

Santiago, nueve de marzo de dos mil veintiuno.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia. Comparecen ante este tribunal el abogado don JOSÉ TOMÁS PERALTA MARTÍNEZ, domiciliado para estos efectos en José Miguel De la Barra 480, Oficina 801, Santiago, en representación de doña **Carolina del Carmen Zumarán Robles**, Vice Presidenta de la Federación de Supervisores del Cobre, de su mismo domicilio, e Interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, cobro de remuneraciones y daño moral, en contra del **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE, CODELCO CHILE**, RUT N°61.704.000-K, representado para estos efectos legales por don NELSON PIZARRO CONTADOR, ambos con domicilio en Huérfanos N° 1270, Santiago, fundada en:

1.- Antecedentes laborales. Que su representada se desempeña como trabajadora para la demandada en la Vicepresidencia de Proyectos, siendo esta parte de Codelco Chile sin perjuicio que el mando laboral de Codelco se ejerce de manera Corporativa, lo que consta a través de las normas corporativas de Codelco (NCC) y especialmente la NCC 25 y la NCC 41 referidas a temas sindicales y contractuales, en las cuales se establecen directrices y normas que son aplicadas desde Codelco para todas las divisiones y áreas de trabajo.

Refiere que su representada está exenta del límite de jornada de trabajo. (art. 22 inciso2 del CT) y así lo señala la cláusula sexta de su contrato de trabajo, por lo que no tiene control de asistencia.

En cuanto a la norma 3262 sobre igualdad de género. Señala que la empresa ha certificado a todas sus divisiones y áreas en dicha norma inspirada en la norma de no discriminación sexual laboral establecida en el inciso 4 del artículo 2 del Código del Trabajo, así como en todos los tratados internacionales ratificados y vigentes en Chilena en materia de no discriminación sexual. Esta norma establece, entre otras reglas de conducta, que las empresas deben promover la participación de la mujer en los espacios de poder, donde se toman decisiones.-

En esta condiciones contractuales y dentro de las publicitadas certificaciones de la demandada en la Norma Chilena 3262, su representada fue electa dirigente de la Federación de Supervisores del Cobre, en adelante “FESUC”, por primera vez, en el mes de junio de 2014.- Desde esa fecha, es que además hizo uso de las horas de trabajo sindical, liberándose de manera completa de su obligación de prestar servicios para la empresa, sin que la empresa le descontara de sus

remuneraciones mensuales el tiempo destinado para las horas de trabajo sindical.

Dichas conductas configuran el pacto innominado y consensual existente entre la FESUC y Codelco o la cláusula contractual individual tácita, aplicada en todas las divisiones y áreas de trabajo, en virtud del cual los dirigentes de la FESUC pueden liberarse total o parcialmente de sus obligaciones laborales para destinar dicho tiempo a las horas de trabajo sindical propias de la federación y la empresa no les descuenta las remuneraciones mensuales las que sigue pagando normalmente. Esta situación ha aplicado a todos los miembros del directorio de la FESUC y del Comité Ejecutivo de la misma, como es el caso de Wilson Álvarez; Pablo Cabezas y Fernando Hidalgo. - Todos ellos dirigentes de Federación y no de sindicato base; y durante todo su período sindical, las empresas los liberó de su obligación de prestar servicios para dedicarse a las labores de dirigentes sindicales de la FESUC y no les descontó remuneración alguna.-

Sin embargo, todos ellos eran de sexo masculino y no femenino como en el caso de mi representada, lo que constituye una evidente discriminación sexual y atentado a la norma 3262; así como a todos los tratados internacionales sobre discriminación sexual ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.- La empresa nunca descontó las remuneraciones correspondientes a las horas de trabajo sindical destinadas a la FESUC, en primer lugar, por la existencia del pacto señalado y, además, por cuanto se trata de trabajadores que están exentos del límite de jornada establecido en el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

En el caso de su representada, desde junio del año 2014, utilizó todas las horas de trabajo sindical, como dirigente de la Fesuc y la empresa nunca le descontó remuneración alguna. Sin embargo, a contar del mes de junio de 2018, su representada se da cuenta que le han descontado las remuneraciones de dicho mes, de la misma forma como se le descuentan todo o parte de las remuneraciones mensuales desde junio de 2018 hasta la fecha de presentación de la demanda, en abierta violación del Pacto Consensual Innominado antes referido o de la cláusula tácita en su caso.

Que la respuesta de la empresa fue que como no ostentaba la calidad de dirigente del Sindicato de Trabajadores, Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos; ya no tenía derecho a la liberación de jornada y al pago de la remuneración íntegra. Argumento éste, que es del todo errado, ya que el pacto de liberación de jornada y pago íntegro de remuneraciones siempre lo tuvo mi representada en su calidad de dirigente de FESUC y no del sindicato base. Incluso más, mi representada hace uso del permiso de la Federación desde junio de 2014, sin que la empresa cuestionara el mismo.

Aun cuando pretendiera justificarse el descuento de las remuneraciones en la cláusula 20



del instrumento colectivo vigente entre el Sindicato de la Vicepresidencia de Proyectos y Codelco Chile, que establece el pago de 8 horas semanales, su representada desde junio de 2014 hasta junio de 2018, dedicó toda su jornada de trabajo a las horas de trabajo sindical, con conocimiento de Codelco y sin descuento remuneracional alguno, lo que deja en evidencia que no se trataba de las horas de trabajo sindical reguladas en el instrumento colectivo de la VP, ni menos a las horas de trabajo sindical del sindicato base al que pertenece mi representada, sino a las horas de trabajo sindical de la Federación de Supervisores del Cobre, FESUC.

Además, el pago parcial que ha realizado a mi representada excede las 8 horas antes señaladas e incluso las 10 horas semanales establecidas para la Federación, tiempo compatible con el cargo de dirigente de federación. Cuando la demandada señala, el 9 de octubre de 2018 que le pagará a mi representada el mínimo de 10 horas semanales establecido en el inciso 3 del artículo 274 del Código del Trabajo; está incumpliendo el pacto vigente de liberación de jornada y pago de remuneraciones, pero además la demandada no ha aplicado la misma carta.-

Ya que en ella reconoce que las 10 horas son un mínimo y mi representada ha hecho uso del total de las horas de trabajo sindical, sin embargo como se observa en las liquidaciones de remuneraciones que esta parte acompañará en la oportunidad procesal respectiva, sólo ha pagado el mínimo pero no la totalidad de las horas de trabajo sindical utilizadas.- Desde junio de 2018 en adelante, como consecuencia de la elección de mi representada doña Carolina del Carmen Zumarán Robles como Vicepresidenta de la FESUC, la misma ha dedicado toda su jornada de trabajo a labores como Vicepresidenta de la FESUC, organizando y participando en Comités Ejecutivos, Consejos de Presidentes, Consejos Directivos Nacionales, y en todas las laborales propias de las políticas de género de FESUC, reuniéndose con autoridades del trabajo, coordinando los trabajos de FESUC en la zona norte, además de todas las responsabilidades administrativas y burocráticas que importan el cargo de Vicepresidente de la Federación, sin que la demandada hubiera pagado la totalidad de su remuneración mensual. Cuestión que nunca le había ocurrido a un vicepresidente hombre de la FESUC ni a ningún dirigente de sexo masculino de la FESUC.-

Pactos consensuales y la Fesuc. El 28 de octubre de 1993, la gran mayoría de profesionales y supervisores de Codelco constituyen la Federación de Supervisores del Cobre, con el objeto de que defender los intereses de los supervisores Roles A de Codelco o los profesionales de dicha empresa, ante las políticas corporativas de Codelco que se aplican a través de las divisiones decretadas por el Ministerio de Economía. Esta Federación de Supervisores actualmente agrupa a la gran mayoría de los casi 4.000 profesionales y supervisores que prestan servicios en la Corporación del Cobre, Codelco.



Codelco tiene una sola política laboral elaborada por el Directorio de la Corporación, su Presidente Ejecutivo y el Vicepresidente de Recursos Humanos, a través de documentos expresos como los pactos escritos entre Codelco y FESUC del año 2002 (proyecto común de empresa), las Normas Corporativas de Codelco, en adelante “NCC”, como la NCC 18, 28, 25 y 41; así como por acuerdos consensuales en diversas materias, como los que se han producido en materia de lo que en la ley 19.759 se denominaba “permisos sindicales” y hoy con la ley 20.940 se conoce como “horas de trabajo sindical.

Expone que desde sus inicios la Fesuc mantiene con Codelco Chile un convenio colectivo o pacto consensual innominado que también lo han cumplido sus divisiones o áreas de trabajo, entre ellas la mencionada Vicepresidencia de Proyectos de Codelco, consistente en que los dirigentes sindicales de la Federación pueden hacer uso de las horas de trabajo sindical sin límite, sin que se les descuenten las remuneraciones mensuales en conformidad a la doctrina laboral vigente. (Unificación de Jurisprudencia al efecto y lo dicho por la Dirección del Trabajo)

Esto es, cada vez que un trabajador es electo dirigente de la FESUC, de la FTC o de un Sindicato Base, la empresa entiende que si dicho trabajador se dedica a la labor sindical, como en el caso de mi representada, la trabajadora queda inmediatamente liberada de su obligación de prestar servicios para el empleador, ya que se dedica íntegramente a la labor sindical y la empresa no le descuenta las remuneraciones mensuales, es decir, las remuneraciones mensuales las sigue pagando la empresa. Lo que ha sido reconocido por la empresa en otras causas (S-6-2018 y S-2-2018 del Juzgado de letras del Trabajo de Calama).

Que al efecto la Excm. Corte suprema ha dicho que este Pacto Consensual Innominado no está escrito, sino que ha sido construido de manera consensual, como una regla de conducta entre la FESUC y Codelco, en cada una de sus áreas de trabajo y divisiones a través de tres conductas fundamentalmente: La **primera conducta**, la realizan los dirigentes sindicales de la FESUC, FTC o Sindicato Base desde que son electos como tales y comienzan a hacer uso de las horas de trabajo sindical de federación a través de 2 modalidades: a) De manera regular y permanente, como el caso de algunos dirigentes del Comité Ejecutivo de la Federación de Supervisores FESUC o de su Consejo Directivo Nacional (CDN). En este caso los dirigentes sindicales dejan de prestar servicios para la empresa. b) En casos temporales, excepcionales o extraordinarios, como en el caso de las asambleas de dirigentes base de la FESUC. En estas asambleas participan los dirigentes de los sindicatos base de la FESUC, así como los dirigentes de la Federación que pueden ser o no dirigentes de sindicatos base. En este caso los dirigentes sindicales, dedican sus horas de trabajo sindical a labores de sindicatos base o el tiempo que no utilizan en las horas de trabajo sindical de la

Federación lo utilizan para prestar servicios para Codelco. La **segunda conducta**, la ejecuta la demandada Codelco, al no descontar parte alguna de las remuneraciones mensuales de los dirigentes sindicales de FESUC, hayan hecho uso de manera regular y permanente (liberación completa de funciones) o de manera excepcional o extraordinaria, de las horas de trabajo sindical, ya sea en actividades sindicales como dirigentes de base o como dirigentes de la Federación FESUC. La **tercera conducta**, es la de la FESUC, que como organización sindical no paga las horas sindicales de sus dirigentes y con ello consiente que el pago de estas esté a cargo de la empresa. Esto es la empresa continúa pagando habitualmente las remuneraciones del trabajador.

Estas 3 conductas coinciden plenamente con el criterio de nuestra Excelentísima Corte Suprema en cuanto señala que “si el patrono soluciona las remuneraciones de los dirigentes sindicales con la aquiescencia de la agrupación, es dable entender que se produjo ese acuerdo”.

Descuentos a la remuneración y su motivación. Señala que lo ocurrido a su representada, el descuento de todo primero y la parte que excede el mínimo de 10 horas semanales después, de sus remuneraciones mensuales, al estar liberada de su obligación de prestar servicios es la primera vez que sucede en Codelco.

En la historia reciente de la FESUC, de la FTC, así como de sindicatos base de Roles A y B hay casos de dirigentes sindicales que no siendo dirigentes de sindicatos base, pero sí de federación, están completamente liberados de su obligación de prestar servicios para la empresa, dedicando todo el tiempo a las horas de trabajo sindical y sin que Codelco Chile o alguna de sus divisiones o áreas de trabajo haya descontado sus remuneraciones mensuales

Sin embargo, coincidiendo con la elección de una VICEPRESIDENTA MUJER en el directorio de la Federación de Supervisores del Cobre FESUC, existen fundadas sospechas de que además de una discriminación sexual, lo que será analizado más adelante. En la práctica no tiene ningún sentido que la reforma laboral, a través de la ley N° 20.940, busque la participación de la mujer a través de la cuota femenina en los directorios de las organizaciones sindicales, si la empresa desconoce los pactos vigentes en materia de horas de trabajo sindical y, además, lo desconoce sólo cuando se trata del sexo femenino. Dicho desconocimiento, por supuesto, se aparta gravemente del espíritu inclusivo, en materia de género, de la nueva Ley del Trabajo y de la Norma Chilena 3262. El cargo de mi representada no es un cargo menor: es la vicepresidenta de la FESUC, el segundo cargo más importante de la Federación de los Supervisores del Cobre; la organización de profesionales más representativa de Codelco Chile.

