

Santiago, siete de mayo de dos mil veinte.

Vistos:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se sustanció esta causa RIT S-2-2016, caratulada "FEDERACION NACIONAL DE SUPERVISORES ROL A Y PROFESIONALES DE CODELCO CHILE CON CORPORACION NACIONAL DEL COBRE Y OTROS", sobre declaración de empleador único, prácticas antisindicales y reparación de perjuicios.

Por sentencia definitiva de veinticuatro de septiembre de dos mil diecinueve, la Jueza de la causa acoge la denuncia por prácticas antisindicales declarando que rechaza la excepción de falta de legitimación activa de la demandante para interponer la acción del artículo 3 del Código del Trabajo; acoge la excepción de acumulación indebida de acciones, quedando el juicio limitado al conocimiento y resolución de la vulneración de derechos fundamentales que se acusa; rechaza la excepción de caducidad de la acción por práctica antisindical; rechaza las excepciones de litis pendencia y cosa juzgada; acoge la excepción de falta de legitimación de la Federación para requerir la reincorporación de trabajadores por despidos antisindicales; y, acoge la denuncia por prácticas antisindicales, declarando que la denunciada Codelco Chile S.A. ha ejercido o ejerce obstaculización en contra de la Federación denunciante, condenándola al pago de una multa de 150 Unidades Tributarias Mensuales, ordenándole cesar con las conductas de obstaculización al funcionamiento de la denunciante bajo el apercibimiento de multas del artículo 495 N°3 del Código del Trabajo y el eventual arresto del representante legal, ordena una serie de medidas reparatorias y, finalmente la condena en costas que regula en la suma de \$3.000.000.

Contra este fallo tanto la denunciante Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A y Profesionales de Codelco Chile, como la casa matriz Codelco Chile y siete de las nueve Divisiones denunciadas, esto es, División Ventanas, División Gabriela Mistral,



División Andina, División Salvador, División Chuquicamata, División Radomiro Tomic y División Ministro Hales, dedujeron recursos de nulidad, por las causales que se indicarán a continuación, pidiendo todas ellas y en su interés, que se anule la sentencia, dictando fallo de reemplazo que dé lugar a sus pretensiones, sea acogiendo o rechazando sus respectivas causales, los que fueron declarados admisibles, procediéndose a su vista, oportunidad en que alegaron los apoderados de las partes.

Considerando:

Primero: Que conforme a las causales de nulidad deducidas y los argumentos en que se fundan conviene tener en consideración lo siguiente:

La “Federación Nacional de Supervisores Rol A y Profesionales de CODELCO Chile”, dedujo demanda en contra de las Divisiones El Salvador, El Teniente, Andina, Ventanas, Gabriela Mistral, Ministro Hales, Chuquicamata y Radomiro Tomic, solicitando en su libelo que se declare: Tener por presentada demanda por prácticas desleales y antisindicales y por aplicación de la Ley 20.760, en contra de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE-CODELCO CHILE, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

1.- Que la demandada ha incurrido en las prácticas antisindicales y desleales descritas en los hechos de esta demanda, que deben tenerse por reproducidas en esta parte y especialmente en:

a) Despedir a 350 supervisores Rol A de Codelco afiliados a la FESUC, solamente afiliados a la FESUC.

b) Despedir a 350 afiliados a la FESUC y no de otras organizaciones sindicales como la FTC, constituye una discriminación entre organizaciones sindicales, en perjuicio de la FESUC. Así como suscribir pactos estratégicos con la FTC y no con la FESUC; realizar aportes económicos a la FTC, el año 2015, del orden de 327 millones de pesos y ningún aporte a la FESUC.

c) Despedir a 350 afiliados a la FESUC, ha provocado un grave perjuicio a la organización sindical de \$11.250.000.- (once



millones doscientos cincuenta mil pesos) anuales.

d) Despedir a 350 afiliados de la FESUC sin haber informado en los procesos de negociación colectiva de los sindicatos de la misma, al momento de fijar el valor de los respectivos instrumentos colectivos del trabajo, implica una mala fe contractual y un incumplimiento de mala fe de dichos instrumentos colectivos.

