto.

DÉCIMO SÉPTIMO: *Excepción de Compensación.* Que atendido lo dispuesto en el artículo 1698 del Código de Bello, correspondía acreditar de manera efectiva el cumplimiento de los presupuestos legales que hagan procedente la compensación invocada, cuestión que no sucedió de forma suficiente, por lo que se rechazará la excepción opuesta.

DÉCIMO OCTAVO: Que, toda la prueba rendida ha sido debidamente analizada, estimando este sentenciador que las probanzas apreciadas de conformidad a las normas de la sana crítica, que no han sido mencionadas en la presente sentencia, no revisten aptitud fáctica suficiente para alterar o modificar la convicción expresada en los considerandos precedentes. Así, el apercibimiento solicitado respecto a la exhibición de documentos respecto a la liquidación de enero de 2020, no constituye siquiera lo pretendido por el actor en su demanda, no guardando relevancia alguna, al igual que las alegaciones que no digan relación con la demanda interpuesta.

DÉCIMO NOVENO: *Costas.* Que al no resultar totalmente vencida ninguna de las partes, y conforme lo dispuesto en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, al que se remite la norma del artículo 432 del Código del Trabajo, no se les condenará a pagar las costas de la causa, debiendo cada una solventar las propias.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1 al 11, 160, 162, 163, 171 y siguientes, 420 y siguientes, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 19, número 1 y 16 de la Constitución Política de la República, SE DECLARA:



I- Que SE RECHAZA, en todas sus partes, la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido e indemnización de daño moral deducida por don Erick César Condori Cárdenas, en contra de Corporación Nacional del Cobre de Chile División Radomiro Tomic, representada por don Lindor Quiroga Bugueño, todos ya individualizados.

II- Que, asimismo, SE RECHAZA, en todas sus partes, la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones e indemnizaciones deducida por don Erick César Condori Cárdenas, en contra de Corporación Nacional del Cobre de Chile División Radomiro Tomic, representada por don Lindor Quiroga Bugueño, todos ya individualizados, salvo lo correspondiente a feriado proporcional, por la suma de 1.977.018, correspondiente al periodo comprendido entre el 14 de junio de 2019 y el 14 de enero de 2020.

III.- Que se RECHAZA en lo demás la demanda.

IV- Que SE RECHAZA la excepción de caducidad deducida por la demandada Codelco Chile División Radomiro Tomic.

V- Que SE RECHAZA la excepción de caducidad deducida por la demandada Codelco Chile División Radomiro Tomic.

VI. - Que cada parte deberá pagar sus costas.

Regístrese, notifíquese, sin perjuicio de remitirles copia del fallo a sus correos electrónicos para mayor facilidad de sus defensas.

Archívese en su oportunidad.

RIT N° T-99-2020
RUC N° 20- 4-0271640-2

Dirigió la audiencia y dictó sentencia JUAN CARLOS VERA HERNANDEZ, Juez(s) del Trabajo de Calama.



En Calama, a cinco de abril de dos mil veintiuno, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