Esta conducta además de ser una práctica antisindical y una discriminación en contra de la



mujer, constituye un acto claro de injerencia sindical y de obstaculización del trabajo de la FESUC, Pero además este descuento opera sin que mi representada haya autorizado el mismo en abierta violación a lo dispuesto en el artículo 262 del Código del Trabajo.

La remuneración mensual promedio de los 3 últimos meses antes de los descuentos ilegales de junio de 2018, asciende a la suma de \$1.391.894.-, sin embargo, la demandada ha pagado mensualmente desde junio de 2018 hasta la fecha de la presentación de esta demanda un promedio mensual de pago por 12 horas de trabajo sindical ascendente a la suma de \$200.000.- mensuales, quedando un saldo pendiente a pago por la suma de \$1.191.894.-

Hasta la fecha de presentación de la demanda el saldo adeudado asciende a la suma de **\$14.302.728.-**

2.- Derechos vulnerados. La demandante acusa discriminación basado en el género. (art. 2 del CT)

3.- Indicios.

i. Las distintas cartas dirigidas al sindicato, que dan cuenta de un actuar propio de la empresa contra mi representada, sin importar la calidad de dirigente de la FESUC, se le da un trato arbitrario dirigido directamente contra la trabajadora, distinguiéndola de los demás dirigentes de sexo masculino, ha pretendido imposibilitar u obstaculizar su desempeño como dirigente sindical, mediante el no pago de parte de la remuneración mensual correspondiente a las horas de trabajo sindical superiores al mínimo legal, sin tomar en cuenta su función, cargo y calidad de dirigente sindical de la FESUC.-

ii. La empresa efectuó el descuento de la remuneración a partir del mes de julio de 2018 en adelante, sin respetar el acuerdo consensual innominado que existe entre la FESUC y Codelco chile, el que importa la liberación de los dirigentes de la federación de prestar servicios a la empresa, recibiendo estos de igual manera su remuneración completa, facilitando este acuerdo el mejor desempeño de los dirigentes sindicales. De esa forma, se torna antojadizo y arbitrario la actuación de la demandada, quien solo en el caso de la actora se ha opuesto al pago de la remuneración completa.

iii. La única diferencia que existe entre esta dirigente y sus pares, es el sexo. Parece ser, que la principal empresa estatal de nuestro país no está conforme con las nuevas normas de inclusión de genero que promociona la ley 20.940 y la Norma Chilena 3262 adoptada en la misma pero que no



cumple en el caso de mi representada, ya que no permite que mi representada alcance puestos de real importancia en el mundo sindical. En la FESUC mi representada ostenta el segundo cargo más importante, el de Vicepresidenta, siendo la federación de marras, a su vez, la más importante entre trabajadores profesionales de la minera en comento, por lo que, es sustantivo el cargo que ostenta en un trabajo que, hace no tanto, era considerado de hombres.

iv. La demandada, si bien, intentó esconder su conducta mediante algunas cartas en las que le ofrece pagar las horas de trabajo sindical con el límite de las 10 horas semanales desconociendo el pacto existente, es claro, que su conducta estaba motivada por su intervención en el plano sindical. Tanto es así, que requieren de forma constante y sistemática, desde que es electa Vicepresidenta de la Fesuc que vuelva a sus funciones, sin haberlo practicado con anterioridad a sus pares masculinos. Como los casos de Wilson Alvarez, Pablo Cabezas y Fernando Hidalgo, quienes durante mucho tiempo fueron dirigentes de Fesuc y no de sindicato base y nunca se les descontó remuneración alguna.-

4.- Daño patrimonial sufrido. Así las cosas, la conducta desplegada por el demandado de autos ha provocado un daño efectivo a su representada, por cuanto, se encuentran impagas las remuneraciones del mes de julio en adelante acumulándose una deuda total de \$14.302.728.-, correspondiente a las remuneraciones de los meses de julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018, así como a los meses de enero hasta la interposición de la demanda en un ilícito continuo.

5.- Daño Moral. Que además su representada sufre como consecuencia de las acciones ilícitas y reiteradas de la demandada, el dolor, pesar, angustias y molestias psíquicas, toda vez que, como se ha señalado, se le humilla en su dignidad y se vulnera la igualdad ante la ley, atentando contra uno de los atributos esenciales del ser humano, y en definitiva, de los derechos que de ella emanan.

En definitiva, el daño descrito, evidentemente da derecho a las indemnizaciones señaladas, ya que esta es, finalmente, la única forma de restablecer el imperio del derecho y resarcir el menoscabo generado en la persona de la demandante por la conducta abusiva e impropia de su empleador.

En consideración con lo anterior, resulta plenamente aplicable las normas de los artículos 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, ya que la discriminación por sexo ha ocurrido en un contexto de infracción de la Norma Chilena 3262, recién certificada la empresa y durante la relación laboral.-



6.- **Peticiones concretas.** Que se acoja la denuncia, y se declare que:

1) Que la denunciada ha incurrido en acciones vulneratorias de derechos fundamentales establecidos en el inciso 2 del artículo 485 y del inciso 4 del artículo 2 ambos del Código del Trabajo, así como la infracción de la norma chilena 3262, al haber discriminado en el trato que la demandada le ha dado al pago de remuneraciones a mi representada en relación al trato que da a los trabajadores de sexo masculino en la misma empresa vulnerado gravemente la igualdad ante la ley, en específico la no discriminación laboral por motivos de género, particularmente contra la dirigente sindical CAROLINA DEL CARMEN ZUMARÁN ROBLES, mediante los hechos descritos en la presente denuncia.

2) Ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato bajo el apercibimiento señalado en el inciso 1° del artículo 492, del Código del Trabajo.

3) Que se paguen las remuneraciones adeudadas a mi representada desde el mes de julio de 2018 hasta la fecha de presentación de la presente demanda por el monto de \$14.302.728- (catorce millones trescientos dos mil setecientos veintiocho pesos).-

4) La indicación concreta de todas las medidas a que se encuentra obligado el infractor, consistentes en que se dé igual trato a esta dirigente sindical con sus pares, cesando de plano toda discriminación laboral que se mantenga en la empresa denunciada, procediendo en lo futuro a pagar su remuneración íntegra, liberando a mi representada de su obligación de prestar servicios para la empresa. -

5) Que se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y oportuna publicación,

6) Que se ordene la realización de un ciclo de charlas de no menos de 40 horas, sobre derechos fundamentales y especialmente sobre la igualdad entre el hombre y la mujer y su consagración en nuestro derecho, así como de la Norma 3262, al Presidente Ejecutivo; al Directorio de Codelco; así como a los Gerentes Generales de todas las divisiones de la empresa; por parte del abogado que designe la actora, siendo los gastos y honorarios de la misma de cargo de la empresa demandada. -

7) Que se condene a la denunciada al pago del daño moral causado por los hechos impetrados por un monto de \$90.000.000.- o lo que V.S. considere correcto.



8) Que se condene a la denunciada a las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda. Que, comparece el CODELCO CHILE, y:

1.- **Opone excepción de litis pendencia:** Refiere que, si bien no es una excepción definida por nuestro ordenamiento jurídico, ella se trata En el art. 303 N°3 del CPC. Y que es la doctrina y la jurisprudencia la que le ha dado un contenido. Así es posible definirla como aquella excepción dilatoria en que se produce una perfecta identidad legal de tres elementos: (i) cosa pedida; (ii) causa de pedir; y (iii) las partes.

Respecto de cada uno de dichos requisitos copulativos, la doctrina es conteste en definirlos de la siguiente manera:

- **Identidad de la cosa pedida:** se refiere a que exista una identidad del beneficio jurídico perseguido en el juicio.

- **Identidad de causa de pedir:** está constituida por las razones y/o motivos, hechos o fundamentos que inducen a reclamar un derecho. En otras palabras, es el hecho jurídico o material que sirve de fundamento al derecho que se reclama.

- **Identidad de partes:** se refiere a una identidad legal o jurídico. En tal sentido, no es suficiente la identidad física en la medida que una persona física puede constituirse desde el punto de vista legal, como dos o más personas legales diversas.

Siguiendo lo prescrito por la doctrina nacional, la jurisprudencia de nuestros tribunales, ha entendido la excepción de litis pendencia como aquella excepción dilatoria que busca impedir la existencia de juicio paralelos en que exista la denominada triple identidad, esto es, de partes, de objeto y de causa de pedir.

Que en el caso de autos, la demandante en la causa RIT O-7545-2018 del 2° JLT de Santiago, ya argumentó que existía un pacto consensual e innominado entre la Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y ésta. En concreto, el presunto pacto decía relación con el hecho de que cuando un trabajador(a) es electo dirigente de la Federación de Supervisores del Cobre (en adelante también como “Fesuc”) dicho dirigente quedaba inmediatamente liberado de su obligación de prestar servicios para el empleador no pudiendo la empresa descontar remuneración alguna por dichas labores.

Doña Carolina Zumarán señala en dicha causa que desde el año 2014 a junio de 2018 nunca



se le descontaron remuneraciones producto de sus labores sindicales en Fesuc, sin embargo, y de manera sorpresiva, Codelco VP comenzó a reducir de sus liquidaciones de sueldo las horas trabajadas como dirigente sindical desde el mes de junio de 2018 configurándose, en definitiva, un presunto incumplimiento contractual del pacto consensual innominado. A mayor abundamiento, la demandante señala que esta conducta sería aún más reprochable, toda vez que, presuntamente, dicho pacto innominado y consensual se estaría cumpliendo con otros dirigentes sindicales que son hombres produciéndose, en definitiva, una discriminación de género respecto de la demandante.

En conformidad de todo lo anterior, doña Carolina Zumarán demanda incumplimiento de contrato de trabajo sobre pago de horas de trabajo sindical y cobro de remuneraciones adeudadas, solicitando, en definitiva, que:

- El tribunal de justicia declare que entre la Fesuc y Codelco VP existe un pacto consensual e innominado que establece que los dirigentes sindicales de la FESUC pueden hacer uso de sus horas de trabajo sindical -total o parcialmente- sin que la empresa descuenta remuneración alguna.
- Que, en cumplimiento de dicho pacto, el tribunal de justicia declare que, desde abril de 2014 hasta junio de 2018, Codelco VP no ha descontado de las remuneraciones mensuales íntegras de doña Carolina Zumarán cuando ella se desempeñaba como dirigente de Fesuc.
- Que, el tribunal de justicia declare que a partir de julio de 2018 y hasta octubre de 2018, Codelco VP ha incumplido una regla de conducta adeudando a doña Carolina Zumarán las remuneraciones devengadas hasta octubre del año 2018.
- Que, se ordene al pago de las remuneraciones devengadas desde julio de 2018 hasta octubre de 2018.
- Que, se ordene al pago de las indemnizaciones y/o sumas que el tribunal de justicia estime correspondiente en conformidad al derecho y a la justicia respecto de los hechos denunciados.

Que en la causa Rit T-1172-2019 (la de autos), la demandante ha argüido el mismo contexto que señaló con anterioridad, esto es, que ha existido un descuento improcedente por parte de Codelco VP desde el mes de julio del año 2018 por cuanto existía un pacto innominado y consensual en el que, presuntamente, la Empresa no podía hacer descuentos de remuneraciones a trabajadores que desempeñaban sus horas de trabajo sindical en Fesuc. A mayor abundamiento, la demanda prescribe que: “En efecto, desde la constitución de la Federación de Supervisores del Cobre, creada el 28 de octubre del año 1993, como una Federación que agrupa a la gran mayoría de los profesionales y supervisores de Codelco, esta organización sindical ha mantenido un convenio colectivo o pacto consensual innominado con Codelco Chile y que también lo han cumplido sus divisiones o áreas de trabajo, entre ellas la mencionada Vicepresidencia de Proyectos de Codelco, consistente en que los dirigentes sindicales de la Federación pueden hacer uso de las horas de trabajo sindical sin límite, sin que se les descuenten las remuneraciones mensuales en conformidad



a la doctrina laboral vigente.

[...] Lo ocurrido a mi representada, el descuento de todo primero y la parte que excede el mínimo de 10 horas semanales después, de sus remuneraciones mensuales, al estar liberada de su obligación de prestar servicios es la primera vez que sucede en Codelco”.

En concreto, y a partir de lo señalado con anterioridad, la demandante solicita que: • Se declare que Codelco VP ha infringido la Norma Chilena N°3262 sobre igualdad de género y conciliación del trabajo con la vida familiar. • Se declare que Codelco VP ha infringido el derecho a no discriminación de doña Carolina Zumarán. • Se ordene el pago de remuneraciones adeudadas desde el mes de julio de 2018 hasta la fecha de la presentación de la demanda. • Se ordene la realización de un ciclo de charlas de no menos de 40 horas sobre derechos fundamentales y, especialmente, sobre la igualdad entre el hombre y la mujer en nuestro derecho. • Se condene a Codelco VP al pago de daño moral avaluado por un monto de \$90.000.000 o lo que S.S. estime conveniente.