e) Que los actos de discriminación y las prácticas antisindicales tienen su origen en un ejercicio abusivo de las facultades que la ley le otorga al empleador.

f) Que se condene a la demandada al pago del máximo de la multa contemplada en el Art. 292 del Código del Trabajo, esto es, 150 UTM, o la que S.S. estime corresponde.

g) Que, atendiendo que los hechos objeto de la demanda han causado un daño patrimonial a la FESUC y a sus organizaciones sindicales afiliadas, y en virtud del Art. 495 n°3 del Código del Trabajo, a modo de reparación de las consecuencias de los actos de la demandada, se condene a la demandada a pagar a título de daño emergente y lucro cesante la suma de \$45.000.000.- (cuarenta y cinco millones de pesos), equivalentes a las cuotas sindicales de los 48 meses. Y al pago de una indemnización por daño moral para la FESUC, ascendente a la suma de \$7.000.000.000.- (siete mil millones de pesos).

h) Que como medida reparatoria de las conductas antisindicales, se declare la nulidad de los despidos, de todos los finiquitos de los 350 trabajadores despedidos, y se ordene a la demandada reincorporar a todos ellos en sus lugares de trabajo y en las mismas labores que desempeñaban al momento de ser despedidos. Esto es, se ordene la reincorporación de los trabajadores.

i) Que como medida reparatoria de las conductas antisindicales, se ordene el pago de una indemnización por pérdida de capacidad negociadora de cada uno de los sindicatos, la suma de \$24.500.000.000.- (veinticuatro mil quinientos millones de pesos).

j) Que como medida reparatoria se ordene a la empresa demandada, dar el mismo trato que le da a la FTC a la FESUC,



pagando las mismas sumas de dinero de financiamiento sindical de \$327.000.000.- (trescientos veintisiete millones de pesos) anuales y conformando una mesa de diálogo social con la FESUC donde se aborden las mismas temáticas que se han abordado con la FTC, obligándose la demandada a suscribir un contrato social con la FESUC, con la mediación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

k) A hacer un curso financiado por la empresa sobre libertad sindical y las relaciones laborales en Codelco Chile, para todos los miembros del Directorio de Codelco y todos los Vicepresidentes, así como todos los Gerentes Divisionales y Dirigentes de la FESUC, de a los menos cinco sesiones de 3 horas cada una de ellas, el que será impartido por el abogado que designe el sindicato.

l) Que se remita copia de la sentencia de autos, para su registro y publicación, a la Dirección Nacional del Trabajo.

m) Que se ordene el cese inmediato de todas las conductas desleales y actos de discriminación en que ha incurrido la demandada, y que han sido largamente descritos a lo largo de la demanda.

2.- Que se declare que Codelco Chile es un solo empleador para todos los efectos laborales, a la luz de las normas contenidas en la Ley 20.760-

Todas las sumas deberán pagarse con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Que se condene expresamente a la demandada al pago de costas.

Concretamente y en resumen se denuncia como práctica antisindical el obstaculizar el funcionamiento del sindicato por amenazas de despido y de pérdida de beneficios, ya que Codelco ha manifestado su preocupación por la situación de costos de la empresa y se ha señalado que es inevitable el despido de Supervisores Rol A, dada la crisis del precio del cobre. También acusa la obstrucción del funcionamiento de FESUC por la alteración del quorum, la ejecución de mala fe de los convenios colectivos, discriminación de trabajadores



afiliados a FESUC en relación a FTC y, además, se declare a Codelco como único empleador.