Así las cosas, expone que queda de manifiesto que entre ambas causas se produce una identidad de partes, la causa a pedir, y la cosa pedida según las consideraciones de hecho y de derecho que se exponen a continuación.

En primer término, es evidente que existe una identidad de partes por cuanto en ambas causas las partes son Codelco VP y doña Carolina Zumarán Robles.

En segundo término, también es notorio que existe una similitud respecto de la causa a pedir, toda vez que, el suceso que utiliza el demandante como base de sus pretensiones es la presunta improcedencia del descuento de remuneraciones desde el mes de julio de 2018.

En efecto, en ambas causas alega como fundamento la presunta improcedencia de descuento de remuneraciones por sus labores sindicales en la Fesuc.

Finalmente, también ha quedado en evidencia que existe igual cosa pedida en atención a que en ambos casos se pretende alegar que ha existido un presunto incumplimiento del contrato innominado y consensual pactado entre Codelco VP y doña Carolina Zumarán. A mayor abundamiento, en ambas demandas lo que se solicita, en definitiva, son indemnizaciones y devengo de remuneraciones producto de los presuntos incumplimientos y vulneraciones al derecho a la no discriminación.

En lo particular, ello queda, especialmente, constatando cuando en la demanda de causa RIT



O-7545-2018 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago la demanda señala que: “Que como consecuencia de lo anterior, solicito que se condene a la demandada al pago a doña Carolina del Carme Zumarán Robles de la suma de \$5.010.796.- (cinco millones diez mil setecientos noventa y seis pesos) por concepto de remuneraciones que se le adeuden por los meses de julio a octubre de 2018. [...]Que se condene expresamente a la demandada al pago de costas o lo que US estime corresponde en conformidad al Derecho y a la Justicia”.

De la misma forma, la demanda de autos solicita las mismas remuneraciones adeudadas (por un período más largo, claro está, dado el momento en que se interpone la demanda) más una indemnización por daño moral (que también se hace alusión cuando en la demanda causa RIT O-7545-2018 cuando el demandante habla de “indemnizaciones que correspondan al derecho y a la justicia).

En lo pertinente, en el libelo pretensor de la demanda de causa RIT T-1172-2019 se sostiene que: “Que se paguen las remuneraciones adeudadas a mi representada desde el mes de julio de 2018 hasta la fecha de presentación de la presente demanda por el monto de \$14.302.728. [...] Que se condene a la denunciada al pago del daño moral causado por los hechos impetrados por un monto de \$90.000.000.- (noventa millones de pesos) o lo que V.S. considere correcto”.

Agrega que, se cumplen cada uno de los requisitos de la excepción opuesta, por lo que procede que ésta sea acogida, rechazando la demanda de autos, con ejemplificadora condena en costas. Que, con todo, de no acoger la presente excepción S.S., se cae el riesgo de sentencias contradictorias como, por ejemplo, podría ser el caso en que un tribunal establezca que las conductas de Codelco VP sí incumplen el pacto señalado y el hecho que otro tribunal de justicia disponga que la Empresa no ha incumplido el presunto pacto. Es más, tan dramática es la situación, que de existir fallos contestes respecto de las pretensiones deducidas por la demandante se produciría –en los hechos– un enriquecimiento ilícito, por cuanto se le estarían pagando algunas remuneraciones devengadas (esto es, aquellas que son coincidentes en ambas causas) doblemente.

2.- **Excepción de caducidad.** Lo que se alega como indicios de vulneración son todos hechos que se producen hace más de 60 días. En concreto, el denunciante arguye como hechos vulneratorios los siguientes: • Las distintas cartas dirigidas al sindicato que dan cuenta de un actuar propio de la Empresa contra la demandante distinguiéndola de los demás dirigentes sindicales de sexo masculino. • Los descuentos de remuneraciones realizados por Codelco VP desde el mes de julio de 2018. Pues bien, ambos comportamientos fueron realizados hace mucho más de 60 días. Por una parte, las cartas fueron enviadas con fechas 20 de abril de 2017; 27 septiembre de 2017; y



11 de octubre de 2017 y, por otra parte, los descuentos de remuneraciones se produjeron el mes de julio de 2018.

De tal manera, y teniendo en consideración que la denuncia fue impetrada con fecha 8 de julio de 2019, queda en evidencia que los presuntos hechos vulneratorios han sucedido hace más de 60 días hábiles quedando, indefectiblemente, caduca la denuncia por vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la demandante.

3.- **Contestación**. Que, la Corporación Nacional del Cobre es una empresa pública que se encuentra regulada de manera diseminada por distintos cuerpos legales: • Constitución Política de la República en los artículos 3° y 4° transitorios. • Decreto Ley N°1.350 de 1976, Ley Orgánica de Codelco Chile. • Artículo 304 del Código del Trabajo. • Decretos N°434 de 1979 y N°110 de 2012 del Ministerio de Economía. Que, por expreso mandato del Decreto N°434, Corporación Nacional del Cobre no es una única empresa y empleador. Lo cual se ve confirmado por el Decreto Ley N°1.350 de 1976, que determina que Codelco Chile, no obstante, su constitución como una sola empresa, ésta estará dotada de flexibilidad y autonomía con una administración descentralizada en lo operativo.

Que, producto de lo anterior, Codelco se divide en las siguientes divisiones para efectos laborales: (i) Codelco División Andina; (ii) Codelco División Chuquicamata; (iii) Codelco División El Teniente; (iv) Codelco División Ministro Hales; (v) Codelco División Ventanas; y (vi) Codelco Radomiro Tomic (vii) Codelco Gabriela Mistral (viii) Casa Matriz y la Vicepresidencia de Proyectos.

Que cada una de las divisiones en cuestión negocia colectivamente de manera diferenciada. Ello, es especialmente patente en el caso de Codelco Vicepresidencia de Proyectos donde se han firmado instrumentos colectivos con fechas 28 de mayo de 2013; 22 de enero de 2016; y 29 de noviembre de 2018.

Que, si bien la demanda es bastante confusa en relación a quién, verdaderamente, se está demandando, esto es, si a Codelco o a Vicepresidencia de Proyectos estimamos que, dado que la demandante, doña Carolina Zumarán Robles, fue contratada por Codelco VP y que pertenece a la organización sindical que ha negociado colectivamente con dicha compañía, es esta división la que debe referirse sobre la demanda en autos, toda vez que, es con ella con quien se produce una relación laboral –tanto a nivel colectivo como a nivel individual–

Expone el **historial sindical de la demandante como dirigente**: de Proyectos (en adelante

también como el “Sindicato”) se formó con fecha 03 de diciembre de 2012 siendo elegida la siguiente directiva sindical por un período de 2012 a 2014: Eduardo Medel, Juan Rojas Lazo, Maritza Castro, Pedro Werlinger Menay, **Carolina Zumarán Robles**. En concreto, y según estatutos del Sindicato, la directiva sindical se va renovando cada 2 años. A mayor abundamiento, se enumeran las distintas directivas del Sindicato en los últimos seis años según la tabla inserta en la contestación.

Que, la demandante perteneció a la directiva sindical durante los períodos que van desde 2012 a 2018 dejando de pertenecer a la directiva, finalmente, el año 2018.

Que, paralelamente a dicha organización sindical, se formó la Fesuc, cuestión que habría ocurrido el año 1993. En particular, en dicho directorio también fue electa doña Carolina Zumarán Robles por el período de 2014 a 2018 y, nuevamente, para el período que va desde 2018 a 2022.

En cuanto a las horas de trabajo sindical. Que, durante los años 2014 y 2015, la demandante, doña Carolina Zumarán Robles, prestó servicios de forma habitual en las tareas pactadas en su contrato individual de trabajo. Sin embargo, dicha situación cambió durante el año 2016. En concreto, la demandante y don Juan Rojas, ambos directores del Sindicato y ambos trabajadores de Codelco VP, paulatinamente, van dejando sus funciones en el Proyecto Chuquicamata Subterráneo, dejando de informar permisos sindicales, como se venía realizando hasta esa fecha. Dicha situación, por distintas razones, fue tolerada por Codelco VP. Con todo, se deja constancia que las personas que realizaban sus labores sindicales sin realizar los descuentos pertinentes eran personas naturales que pertenecían al Sindicato, mas no a la Fesuc. En otras palabras, nunca existió, por parte de Codelco VP, beneficio alguno en relación a dirigentes de la Fesuc, sino que meramente respecto del Sindicato.

Que, producto de las consideraciones anteriores y dado que existía una mera tolerancia por parte de la Empresa, con fecha 13 de diciembre de 2016, se plantea a los directores del Sindicato que comiencen a dar cumplimiento al régimen de permisos sindicales pactado en el instrumento colectivo que prescribe que: *“Las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales, correspondientes a las 8 horas semanales del permiso básico a que se refiere el artículo 249 del Código del Trabajo, que fueren utilizadas por los directores del Sindicato para cumplir labores sindicales, serán de cargo de la Empresa, entendiéndose para todos los efectos legales y contractuales como tiempo efectivamente trabajado. No quedarán comprendidos dentro del límite de las horas indicadas, aquellas que sean utilizadas por los directores sindicales para asistir a reuniones o eventos convocados por la Administración, las que serán pagadas por el empleador”*.



En el marco de esta situación, la gerencia de Recursos Humanos de la Empresa envió múltiples cartas con el objeto de que los dirigentes sindicales del sindicato de trabajadores, supervisores, y funciones de Codelco Vicepresidencia de Proyectos, regularizarán la situación lo antes posible. En concreto, se enviaron cartas con fechas 20 de abril de 2017 y 27 de septiembre de 2017 donde se hizo alusión a los ausentismos de los directores, Carolina Zumarán y Juan Rojas, haciéndoles presentes que las posteriores ausencias serían descontadas de sus remuneraciones respectivas.

Que, como respuesta a dichas cartas, el Sindicato, con fecha 11 de octubre de 2017, señaló que no era procedente el descuento en las remuneraciones de los 2 directores sindicales aludidos (Carolina Zumarán y Juan Rojas).

Producto de lo anterior, desde el mes de octubre 2017 al mes de enero 2018, la administración intentó -en reiteradas ocasiones- llegar a un acuerdo con el Sindicato para el reintegro de Carolina Zumarán y Juan Rojas, ofreciendo distintas alternativas de cierre del tema. Al no llegar a un acuerdo con el Sindicato, la administración decide postergar la discusión para el proceso de negociación colectiva de noviembre 2018, toda vez que, el tema de permisos legales básicos de los dirigentes sindicales del Sindicato se encuentra regulado en el instrumento colectivo. La negociación se centró siempre en el entendido por parte de los dirigentes de que se trataba de un beneficio de la organización sindical de la empresa, nunca se amplió a lo relativo al carácter de dirigente de federación.

De esta forma, y según lo señalado, queda de manifiesto que las horas de trabajo sindical sin el correspondiente descuento eran, meramente, toleradas por Codelco VP en relación a los dirigentes sindicales del Sindicato base, más no de aquellos que tenían la calidad de dirigentes sindicales en relación a la Fesuc.

Que don Juan Rojas y doña Carolina Zumarán fueron elegidos como dirigentes del sindicato desde el período que media entre 2012 a junio de 2018 perdiendo la elección de dicho año. Asimismo, y también de las mismas tablas, se puede corroborar que ambos siguen siendo dirigentes sindicales, pero respecto de la Fesuc, y no en relación al Sindicato.

Que, no obstante, lo anterior, existe una situación disímil entre ambas partes, toda vez que, cuando pierden su calidad de dirigentes sindicales en relación al Sindicato, uno de ellos, esto es, Juan Rojas, vuelve a sus funciones a Codelco VP con fecha 3 de julio de 2018, a diferencia de doña Carolina Zumarán, quien hasta el momento no se ha reintegrado a sus funciones. Asimismo, siendo ambos dirigentes de la FESUC sólo Carolina Zumarán no se reincorpora a sus labores.



Por otra parte, la Sra. Maritza Castro es elegida como dirigente de sindicato base desde el año 2012, y desde los años 2014 a 2018 también ha sido dirigente FESUC, pero a diferencia de la actora, nunca ha dejado de prestar servicios para Codelco VP.

En efecto, damos cuenta de esta situación atendido a que se trata también de una mujer dirigente de FESUC, a quién no se le han hecho los “descuentos” alegados por la Srta. Zumarán atendido a que siendo dirigente de sindicato base y de la Federación, ha continuado prestando servicios para mi representada.

Lo anterior da cuenta entonces SS., que nunca se ha pretendido efectuar algún acto de discriminación a la actora por su género. Como verá, el discurso que plantea la actora resulta artificioso y falaz puesto que la única razón del porqué no se le pagan sus remuneraciones, insistimos, radica en que ha dejado de ser dirigente de base y no se ha reincorporado a sus labores, como lo han efectuado el resto de los dirigentes ya señalados. Producto de lo señalado, queda de manifiesto que no ha existido conducta alguna por parte de la Empresa que haya tenido como objeto perjudicar a la demandante por el hecho de ser mujer. Por el contrario, queda en evidencia que tres personas, dentro de los mismos supuestos fácticos, han sido tratados de igual manera.

Situación actual de la denunciante. Que, como la demandante no ingresó a prestar servicios con fecha 3 de julio de 2018, se le envió una misiva por parte de la Empresa con fecha 5 de julio de 2018 haciéndole presente que no resultó reelecta como directora del Sindicato y, al mantener su calidad de dirigente federativa, tendrá las horas de permiso sindical correspondiente solamente a esta última condición señalándole, asimismo, que se debe reintegrar a sus labores a contar del día 9 de julio de 2018 al proyecto Chuquicamata Subterráneo.

Que, con fecha 9 de julio de 2018, doña Carolina Zumarán se presentó en las instalaciones del proyecto Chuquicamata Subterráneo y le hizo ver a Javier Harris, Director de Relaciones Laborales y Género que existía un presunto acuerdo entre la Fesuc y Codelco VP que la liberaría -presuntamente- de todas sus obligaciones de prestar servicios en la Empresa.

Dicho pacto argüiría la actora se habría configurado a nivel de práctica asentada entre las partes, negándose a la reincorporación solicitada.

Que, con fecha 24 de julio de 2018, Codelco VP envía misiva a Carolina Zumarán como respuesta al requerimiento de fecha 9 de julio de 2018, indicándole que por parte de la Empresa no existía acuerdo alguno con la Fesuc en el sentido de liberar de forma permanente de su obligación de prestar servicios. Además, se insistió en el reintegro de la trabajadora al Proyecto Chuquicamata



Subterránea, informándosele que los días no trabajados no generan derecho a remuneración.

Finalmente, con fecha 28 de julio de 2018, al verificarse que Carolina Zumarán no se reintegró a sus funciones, se implementa la medida antes descrita: pagando únicamente 9 días de remuneraciones (correspondiente a 10 horas semanales de permiso sindical federativo) del mes de julio 2018 haciendo extensible dicha figura hasta el presente mes. (art. 274 inciso 3° del CT).

Sobre la demanda expone:

1. Es falso que Codelco VP no sea una división. Por el contrario, según Decreto Supremo N°156, de fecha 6 de diciembre de 2018, queda, fehacientemente, acreditado el hecho que Codelco VP es una división dentro de Corporación Nacional del Cobre.

2. Es efectivo que la demandante se encuentra en la hipótesis del inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, esto es, sin limitación de jornada.

3. Es falso que haya existido un pacto innominado y consensual existente entre la Fesuc y Codelco VP.

4. Es falso que su representada haya liberado de funciones a dirigente alguno de la Federación por su calidad de tal, sino que todas las circunstancias relativas a las horas de trabajo sindical – antes permisos sindicales – dicen relación con la calidad de dirigentes base. En cuanto al uso excepcional, por cierto, que ello no debe extrañar que suceda, ya que se encuentra regulado por el legislador y por los instrumentos colectivos suscritos por la Empresa con el Sindicato.

5. Se desconoce el hecho de si alguna otra división de Codelco descuenta parte alguna de las remuneraciones mensuales de dirigentes sindicales de Fesuc que haya hecho uso de manera regular y permanente sus horas de trabajo sindical. Ello, por cuanto Codelco VP no ha negociado, bajo ninguna circunstancia, con la Fesuc.

6. Se desconoce y, por tanto, se controvierte, la administración de la organización sindical de la Fesuc en atención a que Codelco VP no mantiene relación alguna con dicha organización suprasindical.

7. En cuanto a la supuesta declaración realizada en la contestación de la causa RIT S-6-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama se debe dejar constancia de que: (i) dicha causa relación con una División distinta a mi representada y, por tanto, nada empece a Codelco VP y (ii) la aseveración se formula respecto de dirigentes de un Sindicato Base – en dicho caso el Sindicato



de Trabajadores N°3 de Codelco Chile, División Chuquicamata – no respecto de la Fesuc.

8. Es absolutamente falso que se haya discriminado a la demandante en su calidad de mujer en atención a que: (i) no ha existido tal pacto y (ii) se han utilizado las mismas medidas respecto de otros dirigentes sindicales (Juan Rojas).

9. Es falso que su representada haya hecho descuento de remuneración, sino que meramente ha contraprestado el trabajo efectivo realizado por la demandante, como corresponde.

10. Es falso que su representada haya producido daño moral alguno a la demandante.

Peticiones concretas: 1. Se rechace la denuncia por vulneración de tutela de derechos fundamentales y, consecuencialmente, se rechace: 1.1. Lo demandado por concepto de remuneraciones adeudadas. 1.2. Lo demandando por concepto de realización de charlas sobre derechos fundamentales. 1.3. Lo demandado por concepto de daño moral. 2. Se condene a la parte demandante al pago de las costas de la causa por estimar la presente parte que no han existido motivos plausibles para litigar en conformidad al inciso primero del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil.

TERCERO: Audiencia Preparatoria. Que con fecha 20 de agosto de 2019, se lleva a efecto la audiencia preparatoria con presencia de ambas las partes. Se evacuaron las excepciones opuestas, dejando su resolución para la sentencia definitiva; luego se llama a las partes a conciliación, la que no prospera.

Posteriormente se fijan como **hechos no controvertidos:** 1. Fecha de inicio de la relación laboral. 2. Cargo que ostenta la demandante. 3. Remuneración percibida por la demandante.

Hechos controvertidos: 1. Efectividad de encontrarse actualmente ventilándose ante otro Tribunal otro juicio entre las mismas partes, con la misma causal y misma cosa pedida. 2. Momento en el cual se produjo la afectación de los derechos fundamentales que denuncia, especialmente el alcance de esta afectación, referida a la continuidad o vigencia en el tiempo de la misma. 3. Efectividad de existir un pacto innominado o de otra naturaleza laboral entre Codelco VP y la FESUC. 4. Existencia de indicios o hechos que puedan ser calificados como discriminación sexual laboral en perjuicio de la demandante. 5. Detrimento patrimonial, en su caso, existencia, alcance y monto del mismo. 6. Existencia del daño moral, entidad y alcance del mismo.

Luego ofrecen la prueba que incorporando las que siguen a la audiencia de juicio.

CUARTO: Que el denunciante allega los siguientes antecedentes:

I.- Documental: 1. Carta de la Vicepresidencia de Proyectos de fecha 05 de julio de 2018. 2. Respuesta de la actora a la empresa de fecha 09 de julio de 2018. 3. Carta enviada por la demandada a la actora de fecha 24 de julio de 2018. 4. Carta de la demandada a la actora de fecha 09 de octubre de 2018. 5. Convenio colectivo de Vicepresidencia de Proyectos con Sindicato de Profesionales, de fecha 22 de enero de 2016. 6. Instrumento colectivo actual de la Vicepresidencia de Proyectos y el Sindicato Vicepresidencia de Proyectos vigente entre el 2018-2021.- 7. Certificado de vigencia del Sindicato Base de Casa Matriz N02022122035. 8. Certificado de vigencia del Sindicato de Vicepresidencia de Proyectos, N°2022161015. 9. Certificado de vigencia N° 2022015881 de Sindicato VP de Codelco Chile.- 10. Certificado de vigencia N° 130120188193 de la Federación de Supervisores del Cobre. 11. Certificado de vigencia N° 130120173404 de la FESUC.- 12. Certificado de vigencia N° 130120154576, del anterior periodo de la FESUC.- 13. Fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, de fecha 08 de noviembre de 2018, causa Rif: S-2-2018.- 14. Contestación de demanda de Codelco en la causa S-6-2018, ante el Juzgado de Letras de Calama. 15. Fallo de 27 de mayo de 2019, en la causa S-6-2018 del Juzgado de Letras de Calama. 16. Comunicación de 03 de noviembre de 2017, entre el Sindicato de la VP de Codelco Chile y la demandada. 17. Respuesta a la carta anterior de la demandada a la Presidencia del Sindicato de la VP. 18. 67 Liquidaciones de remuneraciones de la actora desde el año 2014 hasta el mes de julio de 2019.- 19. Correo electrónico de invitación de segunda jornada de trabajo de escucha, de fecha 05 de julio de 2018.- 20. Certificado de participación en el 12° Congreso Sindical Minero del año 2018. 21. Pantallazo de actividad con ocasión a Políticas de Género de Sernameg y Agenda Mujer. 22. Reunión de comité ejecutivo de 10 de octubre de 2018. Correo electrónico dirigido por la FESUC a la actora, donde se cita a Ja reunión (sic). 23. Reunión de comité ejecutivo de martes 09 de octubre de 2018 de la Federación. 24. Invitación de reunión a la actora para el 01 de octubre de 2018. 25. Invitación control de avance 2018, comisiones martes 02 de octubre de 2018, correo dirigido de la Federación a la actora. 26. Invitación dirigida a la actora al 2° Congreso Unión Sindicatos Mineros Privados, Estatales y Servicios de la Minería, de 28 de septiembre de 2018. 28. Invitación dirigida a la actora a la reunión de la UNI American Global Unión, de 08 y 09 de noviembre de 2018. 27. Invitación de la Universidad Federico Santa María, a través de correo electrónico, a participar en actividad el día 11 de septiembre de 2018. 28. Correo electrónico de la FESUC dirigido a la actora, reunión comité Ejecutivo. 29. Invitación de reunión a Comité Ejecutivo, de 13 de septiembre de 2018, a través de correo electrónico. 30. Invitación de reunión a Comité Ejecutivo, para el 30 de agosto de 2018, de la Federación a la actora. 31. Invitación de reunión a Comité Ejecutivo, de 29 de agosto de 2018, de la Federación a la actora. 32. Citación a



consejo de presidentes, miércoles 12 de septiembre de 2018, de la Federación a la actora. 33. Invitación de reunión de la CTMIN, Consejo de Trabajadores de la Minería, con el Director la Organización Internacional del Trabajo, OIT, el martes 28 de agosto. 34. Invitación video conferencia de la Universidad Federico Santa María, miércoles 22 de agosto. 35. Invitación de reunión con don Ricardo Hurtado, de la Universidad Federico Santa María. 36. Invitación de reunión ordinaria de Cosoc de Minería, Consejo de Sociedad Civil de Minería, el 06 de agosto de 2018. 37. Reunión con senador Guillier, invitación que hace el Presidente de la Federación a la actora, de fecha 06 de agosto de 2018. 38. Invitación de jornada de planificación del Consejo Directivo Nacional de la FESUC, de fecha 24 de julio de 2018. 39. Invitación actualizada de la jornada de planificación de CDN FESUC, de 24 de julio de 2018, a través de correo electrónico. 40. Invitación a reunión con LATAM, Lorena Miranda, de 26 de julio de 2018, de la FESUC a la actora. 41. Entrega de carta a la Moneda de la Seremi, de fecha 19 de julio de 2018.- 42. Invitación de reunión de la Dirección del Trabajo por parte de don Jorge Arriagada, Jefe del Departamento Jurídico, el jueves 26 de julio de 2018. Correo de la Federación a la actora, el 14 de julio de 2018. 43. Citación a Asamblea Ordinaria FESUC, de 21 de julio de 2018. 44. Invitación a la reunión de comunicación el 18 de julio de 2018, de la Federación a la actora, vía correo electrónico. 45. Invitación a la reunión de la Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género, el 19 de julio de 2018, de la Federación a la actora. 46. Carta de Vicepresidente de Recursos Humanos, Daniel Sierra, de fecha 11 de julio de 2018. 47. Invitación audiencia de juicio Rif O-1896-2018. 48. Invitación Cuarta reunión de UNI Américas P&M, 08-08 noviembre 2018. 49. Coordinación II Congreso Unión de Sindicatos Mineros Privados y Estatales. 50. Reunión comité ejecutivo 09-10-18. 51. Reunión comité ejecutivo 10-10-18. 52. Reunión Dirección del Trabajo, Lilia Jerez- Jefa Depto RRLL 17-10-18. 53. Congreso FTM 19-10-18, Mejillones. 54. Congreso FTM 20-10-18, Mejillones. 55. Congreso FTM 21-10-18, Mejillones. 56. Congreso FMC 22-10-18, Iquique. 57. Congreso FMC 23-10-18, Iquique. 58. Congreso FMC 24-10-18, Iquique. 59. Reunión comité ejecutivo, 20-10-18, Calama. 60. Reunión Comisión Jurídica Fesuc, 06-12-18, Stgo. 61. Audiencia de Juicio RIT 0-1896-2018,10-12-18, Stgo. 62. Asamblea Ordinaria FESUC, 11-12-18 Stgo. 63. Asamblea Ordinaria FESUC, 12-12-18 Stgo. 64. Audiencia Preparatoria Rif 0-7545-2018, 19-12-18, Stgo. 65. Reunión Dirigentes Distrito Norte, 21-12-18, Calama. 66. Reunión Unión Sindicatos Mineros, privados, estatales y servicios a la minería, 09- 01-19, Antofagasta. 67. Ratificación Convenio 176 OIT, 22-01-19, Calama. 68. Reunión Sindicato de Supervisores, 23-01-19, Tocopilla. 69. Reunión Consejo presidentes Fesuc, 30-01-19, Antofagasta. 70. Reunión Superintendencia de Pensiones, 31-01-19, Stgo. 71. Reunión IPT, 04-02-19, Stgo. 72. Actividad CTMIN, ratificación convenio 176 OiT, 06-02-19, Iquique. 73. Reunión comisión Género Fesuc, 28-02-19, Stgo. 74. Taller comité