Segundo: En atención a las alegaciones y defensas de las partes, previo a entrar a analizar las pruebas rendidas, de los considerandos 1 al 7, la juez delimitó la materia que estaba llamada a conocer en esta causa, y por ello, en síntesis, refirió:

a) Que la Federación tiene legitimación activa para interponer la acción del artículo 3 del Código del Trabajo descartando la excepción opuesta en ese tópico;

b) Circunscribe el conocimiento del presente juicio a la denuncia por prácticas antisindicales acogiendo la excepción por acumulación indebida de acciones;

c) Preciso que Codelco Chile es una sola empresa y posee un solo Rut, el que es compartido entre la “casa matriz” y todas sus divisiones;

d) Omite pronunciamiento respecto a la litis pendencia en atención a la restricción de la controversia y la declaración de empleador único y demás alegaciones que tienen que ver con dicha acción;

e) Rechaza las excepciones de litis pendencia y cosa juzgada, por cuanto la Federación es un ente diverso de los sindicatos que la componen y por ello descarta la identidad legal de partes.

Tercero: Que para mejor análisis de las causales de nulidad incoadas, útil resulta consignar los hechos establecidos por la a quo y que son del tenor siguiente: Considerando 18°: **Hechos Probados.-** Que con el mérito de la prueba rendida, en relación a la práctica antisindical denunciada, se pueden tener por ciertos los siguientes hechos:

a) En Codelco Chile el personal se encuentra estratificado, de tal modo que existen trabajadores denominados “Rol A”, en referencia al personal profesional y de supervisores, y trabajadores “Rol B”, que agrupa a los obreros y personal operativo. Dicha diferenciación se recoge también en las relaciones laborales, existiendo sindicatos diferenciados para cada estamento, los que se relacionan con una división en particular y suscriben instrumentos colectivos. Además existen dos Federaciones, adscritas a cada uno de los estamentos



referidos, la **FTC** (Federación de Trabajadores del Cobre), que agrupa a los sindicatos de trabajadores “RolB” y la **FESUC** (Federación de Supervisores del Cobre), de posterior data, que agrupa a organizaciones sindicales de trabajadores “Rol A”.

b) Ambas federaciones poseen cierta participación en la nominación de un integrante para el directorio de CODELCO, aunque la situación de la FESUC está desmejorada en relación a la de la FTC, toda vez que debe consensuar la nominación con una Asociación (ANSUC), en circunstancias que la FTC no comparte con nadie su participación y nominación.

c) La FESUC, que es la federación más joven, se formó como un natural representante del estamento de supervisores (de todas las divisiones) y evidente interlocutor con la casa matriz de Codelco, con quien (dada su forma de negociar y relacionarse) los sindicatos bases no tenían contacto directo. En este entendido, hasta octubre de 2015, venía teniendo relaciones normales con Codelco, donde existían pactos, reuniones y mesas de trabajo.

d) El 29 de octubre del año 2015, CODELCO anunció y materializó una juste del 8% de la dotación de supervisores, lo que equivale a la desvinculación de 350 trabajadores de Codelco (todas sus divisiones), todos ellos pertenecientes al Rol A, esto es, supervisores y profesionales que conforman el estamento que representa la Federación denunciante. La empresa anunció la medida, como uno de los esfuerzos para responder a la baja en el precio del cobre y asegurar la competitividad de la empresa, mediante el cumplimiento de sus metas de producción y reducción de costos.

e) En el anuncio que Codelco realizó de las desvinculaciones (el mismo 29 de octubre de 2015) ya se advertía que las personas afectadas tendrían la posibilidad de acogerse a planes de retiro o recibir una indemnización por término de contrato. Esto se materializó en despidos por los que se invocó la causal de “necesidades de la empresa” del artículo 161 –inciso primero- del Código el Trabajo (como se demuestra de la incorporación de dichas cartas y el reconocimiento en muchas contestaciones y declaraciones), sin embargo, a muchos de los trabajadores despedidos se les dio la opción por una causal diversa, o la



misma, contra el pago de ciertos beneficios adicionales a las indemnizaciones que reconoce la causal y muchos de ellos accedieron, suscribiendo los documentos y finiquitos correspondientes. De lo anterior se sigue que la medida fue la de despedir (decisión unilateral patronal), aun cuando se matizaron los efectos del despido, extendiendo beneficios similares a los de un plan de retiro, evitando de paso la judicialización de los casos. Esto se desprende, además del propio comunicado, y algunas de las contestaciones, con el reconocimiento del testigo Felipe Barrientos, de la División Andina.