ejecutivo, 07-03-19, Stgo. 75. Reunión comité ejecutivo, 19-03-19, Calama. 76. Reunión consejo directivo nacional, 20-03-19, Tocopilla. 77. Reunión Cochilco, 28-03-19, Stgo. 78. Inauguración Fundación Salud Sindicato Collahuasi, 09-04-19, Iquique. 79. Reunión Cosoc Minería, 06-05-19, Stgo. 80. Reunión extraordinaria consejo presidentes Fesuc, 08-05-19, Stgo. 81. Reunión CIMIN 09-05-19, Stgo. 82. Reunión Empresas públicas, 16-05-19, Stgo. 83. Reunión Consejo Directivo Nacional, 29-05-19, Stgo. 84. Reunión Comité Ejecutivo, 28-05-19, Stgo. 85. Charla, control de costos en momentos de incertidumbre del mercado del cobre, 04-06-19, Stgo. 86. Taller y encuentro de Sindicatos de profesionales de Chile, 11-06-19, Stgo. 87. Reunión Sindicato DMH, 13-06-19, Calama. 88. Reunión Comité Ejecutivo, 04-07-19, Stgo. 89. Comisión de Minería Cámara Diputados, 22-07-19, Stgo. 90. Reunión Cosoc Minería, 23-07-19, Stgo. 91. Reunión preparación Actividad entrega carta a la Moneda, 30-07-19, Stgo. 92. Reunión Consejo Presidentes, 31-07-19, Stgo. 93. Reunión consejo de presidentes Fesuc, 12-08-19, Calama. 94. Reunión consejo de presidentes Fesuc, 13-08-19, Calama. 95. Reunión consejo de presidentes Fesuc, 14-08-19, Calama. 96. Audiencia preparatoria Rit- T-1172-2019, 20-08-19, Stgo. 97. Certificado de vigencia Sindicato de Trabajadores Gerardo Rivera Rojas N°509/2019/1. 98. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores Minera Ministro Hales, Codelco Chile, N0202/2019/23. 99. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores N° 3 mina y planta, El Soldado, N°509/2019/2. 100. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores N°1, Codelco Chile, Antofagasta, N° 201/2019/34. 101. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores N°1, Codelco Chuquicamata, N° 202/2019/24. 102. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores N°2, Codelco Chuquicamata, N° 202/2019/25. 103. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores N°5, Codelco Chile, N0202/2019/27. 104. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic, División Codelco Norte, N° 202/2019/28. 105. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores N° 2, Potrerillos, división El Salvador, N° 302/2019/3- 106. Certificado de Vigencia, Sindicato de empresa Industrial Integración Laboral de Codelco Chile, División Andina, N°505/2019/8. 107. Certificado de Vigencia, Sindicato de Trabajadores N° 7, División El Teniente, N0601/2019/21. 108. Certificado de vigencia, Sindicato de Trabajadores del Teniente, N° 601/2019/23. 109. Certificado de Vigencia, Sindicato Sewwll y Mina unificado, división El Teniente, N° 601/2019/24. 110. Certificado de vigencia, Sindicato Minero de Trabajadores de Codelco Chile, División Codelco Chile, N°202/2019/30. 111. Nómina de Dirigentes Sindicales FTC.

II.- Testimonial: Ricardo Calderón Galaz, y, Pablo Fernández Valenzuela.

III.- Exhibición de documentos e incorporación de: 1. Liquidaciones de remuneraciones de don Wilson Álvarez, desde el año 2013 hasta la fecha. 2. Actas de directorio de Codelco del año



2018, donde se trata el tema de los permisos sindicales de la actora. (segundo no cumplido solicita se haga efectivo apercibimiento)

IV.- Oficio: Dirección del Trabajo.

QUINTO: Que la denunciada incorpora:

I.- Documental: 1. Cadena de 9 correos electrónicos, entre el 15 de mayo y el 15 de junio de 2015, asunto “Solicitud compra de futuros pasajes”. 2. Cadena de 6 correos electrónicos, entre el 16 y el 18 de junio de 2015, asunto “Solicitud: 2015027220 Pasajero: Ugalde Pérez, Lorena Úrsula Grey #1442534- 45623635#”. 3. Cadena de 4 correos electrónicos, entre el 13 y el 21 de julio de 2015, asunto “Pasajes Mes de Agosto”. 4. Cadena de 6 correos electrónicos, entre el 28 y el 29 de julio de 2015, asunto “Cambio Reserva 2015032908 Claudio Dorador #144253446323152#”. 5. Cadena de 2 correos electrónicos, del 30 de julio de 2015, asunto “Plan Contingencia 03 al 07 de agosto”. 6. Correo electrónico de fecha 31 de agosto de 2015, asunto “Pasajes 31 de agosto con 03 de septiembre”. 7. Cadena de 2 correos electrónicos, del 30 de julio de 2015, asunto “Cambio de grupo”. 8. Cadena de 7 correos electrónicos, entre el 28 y el 30 de julio de 2015, asunto “Cambio reserva 201503298 Claudio Dorador #144253446323152#”. 9. Cadena de 2 correos electrónicos, entre el 30 de julio y el 03 de agosto de 2015, asunto “Pasajes 31 de agosto con 03 de septiembre”. 10. Cadena de 4 correos electrónicos, entre el 30 de julio y el 03 de agosto de 2015, asunto “Pasajes 31 de agosto con 03 de septiembre”. 11. Cadena de 5 correos electrónicos, entre el 04 y el 05 de agosto de 2015, asunto “Pasajes”. 12. Correo electrónico de fecha 6 de agosto de 2018 con asunto “Formulario Permiso sindical 6 al 8-08.2019, Asamblea Nacional FESUC”. 13. Correo electrónico de fecha 14 de agosto de 2018 con asunto “Formulario permiso sindical 16 agosto 2018”. 14. Correo electrónico de fecha 5 de septiembre de 2018 con asunto “formulario horas sindicales 6 de septiembre de 2018”. 15. Correo electrónico de fecha 24 de septiembre de 2018 con asunto “Formulario solicitud Horas Sindicales fuera de agenda”. 16. Correo electrónico de fecha 8 de octubre de 2018 con asunto “planificación Agendas CDN Federación Sep – Dic 2018”. 17. Correo electrónico de fecha 22 de octubre de 2018 con asunto “solicitud horas sindicales 24 y 25 de octubre”. 18. Correo electrónico de fecha 5 de noviembre de 2018 con asunto “Agenda actividades federativas revisión 1”. 19. Correo electrónico de fecha 18 de julio de 2018 con asunto “Formulario permiso sindical 17-07-2018”. 20. Correo electrónico de fecha 25 de julio de 2018 con asunto “Formulario Permiso sindical 26-07-2018”. 21. Correo electrónico de fecha 31 de julio de 2018 con asunto “solicitud horas sindicales”. 22. Cadena de 2 correos electrónicos, entre el 06 y 09 de julio de 2018, con asunto “VP-GRH-281-2018 Horas de Trabajo Sindical”. 23. Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2011 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional



del Cobre y Mariza Castro Codoceo. 24. Contrato de trabajo de fecha 1 de mayo de 2011 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y Juan Humberto Rojas Lazo. 25. Certificado de conformidad de fecha 21 de septiembre de 2017 emitida por el INN. 26. Carta emitida por AENOR Chile dirigida a Angélica Jofre Correa, Gerenta de recursos humanos de Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre. 27. Carta enviada a don Javier Harris, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos, por Maritza Castro Codoceo, Presidenta del Sindicato de Trabajadores, Supervisores y Administrativos Vicepresidencia de Proyectos – Codelco Chile, de fecha 11 de octubre de 2017. 28. Carta enviada a doña Maritza Castro Codoceo, Presidenta del Sindicato de Trabajadores, Supervisores y Administrativos Vicepresidencia de Proyectos – Codelco Chile, por doña Roxana Chiros, Directora de Relaciones Laborales y Estudios de la Vicepresidencia de Proyectos, de fecha 20 de abril de 2017. 29. Carta enviada a doña Maritza Castro Codoceo, Presidenta del Sindicato de Trabajadores, Supervisores y Administrativos Vicepresidencia de Proyectos – Codelco Chile, por don Javier Harris, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos, de fecha 27 de septiembre de 2017. 30. Carta enviada a Carolina Zumarán Robles, por doña Roxana Chiros, Directora subrogante de Relaciones Laborales y Género de la Vicepresidencia de Proyectos, de fecha 24 de julio de 2018. 31. Carta enviada a Carolina Zumarán Robles, por don Javier Harris, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos, de fecha 05 de julio de 2018. 32. Carta enviada a don Juan Rojas Lazo, por don Javier Harris, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos, de fecha 05 de julio de 2018. 33. Acta de mediación Codelco Chile, División Radomiro Tomic con Sindicato de Profesionales División Radomiro Tomic, Segunda Audiencia, ante Inspección Provincial del Trabajo El Loa Calama, Región Antofagasta, de fecha 25 de abril de 2016. 34. Carta enviada al Sindicato de Trabajadores, Supervisores y Administrativos Vicepresidencia de Proyectos – Codelco Chile, por don Javier Harris, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos, de fecha 05 de julio de 2018. 35. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante, entre enero de 2014 y noviembre de 2018. 36. Convenio colectivo de trabajo de fecha 22 de enero de 2016 celebrado entre Vicepresidencia de Proyectos de la Corporación Nacional del Cobre y Sindicato de trabajadores, profesionales y administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de la Empresa Codelco Chile. 37. Correo electrónico e fecha 19 de agosto de 2019 con asunto “Gestión Vacaciones y días compensados Proyecto Nuevo Nivel Mina”. 38. Cadena de 3 correos electrónicos, entre el 24 y 25 de julio, asunto “Coordinar entrevista técnica Héctor Brito – Jefe de turno NNM”. 39. Set de 15 solicitudes de vacaciones realizadas por Carolina del Carmen Zumarán Robles a Vicepresidencia de Proyectos Corporación Nacional del Cobre. 40. Demanda de causa RIT O-7545-2018 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



II.- Testimonial: Mario Orellana Rodríguez, y, Andrea Domínguez Campusano.

III.- Se tuvo a la Vista Causa RIT O-7545-2018 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

□**SEXTO: Excepción de Litis Pendencia.** Que procede pronunciarse previamente acerca de la existencia de litis pendencia, cuyo principal argumento es la existencia entre las mismas partes además de esta causa una en el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, cuyo Rit es el O-7545-2018, la que se encuentra con sentencia recurrida de nulidad ante la Iltna. Corte de Apelaciones de Santiago, y que desechó la acción de la demandante.

Que, de acuerdo al artículo 303 N° 3 del Código de Procedimiento Civil, "Sólo son admisibles como excepciones dilatorias: 3°.- La litis pendencia".

Que se ha definido como excepciones "aquellas peticiones que formula el demandado, basado en elementos de hecho y de derecho que tienen eficacia extintiva, impeditiva o invalidativa del efecto jurídico afirmado como fundamento de la pretensión" y las excepciones dilatorias como "aquellas que se refieren a la corrección del procedimiento sin afectar el fondo de la acción (pretensión) deducida, de conformidad a lo prescrito en el N° 3 del artículo 303 del Código de Procedimiento Civil" (Cristian Maturana Miquel, Disposiciones Comunes a todo Procedimiento, Universidad de Chile, Facultad de Derecho, Departamento de Derecho Procesal, pág. 125). Que como lo ha sostenido el máximo tribunal, por ejemplo, en los autos rol 1881- 01, tanto en nuestra legislación como en la extranjera no encontramos un concepto ni una reglamentación particular acerca de la excepción de litispendencia. Con todo, la doctrina coincide en afirmar que tal excepción tiene lugar cuando concurren dos litigios entre las mismas partes, seguidos ante el mismo o diverso tribunal, siempre que versen sobre igual objeto pedido y con demandas basadas en la misma causa de pedir. De lo que es posible concluir que para su configuración es necesaria la existencia de una triple identidad: de personas, de objeto y de causa de pedir, esto es, las mismas que se exigen para la cosa juzgada, con la salvedad que el juicio que da origen a la excepción examinada debe estar pendiente, puesto que, de lo contrario, procedería la aludida excepción de cosa juzgada. Que a su vez, la jurisprudencia ha expresado que la litispendencia tiene lugar cuando se promueve ante un tribunal el mismo negocio ya ventilado ante él u otro y, por consiguiente, supone que hay identidad de partes, de objeto y de causa de pedir entre la primera y segunda demanda; y su propósito es el de evitar que se dicten fallos contradictorios o incompatibles en desmedro de la buena administración de justicia, como el prevenir y resguardar la autoridad de la cosa juzgada (C.A. Concepción, 9 de diciembre de 1982, RDJ., Tomo 78, Secc. 2ª., página 184).



Que el profesor Cristián Maturana Miquel (Actuaciones Judiciales, Notificaciones, Resoluciones Judiciales y el Juicio Ordinario, Facultad de Derecho, Universidad de Chile), expone que cuatro son los requisitos o presupuestos de la litispendencia: 1) que exista un juicio pendiente, sea ante el mismo tribunal u otro; 2) identidad legal de personas; 3) identidad de objeto; y 4) identidad de causa de pedir. Para que exista juicio pendiente, basta con la notificación de la demanda, porque desde ese momento se produce la relación procesal. En cuanto a la identidad legal de personas se trata, precisamente, de identidad legal o jurídica y no física. No es suficiente la identidad física, ya que una persona física puede constituir, desde el punto de vista legal, dos o más personas legales diversas y, a la inversa, dos personas físicas pueden constituir una sola persona legal. En lo atinente a la identidad de cosa pedida, hay que señalar que ella es el beneficio jurídico inmediato que se reclama y al cual se pretende tener derechos. La identidad ha de buscarse en el beneficio jurídico y no en la materialidad de las prestaciones, sin que pueda pretenderse que sean iguales en sustancia y accidentes. Por último, en lo tocante a la identidad causa de pedir, la ley la define manifestando que se entiende por causa de pedir "el fundamento inmediato del derecho deducido en juicio". Toda acción tiene un objeto y una causa. El objeto es la cosa pedida, y la causa, la razón o basamento de esta petición. Este Tribunal ha indicado que "por causa de pedir se entiende el hecho constitutivo de la acción, esto es, el hecho jurídico que configura el fundamento del derecho que se hace valer en juicio o las razones por las cuales se pretende la declaración garantizada por la ley. Por lo tanto, es posible que un mismo hecho pueda caer bajo diversas normas de la ley, cambiando sólo el punto de vista jurídico desde el cual se considere" (RDJ., Tomo 89, Secc. 1ª., página 59); que, en la presente causa, es necesario analizar los presupuestos de ellas. Es así que, en cuanto a la identidad legal de personas, es evidente que ésta concurre. En estos autos, quien actúa como denunciante es doña Carolina del Carmen Zumarán Robles y como denunciada el Corporación Nacional Del Cobre, CODELCO CHILE. Obrando ambas en las mismas calidades jurídicas que en la presente causa. Que tal como se anotó previamente, toda acción tiene un objeto y una causa. El objeto es la cosa pedida, y la causa, la razón o basamento de esta petición. Las que claramente difieren toda vez que ambas acciones si bien son incoadas en la misma etapa de la relación laboral, esto es, vigente la misma, la que está sometida a conocimiento de esta sentenciadora se refiere a una acción de tutela de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, mientras que aquella que se encuentra radicada en el Segundo JLT de Santiago, se trata de una acción ordinaria de cobro de prestaciones. Lo anterior, entonces descarta que exista una triple identidad entre ambas causas, de lo que resulta entonces el rechazo de esta excepción.

SÉPTIMO: Caducidad. Que, en cuanto al plazo de la caducidad de la acción interpuesta, dado el petitorio formulado ante este tribunal, se ha denunciado por vulneración a garantía de la no

discriminación, la que de acuerdo al relato de la demanda tiene su fundamento en el no cumplimiento de un supuesto pacto tácito innominado que la liberaría que beneficiaría a dirigentes sindicales a fin de disponer del cien por ciento del tiempo a la de sus funciones sindicales en tanto percibiría integrante su remuneración. Que a partir del junio de 2018 refiere la denunciante quedó como dirigente solo de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), sin pertenecer a la dirigencia del Sindicato Base de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco Chile, lo que motivó que Codelco descontara su sueldo y luego todo lo que excede en el mínimo de 10 horas semanales, lo que ocurre a contar de la fecha antes señalada y se ha ido reiterando en el tiempo hasta la presentación de la demandada, indicando que dicha situación sólo ocurre respecto de ella y no de los dirigentes varones, quienes mantienen los mismos beneficios. Entendiendo que los actos denunciados, a entender de esta sentenciadora, se han ido sucediendo en el tiempo, manteniéndose de manera ininterrumpida la supuesta vulneración, lo que permite sostener entonces que a la fecha de interposición de la demanda aquellos no habían desaparecido, por lo que de acuerdo a lo dispuesto en el art 486 del CT, estaría dentro del plazo para efectuarlo, lo que motivará que se rechace la excepción.

OCTAVO: Análisis y valoración de la prueba. Que analizados los medios de prueba portados por las partes en la audiencia de juicios de conformidad lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se tienen por establecidos los siguientes hechos:

□1.- Que con fecha 5 de julio de 2018 se remite carta a la denunciante informándole que dado que ya no detenta el cargo de dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco Chile, sin perjuicio de mantener la calidad de directora de la FESUC, conforme lo dispone el art. 274 inciso tercero del CT, que dispone que “El director de federación o confederación ... tendrá derecho a que el empleador le conceda 10 horas semanales de horas de trabajo sindical para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.”

Señala la empresa que deberá reintegrarse a sus funciones el lunes 9 de julio de 2018, debiendo presentarse a las 10:00 en las oficinas de la Plataforma VP del Proyecto Mina Chuquicamata Subterránea, Calama, con la especialista de RRHH.

Suscribe la carta don Javier Harris Poblete, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos.

2.- Que la demandante de autos contesta esta carta, en base a los mismos argumentos sostenidos en autos.



3.- Que Codelco, el 24 de julio de 2018 mediante carta contesta la recibida de parte de la actora, controvirtiendo lo sostenido particularmente señalando que entre Codelco y la FESUC no existe tal pacto. Que tampoco existe cláusula tácita en el mismo, toda vez que ello opera sólo en el ámbito del ámbito individual de trabajo. Y niega que tal beneficio para los directores a nivel federativo, insistiendo que debe presentarse a su puesto de trabajo y se le reconocen las horas sindicales en ellos términos establecidos Enel art. 274 inciso 3° del CT. Esta última carta la suscribe doña Roxana Chiros S., directora de RRLL y Género (S) de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco Chile.

□4.- Que el contrato colectivo vigente entre la Vicepresidencia de Proyectos y el “Sindicato de la Vicepresidencia de Proyectos” en la cláusula 20 regula el “permiso legal básico”, mediante el cual la empresa se hace cargo del pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales, correspondientes a 8 horas semanales (art. 249 del CT), que se entenderá como efectivamente trabajado. Y no comprenderá dentro del límite de las horas indicadas, aquellas que sean utilizadas por los directores sindicales para asistir a reuniones o eventos convocados por la Administración, las que serán pagadas por el empleador.

5.- Que de acuerdo con el CERTIFICADO N° 1301/2018/8193, doña Carolina Zumarán es parte del directorio de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), en calidad de Directora Vicepresidenta iniciando su período el 07 de junio de 2018 y hasta el 07 de junio del 2022.

6.- Que existe carta dirigida a la Presidenta del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos Codelco Chile de fecha 17 de noviembre de 2017, aclarando situación de permisos sindicales.

7.- Que revisada las liquidaciones de remuneraciones a contar del año 2018 de la actora en el mes de junio el último mes pagado completo con 30 días trabajados; luego en el mes de julio se le paga por 8 días trabajados, en agosto 6 días trabajados, septiembre no tiene sueldo base ganado, de igual forma octubre y noviembre, para aparecer percibiendo en el mes de diciembre por 7 días trabajados. Y en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018, se le paga horas de permiso sindical, conforme se detalla en los haberes de las liquidaciones incorporadas.

8.- Que se acompañaron las liquidaciones de WILSON Arturo Álvarez Iglesias, de enero a diciembre de 2018, que dan cuenta que percibió su remuneración íntegra todos los meses del año.

9.- Que existe una serie de correos de invitaciones entre los destinatarios de éstas se encuentra doña Carolina Zumarán por la FESUC, del 19, 22 y 26 de julio de 2018; 06 de agosto de



2018, 22, 28, 29, 30 de agosto de 2018, 11, 12 y 13 de septiembre de 2018, 01, 09, 10 de octubre de 2018, 08 y 09 de noviembre de 2018, entre otras, que dan cuenta de la actividad gremial a la que fue invitada la demandante, -mas no su asistencia- entre las fechas indicadas, por la FESUC.

10.- Que los testigos Ricardo Calderón Galaz y Pablo Fernández Valenzuela, presentados por la denunciante, serán desestimadas sus declaraciones, particularmente por que el interrogatorio a los que fueron sometidos ambos testigos, carecen de la imparcialidad suficiente toda vez que los mismos fueron conducidos por el letrado desapegadas a la ley pese a la insistir por parte de esta jueza a que los desarrollara en los términos que establece el art. 454 N°6) inciso segundo del CT, generándose incidentes al respecto, toda vez que el interrogatorio se formuló en términos asertivos, es decir, al realizar preguntas inductivas a sus testigos entrega las respuestas el propio abogado, cerrando la posibilidad a que espontáneamente prestaran declaración los convocados. Lo cierto, es que la natural consecuencia de dicha técnica es que la información que ingresa a conocimiento del tribunal proviene de una fuente distinta al testigo, quien básicamente tiene una actividad confirmatoria o denegatoria de la información que se le está entregando. Lo anterior, ocasiona que la información sea de baja calidad, en un ejercicio carente de seriedad, y por ende de nulo valor probatorio.

11.- Que se incorporó el contrato de trabajo del Sr. Juan Rojas Lazo quien se desempeña como Ingeniero de Control de Proyectos, suscribiendo el contrato con la Vicepresidencia de Proyectos de CODELCO Chile.

12.- Que el 9 de julio de 2018, don Juan Rojas Lazo remite a los encargados de la empresa Daniel Velásquez Villablanca, Fabián Olivares Pardo, y, a Roberto Núñez (Codelco VP), comunicando las horas de trabajo sindical, adjuntando un archivo PDF conteniendo la planificación de agendas CDN Federación de los meses de julio a septiembre de 2018, comunicando además las reuniones sindicales asociadas al trabajo de la Federación de Supervisores del Cobre.

Agrega que “respecto de las horas semanales se trató de planificar en la mayoría los días jueves para compensar los otros días programados dado que la jornada de los jueves tiene menos de 10 horas, balanceando con aquellos que tienen más.”

13.- Que don Juan Rojas Lazo, en su calidad de dirigente de la FESUC, solicita mediante correo electrónico a la empresa adjuntando el formulario de permisos sindicales los días 17 de julio, 26 de julio y 31 de julio todos de 2018. Lo anterior consta de los respectivos correos electrónicos.

Que don **Juan Rojas Lazo** remite correo el **06 de agosto de 2018**, a Roberto Núñez Videla



adjuntando el formulario de permiso sindical del 06 al 08 de agosto de 2018, para la Asamblea nacional. En él el Sr. Rojas informa además que fue informado en la planificación a la Jefatura, y solicita que se informe que la formalidad ha sido cumplida.

Que el día **14 de agosto de 2018** mediante correo electrónico de la misma fecha informa el Sr. Juan Rojas Lazo, según asunto: “formulario permiso sindical 16 agosto 2018”. Señala que el día se encuentra informado a la jefatura en la planificación entregada en julio.

Que el **5 de septiembre de 2018** comunica mediante correo electrónico remitiendo formulario de horas sindicales para el 6 de septiembre de 2018, además agrega que ese mismo mes entregará la planificación de los próximos tres meses a la jefatura, de la reunión planificadas, “quedando abierto el tema cuando tengamos alguna citación extraordinaria de parte de la Fesuc.”

Agrega que “... si la reunión no está en la planificación te informaré oportunamente copiando a mi jefatura para formalizar la puesta en conocimiento de parte de ellos ...además de entregar el formulario de horas no planificadas con anterioridad, y en el caso que se encuentren planificadas, te enviaré el formulario de acuerdo a lo convenido hasta ahora.”

Que el 24 de septiembre de 2018, envía Juan Rojas Lazo correo electrónico a Roberto Núñez Videla; asunto: Formulario Horas sindicales fuera de agenda, mediante el cual adjunta el formulario señalado para hacer uso de permiso sindical para esa misma fecha con motivo de una reunión no planificada en Calama.

El correo electrónico de 8 de octubre de 2018, del Rojas Lazo dirigido a Daniel Velásquez Villablanca y Fabián Olivares Pardo; asunto: planificación de agendas CDN Federación Sep-Dic 2018. Expone el señor Rojas Lazo que adjunta la planificación y refiere “... en general he tratado que mis reuniones sean los días jueves para así estar dentro de las horas asignadas por ley, sin embargo, hay algunas que por problemas en los demás integrantes no ha sido posible ajustarlas para los días jueves.”

El Sr. Juan Rojas Lazo remite al Señor Roberto Núñez (Codelco VP), mediante correo electrónico de 22 de octubre de 2018, adjuntando un formulario de solicitud de las horas sindicales de esa semana, indicando la distribución de las mismas.

Luego este mismo dirigente de la FESUC, el lunes 5 de noviembre de 2018 remite a Daniel Velásquez Villablanca, Fabián Olivares Pardo, y, a Roberto Núñez (Codelco VP), la agenda de actividades federativas, con la planificación de Agendas CDN Federación SEP-DIC 2018.



Consistente en una actualización de la agenda de actividades de la Federación, informando además que la asamblea nacional de la FESUC tendrá lugar el 17 de octubre de ese año.

14.- Que la Vicepresidencia de Proyectos de CODELCO Chile se encuentra acreditado que cumple con la norma NCh 3262-2012 sobre “Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal- Requisitos”, preparada por la División de Normas del Instituto Nacional de Normalización, para todas las áreas de la Vicepresidencia de Proyectos de Codelco y los procesos que cada una de ellas desarrolla. Gerencias. Proyecto Minero de Chuquicamata. (Carta de AENOR)

15.- Que el 27 de septiembre de 2017, Sr. Javier Harris P, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos Codelco Chile, envía carta a doña Maritza Soto Codoceo, en su calidad de Presidenta del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, cuyo asunto es: “Ausentismo de dirigentes Sindicales que se indican.”

Colocando en antecedente de que doña Carolina Zumarán Robles y Juan Rojas Lazo, han incumplido el sistema estatuido por ambas partes sobre el uso de horas de trabajo sindical que les asisten, esto con la finalidad de que se informen anticipadamente las ausencias, para poder cubrir los requerimientos de cada área, indicando que ello es consabido por ambos dirigentes. Refiere que ellos no han cumplido oportunamente, señalando que no han concurrido a prestar servicios, ni dado aviso ni al área de Relaciones laborales y Género ni a sus respectivas jefaturas. Hechos que también habrían sido tratadas en reuniones bipartitas y que se les habría indicado que generarían descuentos remuneracionales respectivos.

16.- Que el 20 de abril de 2017, doña Roxana Chiros B., Directora de Relaciones Laborales de la VP de Proyectos Codelco Chile, reitera a doña Maritza Codoceo; Presidenta del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, la petición de que los directores del Sindicato VP envíen de forma regular, periódica y una anticipación de 48 horas los permisos sindicales que hagan uso, indicando que tal como se hace en la práctica ya afianzada en la materia, para registrarlos e informar a las jefaturas, señala que se ha señalado en reuniones bipartitas y es relevante para la administración. Indica que los permisos son un sistema excepcional que habilita a no concurrir a las faenas. Además, solicita que se regularicen dentro de ese mes de abril los permisos y horas de trabajo sindical que no se hubieran registrado con anterioridad incluyendo marzo de 2017.

17.- Que el 11 de octubre de 2017 doña Maritza Soto Codoceo, en su calidad de Presidenta



del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, dirige una carta al Sr. Javier Harris P, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos Codelco Chile, respondiendo una dirigida al Sindicato, por dos dirigentes que habrían incumplido el sistema de uso de horas de trabajo sindicales, las que serían consideradas como días no trabajados, y no generarían derecho a remuneraciones, reflejándose en la respectiva liquidaciones de remuneraciones. Carta en llama al diálogo respecto de las horas sindicales, indicando no existía mayor ahondamiento en la carta sobre los hechos que constituirían el incumplimiento.

18.- Que el Sr. Javier Harris P, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos Codelco Chile, el 5 de julio de 2018, envía en iguales términos cartas dirigidas a doña Carolina Zumarán Robles y Juan Rojas Lazo, cuya referencia es “Horas de Trabajo Sindical”, y expone que entre los días 26 y 28 de junio de 2018 el Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, realizó elecciones para renovar el Directorio Sindical, de las que no resultaron electos por lo tanto perdieron sus calidades de directores.

A ambos se les reconoce que no obstante lo anterior, mantienen las calidades de directores de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), conforme lo establecido en el art. 274 inciso tercero del CT, tendrá derecho a 10 horas semanales de trabajo sindical, las pueden acumularse en el mes calendario.

En ella se le conmina a Carolina Zumarán a reintegrarse a sus labores a contar del 9 de julio de 2018, presentándose a las 10 AM en las oficinas de la Plataforma VP del Proyecto Mina Chuquicamata Subterránea, Calama, con la especialista avanzada de RRHH Colette Cifuentes a fin de coordinar su reintegro. Y a don Juan Rojas Lazo, que presta servicios en el Proyecto Mina Chuquicamata Subterránea (PMCHS), el que ya se habría reintegrado el 03 de julio de 2018, deberá coordinar previamente la utilización de las horas de trabajo sindical antes señaladas con la Dirección de Relaciones Laborales y Género VP, manteniendo informado a su jefatura directa.

19.- Que se acompaña por la demandada el Acta de mediación de fecha 25 de abril de 2016 entre CODELCO CHILE, División Radomiro Tomic y el Sindicato de Profesionales de la División Codelco Norte de la Corporación Nacional del Cobre de Chile. Y que da cuenta que las partes se encuentran negociando los permisos sindicales proponiendo al sindicato que ... (punto 5) en que “La empresa respetará los permisos sindicales señalados en la norma laboral vigente, llama a la organización a mantener la tradición del Sindicato de Profesionales y retomar sus funciones habituales, y generará los espacios para el cumplimiento de sus obligaciones sindicales, previa



agenda.”

Proponiendo en definitiva la División que otorgará los permisos que establezca la ley laboral. Que además permitirá ausentarse de sus funciones habituales el número de horas sindicales necesarias semanales con los siguientes objetivos, por ejemplo: agenda laboral (en las horas que corresponda y que establezcan de común acuerdo), mesa de productividad y costos (manera quincenal en los horarios que se acuerden), mesa de salud (quincenal) en las horas que se establezcan). Y las asambleas (fuera de horario y la faena laboral), se permitirá salida con la antelación correspondiente para preparar dicha actividad la que deberá ser informada a la administración, una vez por semana. En todo caso, se otorgará un medio día antes de dicha actividad. Que además se revisará los turnos de Directores. En caso de que el Directorio requiera reunirse en horas de trabajo se darán las condiciones para facilitar dicha reunión. En cuanto a la capacitación/formación sindical. Se otorgarán permisos correspondientes, mientras sean informados y acreditados oportunamente. Finalmente cumpliendo lo anterior, la División se hará cargo del pago de las remuneraciones de los directores.

Luego se reúne el sindicato a fin de responder la propuesta de la empresa, llegando con contrapropuestas.

20.- Que el Sr. Javier Harris P, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos Codelco Chile, el 5 de julio de 2018, dirige una carta a la nueva directiva vigente a contar de junio de 2018, Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, cuya referencia es “Horas de Trabajo Sindical”, exponiéndoles que éstas se rigen por el art. 249 del CT, y la cláusula 20 del Convenio Colectivo del Trabajo vigente con el sindicato. Por el cual dispondrán de 8 horas semanales de trabajo sindical que se permitan ausentarse de su jornada de trabajo por este período de tiempo, siendo su pago de cargo de la Empresa. Y que la utilización de dichas horas deberá ser coordinada con una antelación mínima de 48 horas con la Dirección de Relaciones Laborales y de Género, manteniendo informada a su jefatura.

21.- Que depone por la demandada doña Andrea Domínguez Campusano, Psicóloga, que trabaja en la Vicepresidencia de Gerencia de RRHH, como jefa señala que se encuentran certificados en la norma 3262 de igualdad de género, y que fue una certificación voluntaria, indica que conoce a la demandante por trabaja en la Vicepresidencia de Proyectos, señala que la demandante no se ha acercado a exponer problemática de género.

Que el Testigo Mario Orellana Rodríguez Ingeniero en Construcción, trabajó 14 años en la Vicepresidencia, fue dirigente sindical entre el 2015 y 2018, conoció a la demandante, explica que



la situación de la Sra. Zumarán agudizó gestión en la empresa porque ella y otro dirigente no trabajaban, y trataron de darle una solución al tema. Le hicieron como propuesta a doña Carolina y don Juan Rojas de cederle horas. Al final terminó regresando el Sr. Juan Rojas Lazo, sin embargo, ella no se reincorporó. Señala que ninguno estaba autorizado para no trabajar. Refiere que don Juan Rojas y doña Carolina Zumarán no fueron reelegidos como dirigentes del Sindicato, pero quedaron como directores de la FESUC, indica que no cumplían requisito y para ser del directorio de la FESUC.

Horas de la Fesuc las pagaba la empresa eran 8 horas semanales reconocidas por ley.

22.- Que se acompañaron la sentencias de la causa Rit S-2-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, caratulada Inspección del Trabajo contra CODELCO DIVISIÓN CHUQUICAMATA, respecto al acuerdo consensual en el considerando QUINTO que “a) Que, constituye un acuerdo consensual una práctica que los dirigentes de la División se les ha liberado de prestar las labores para las cuales fueron contratados, y ejercen permanentemente labores sindicales, pagando el empleador de manera íntegra sus remuneraciones mensuales.”

23.- Que la en la contestación de la demanda en la causa Rit S-6-2018 del Juzgado de letras del Trabajo de Calama, CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, en relación al acuerdo, refiere que “... Este acuerdo de los directores sindicales con mi representada, en la especie, ha sido consensual y ha permitido que todos ellos, se excusen de prestar los servicios convenidos en el contrato de trabajo, desde que asumen su mandato y por todo el tiempo que éste perdure, con goce de remuneraciones. En consecuencia, mi representada exime a todos los dirigentes sindicales de la obligación de desempeñarse en las labores para las que fueron contratados, con el objeto de que éstos puedan dedicar dicho tiempo al ejercicio de su actividad sindical, entendiendo como tal, la atención de sus socios y la participación en diversas actividades y reuniones convocadas por la administración, lógicamente circunscribiendo dichas actividades al lugar en donde los dirigentes sindicales deben prestar sus servicios convenidos contractualmente.

□24.- Que por sentencia en la causa Rit S-6-2018 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, condena a CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, “ por haber incurrido en prácticas lesivas a la libertad sindical al intentar modificar el régimen existente entre las partes respecto a los permisos sindicales, ordenando que debe abstenerse de nuevas conductas que importaren el desconocimiento de prácticas de uso de permisos sindicales superiores a las contempladas en la ley, en cuanto a extensión y remuneración de dichas horas, y que no se altere de manera alguna la forma como se ejercen y quien remunera dichos permisos”.

NOVENO: De la acción tutela durante la relación laboral.- De acuerdo al artículo 485 inciso 1° del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II, Título I, del Libro V de dicho cuerpo legal, “se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral, por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política [...], cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, con excepción de aquellos precontractuales a que se refiere el inciso sexto de dicho precepto (ofertas de empleo discriminatorias). También a las denuncias por discriminación en materia de remuneraciones, conforme al artículo 62 bis, inciso 2° del citado cuerpo legal.

Asimismo, se aplicará este procedimiento para conocer de las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Finalmente, se aplicará este procedimiento para el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales (artículo 292 incisos 3° del Código del Trabajo).

Presupuestos normativos:

1.- ***Que sean cuestiones suscitadas “en la relación laboral”***.- Este presupuesto limita la aplicación del procedimiento de tutela a aquellos conflictos sobre derechos fundamentales que surjan en la “relación laboral” existente entre las partes.

Que, al exigir la ley la existencia de una relación laboral entre las partes a efectos de la legitimación procesal, quedarían excluidas de esta vía de tutela las siguientes controversias sobre derechos fundamentales: 1) aquellas en que no existe una relación laboral entre las partes en conflicto; 2) aquellas en que se discute la existencia del vínculo (mientras no se resuelva positivamente esta cuestión previa a través del procedimiento de aplicación general); y, 3) aquellas en que existe relación laboral entre las partes en conflicto pero en que la vulneración se produce fuera del ámbito de organización y dirección del empresario. Así, a modo de ejemplo, una agresión física de un empleador a un trabajador suyo producida en un encuentro casual con ocasión de un

evento social no permitiría al trabajador demandar de tutela a su empleador, salvo que como consecuencias de ese evento el empleador adoptara represalias en el lugar de trabajo.

□2.- ***Que la cuestión se haya suscitado por aplicación de normas laborales.*** De acuerdo con este presupuesto procesal, el procedimiento de tutela será la vía idónea solo en cuanto el conflicto surja de “la aplicación de normas laborales” y que, como consecuencia de esa aplicación se genere una afcción ilegítima a los derechos fundamentales del trabajador. Al subordinar la tutela judicial primeramente a una trasgresión de normas laborales –entendidas como normas de fuente legal– y sólo secundariamente, por vía refleja, al derecho constitucional, se echa por tierra, el enfoque conflictualista, conforme al cual, al juez del trabajo correspondería resolver supuestas colisiones de derechos fundamentales a través del método de la ponderación.

□3.- ***Que la vulneración debe afectar derechos fundamentales del trabajador.*** En el procedimiento de tutela, los derechos fundamentales cumplen una doble función puesto que conforman y a la vez limitan el objeto del proceso. Su función de límite de la *cognitio* judicial a través de esta especial modalidad procesal, viene señalada inequívocamente por el artículo 487 del Código del Trabajo, el cual establece que “este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485”.

□DÉCIMO: Que, en el caso de autos los hechos asentados en el considerando octavo, conforme se analizó y valoró las pruebas allegadas, y habida consideración a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que traslada la carga de la prueba al denunciado, imponiéndole la ley que debe “explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

□Dicha norma impone que ello se haga una vez que se hayan constatado indicios suficientes que lleven a concluir primero que la vulneración denunciada ocurrió o existe una sospecha razonable que los hechos reseñados por el actor hayan sucedido.

Que los indicios anotados por el demandante en su libelo, y que a su parecer se desprende la supuesta vulneración denunciada son:

i. Las distintas cartas dirigidas al sindicato, que dan cuenta de un actuar propio de la empresa contra mi representada, sin importar la calidad de dirigente de la FESUC, se le da un trato arbitrario dirigido directamente contra la trabajadora, distinguiéndola de los demás dirigentes de sexo masculino, ha pretendido imposibilitar u obstaculizar su desempeño como dirigente sindical, mediante el no pago de parte de la remuneración mensual correspondiente a las horas de trabajo sindical superiores al mínimo legal, sin tomar en cuenta su función, cargo y calidad de dirigente

sindical de la FESUC.-

ii. La empresa efectuó el descuento de la remuneración a partir del mes de julio de 2018 en adelante, sin respetar el acuerdo consensual innominado que existe entre la FESUC y Codelco Chile, el que importa la liberación de los dirigentes de la federación de prestar servicios a la empresa, recibiendo estos de igual manera su remuneración completa, facilitando este acuerdo el mejor desempeño de los dirigentes sindicales. De esa forma, se torna antojadizo y arbitrario la actuación de la demandada, quien solo en el caso de la actora se ha opuesto al pago de la remuneración completa.

iii. La única diferencia que existe entre esta dirigente y sus pares, es el sexo. Parece ser, que la principal empresa estatal de nuestro país no está conforme con las nuevas normas de inclusión de género que promociona la ley 20.940 y la Norma Chilena 3262 adoptada en la misma pero que no cumple en el caso de mi representada, ya que no permite que mi representada alcance puestos de real importancia en el mundo sindical. En la FESUC mi representada ostenta el segundo cargo más importante, el de Vicepresidenta, siendo la federación de marras, a su vez, la más importante entre trabajadores profesionales de la minera en comento, por lo que, es sustantivo el cargo que ostenta en un trabajo que, hace no tanto, era considerado de hombres.

iv. La demandada, si bien, intentó esconder su conducta mediante algunas cartas en las que le ofrece pagar las horas de trabajo sindical con el límite de las 10 horas semanales desconociendo el pacto existente, es claro, que su conducta estaba motivada por su intervención en el plano sindical. Tanto es así, que requieren de forma constante y sistemática, desde que es electa Vicepresidenta de la Fesuc que vuelva a sus funciones, sin haberlo practicado con anterioridad a sus pares masculinos. Como los casos de Wilson Alvarez, Pablo Cabezas y Fernando Hidalgo, quienes durante mucho tiempo fueron dirigentes de Fesuc y no de sindicato base y nunca se les descontó remuneración alguna.-

Que según el análisis de las pruebas allegadas y que constan en la motivación octava de este fallo, no es posible advertir la presencia de ninguno de los indicios indicados por la denunciante.

Es indudable que la denunciante ha participado de larga data en la dirigencia del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, como sindicato de base, y, detentando además la calidad de Vicepresidenta de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), y que en este último su período de vigencia es del año 2018 al 2022.

Que perdió su calidad de dirigente del Sindicato de Base, esto es, del Sindicato de



Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, toda vez que no resultó reelecta en las elecciones que se efectuaron entre el 26 y 28 de junio de 2018.

Que en la misma situación de la actora se encuentra el Sr. Juan Rojas Lazo.

Por su parte CODELCO CHILE, reconoce que ambos dirigentes – la Sra. Zumarán Robles y el Sr. Rojas Lazo- siguen siendo directores de la FESUC, lo que se desprende de las cartas del 5 de julio de 2018, dirigidas de forma independiente a cada uno de ellos, que los conmina a ambos a retornar a sus labores para las que fueron contratados, por lo que la empresa les respetará las horas de trabajo sindical conforme lo dispone el art. 274 inciso 3° del CT, por un total de 10 horas semanales, las que pueden acumularse en el mes calendario. Lo anterior es expuesto en carta suscrita por don Javier Harris P, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos CODELCO CHILE.

Que, en la misma fecha don Javier Harris P, Director de Relaciones Laborales de la Vicepresidencia de Proyectos CODELCO CHILE, se dirige a la nueva directiva vigente desde junio de 2018 – y que por cierto, la actora no integra- del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia, exponiéndoles en la misiva dirigida que en lo referente a las horas de trabajo sindical regiría el art. 249 del CT y el art. 20 del Convenio Colectivo vigente con el sindicato. Así las cosas, dispondrían de 8 horas semanales de trabajo sindical, haciéndose cargo la empresa del pago de dichas horas, y que además las mismas debían ser coordinadas con una antelación mínima de 48 horas con la Dirección de Relaciones Laborales y de Género, manteniendo además informado a sus respectivas jefaturas.

Que frente a estos últimos sucesos eleccionarios, ocurren dos reacciones opuestas adoptadas por los dos dirigentes que estaban en una misma posición, que a saber son doña Carolina Zumarán Robles y don Juan Rojas Lazo; donde este último el 3 de julio de 2018 decide retornar a las funciones para las que fue contratado, incluso antes que le fuera dirigida la carta por el Sr. Harris; y, la Sra. Zumarán Robles opta por no hacerlo, representándole a la empresa – lo que hizo mediante una carta que les dirige- que estaba infraccionando un acuerdo contractual innominado o una cláusula contractual individual tácita, aplicada en todas las divisiones y áreas de trabajo, en virtud del cual los dirigentes pueden liberarse total o parcialmente de sus obligaciones laborales para destinar dicho tiempo a las labores que demanda el trabajo sindical propia de la Federación , y, asumiendo la empresa el costo de las remuneraciones.

Respecto a la existencia del supuesto acuerdo contractual innominado o cláusula tácita, alegada por la actora, y del cual se vería beneficiada, hecho controvertido en autos, es lo que debía



acreditar la demandante en este juicio (art. 1698 del CC). No obstante, de la prueba allegada por dicha parte, no logra probar en este juicio que lo aseverado fuera cierto. Es más, lo constatado es lo contrario, es decir, que cada área o DIVISIÓN negocia de manera independiente los beneficios o prerrogativas que tendrán sus dirigentes Sindicales, y así se desprende de las Sentencias de las causa Rit S-2-2018 y S-6-2018, ambas del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, que además afectaron únicamente a la DIVISIÓN CHUQUICAMATA de CODELCO CHILE; y, el acta de mediación incorporada por el demandado de fecha 25 de abril de 2016, concurriendo el Sindicato de Profesionales de la División Codelco Norte y CODELCO CHILE DIVISIÓN RADOMIRO TOMIC. Que por lo demás, en ambas atañen a los Sindicatos base respectivos.

Que en la Vicepresidencia de Proyectos CODELCO CHILE, tampoco era diferente, y prueba de ello son las cartas del año 2017 que se dirigen a doña Maritza Codoceo por parte de la Dirección de Relaciones Laborales y de Género, primero en abril pidiéndole que en su calidad de Presidenta del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, que sus directores envíen de manera regular y periódica y con anticipación de 48 horas los permisos sindicales; y luego, en el mes de septiembre, para poner en antecedente que los dirigentes Carolina Zumarán y Juan Rojas Lazo han incumplido el sistema estatuido por las partes sobre uso de horas de trabajo sindical.

Lo anterior da cuenta entonces que no existe una política uniforme de parte de la empresa CODELCO CHILE, respecto de las prerrogativas y usos de horas de trabajo sindical uniforme, y menos aún sin distinguir si se trata de dirigentes de sindicatos base o de federación.

Que tampoco de la actividad probatoria de la demandante se desprende que exista un pacto entre la empresa y la FESUC, en el mismo sentido.

Conforme lo anterior, entonces a doña Carolina Zumarán Robles en su calidad de dirigente de la FESUC, dado que no se presentó a trabajar en las labores para las que fue contratada, se les descuentan pagándoles solo aquellas horas destinadas a la labor sindical por 10 horas semanales, 40 al mes, que fueron asumidas y pagadas por CODELCO, lo que es concordante con las liquidaciones de remuneraciones incorporadas, lo que no resulta ser una actitud de la empresa antojadiza, sino la natural consecuencia de quien no asiste a su lugar de trabajo y realiza las funciones para las que fue contratada, para lo cual no requiere autorización alguna como lo ha sostenido la demandante.

Lo anterior, descarta la existencia de discriminación y que esta esté sustentada en la categoría del género, tal como lo ha pretendido exponer la demandante.



La situación de doña Carolina Zumarán Robles es únicamente equiparable y comparable con la del otro dirigente sindical saliente, don Juan Humberto Rojas Lazo, toda vez que ambos habiendo pertenecido a la dirigencia del sindicato base del Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, no son reelectos para el nuevo período, sin embargo, ambos detentan también la calidad de directores de la FESUC, ejerciendo la Sra. Zumarán la vicepresidencia.

Los descuentos a la remuneración de la actora a contar de junio de 2018, es por no retornar a sus labores conforme su contrato individual de trabajo. Situación que no ocurrió con Juan Rojas Lazo, quien si decidió reintegrarse, y además, seguir los conductos vigentes según el Contrato Colectivo vigente entre la Vicepresidencia de Proyectos y el Sindicato de Trabajadores Profesionales y Administrativos de la Vicepresidencia de Proyectos, conforme da cuenta los correos electrónicos allegados y que informa la planificación de la agenda de las actividades de la FESUC, y, adjunta los formularios para los respectivos permisos sindicales para justificar la ausencia.

Qué discriminar, según la R.A.E. significa “dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.”

□Que don Enrique Evans define la discriminación como “toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable.”¹

□Como se puede colegir de los conceptos anotados, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable.

□Que la Excm. Corte Suprema ha abordado de la siguiente manera el derecho a la no discriminación a propósito de una tutela judicial, “De entenderse que la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral—de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo—, se encuentra limitada únicamente a aquellos criterios expresamente previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo, como lo ha hecho el tribunal recurrido, importaría concluir que nuestro

1 José Francisco Castro Castro. Discriminación en las Relaciones Laborales. dt.gob.cl



procedimiento de tutela laboral protege sólo parcialmente el derecho a la no discriminación, excluyendo actuaciones basadas en otros criterios, los no previstos expresamente en la norma laboral, que el legislador nacional sí ha prohibido por otras vías de mayor rango legal, como son la propia Constitución Política de la República y el ya citado Convenio OIT N° 111 de 1958, al cual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental”, sostiene el fallo del máximo tribunal.

□ Resolución que agrega: “La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo–, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958”.²

□ Por lo tanto, la interpretación de los actos discriminatorios debe hacerse de manera amplia y no sólo limitadas a las normas que establece el Código del Trabajo.

□ Que conforme lo ha expuesto la demandante, esta desigualdad basada en el sexo alegada, carece de fundamento que la hagan plausible.

□ Así las cosas, no existiendo indicios ni hechos concretos debidamente acreditados que sustenten la acción de tutela, queda sin fundamentación fáctica el derecho aludido y supuestamente vulnerado a la actora, lo que lleva a desestimar la acción principal incoada, y por consiguiente las prestaciones que han sido demandadas derivadas de la misma. Como, asimismo las remuneraciones pedidas y el daño moral.

UNDÉCIMO: Costas. Que conforme las conclusiones arribadas, se condenará a la denunciante en costas.

□ **DUODÉCIMO:** Los demás antecedentes probatorios que no se han señalado en los considerandos resolutivos fueron también analizados conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y no alteran lo que viene decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 420 y

2 Corte Suprema. Rol N° 23.808-2014. Cuarta Sala.

siguientes, 446 y siguientes, 456, 459, 485, demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 de la Constitución Política de la República, **SE DECLARA:**

☐ I.- Que se **RECHAZAN** las excepciones de falta de litis pendencia y caducidad.

II.- Que se **RECHAZA** en todas sus partes, la denuncia de tutela de derechos fundamentales, hecha por doña **Carolina del Carmen Zumarán Robles**, en contra de **Corporación Nacional del Cobre, CODELCO CHILE, Vicepresidencia de Proyectos**, ambos debidamente individualizados, declarando que esta último no ha incurrido en actos vulneratorios respecto de la denunciante, desechando también las indemnizaciones asociadas a esta petición.

En lo demás, se desecha la demanda.

☐ II.- Que se condena en costas a la demandante **Carolina del Carmen Zumarán Robles**, las que se regulan en \$600.000.-

☐ Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes mediante correo electrónico con esta fecha.

RIT : T-1172-2019

RUC : 19- 4-0201473-6

Pronunciada por doña ANDREA ALEJANDRA ILIGARAY LLANOS, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a nueve de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