f) La medida de despidos masivos aludida en el literal anterior no resulta algo habitual en Codelco (lo señaló el testigo Luis Galdames, además de los testigos de la demandante), no hay constancia de que se haya utilizado anteriormente y corresponde a una decisión (unilateral) de tipo corporativo, en la cual se optó claramente por una reducción de la dotación que afectó únicamente al estamento supervisor y fue implementada en las divisiones o centros de trabajo. Así lo reconocieron, por ejemplo, los testigos de la propia demandada Chuquicamata (de los pocos testigos que depusieron por las demandadas) y lo corroboran los testigos de la demandante.

g) Casi inmediatamente después de los despidos masivos de supervisores, el 4 de noviembre de 2015, se acordó un “pacto estratégico”, entre Codelco y Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), el cual fue suscrito mediáticamente, con bastante pompa (Presidenta de la República incluida), por el cual se realizan declaraciones de intenciones y compromisos recíprocos en sentido contrario a una política unilateral de despidos masivos, motivando mesas de trabajo y el fomento de relaciones laborales.

h) Codelco suele realizar (históricamente) aportes a las federaciones, las que -para el caso de la FESUC- (ascendentes a US\$50.000 al año) se utilizaban para la subvención de los gastos de la Federación. Debido al “desorden” en el tema, se regularon estos aportes en instrumentos que ahora anexan ciertos requisitos que antes no existían. Esto lo señalan los testigos de la demandante y lo corrobora el testigo de la demandada Didier Ríos.

i) Las relaciones de Codelco con la FESUC cambiaron



drásticamente, a partir de los despidos de octubre del año 2015 y desde esa fecha Codelco no le realiza aportes ni mantiene conversaciones reuniones ni mesas de trabajo, pese a que la FESUC lo ha solicitado y en contraste a lo que ocurre con la FTC. Esto ha quedado claro, además de las declaraciones de los testigos de la demandante, por el claro reconocimiento del testigo de la Casa Matriz, Didier Ríos, gerente de relaciones laborales para la vicepresidencia de recursos humanos de Codelco, a quien personalmente se le han hecho llegar las solicitudes.

j) Codelco gratifica conforme al balance consolidado (incluye todas las divisiones) y el año 2016 pagó gratificaciones, en relación a un pacto con la federación de trabajadores (FTC). Esto lo señalan los testigos de la demandante y lo corrobora el testigo Didier Ríos.

k) Codelco siguió contratando supervisores, luego de los despidos, de tal forma que –al menos en algunas divisiones- ahora los supervisores son más que antes del despido masivo del 2015. Esto lo acusaron claramente los testigos de la demandante y se vio reforzado por el claro reconocimiento del testigo Geisse, gerente de administración de la división Chuquicamata, además de la falta de prueba de la demandada sobre el punto, quien estaba en inmejorables condiciones de acreditar la cantidad actual de supervisores versus la que había a septiembre de 2015 y no lo hizo.”

Además, para mantener el orden de los recursos deducidos se analizará primero los de las demandadas y, en último término, el incoado por el demandante.

Cuarto: Que conforme a lo preceptuado en el artículo 289 del Código del Trabajo, serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que atentan contra la libertad sindical, señalando la norma conductas no taxativas, que importen perturbaciones al ejercicio del derecho, al efecto la ley 20.940 introdujo una nueva regulación de las prácticas antisindicales, reforzando la concepción objetivista de éstas, eliminando las exigencias de subjetividad de la conducta; al respecto la Excm. Corte Suprema en sentencia de unificación de jurisprudencia ha señalado que el elemento subjetivo no es de carácter esencial para configurar una práctica desleal o antisindical.



Quinto: Que, la denunciada **División Ventanas** invoca las causales del artículo 477 y artículo 478 letras e) y f) del Código del Trabajo de manera conjunta. Funda su primera causal en la infracción de garantías constitucionales, específicamente de aquellas establecidas en los numerales 2 y 3 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, tanto porque se ha violentado la igualdad ante la ley al obviarse la atribución de individualidad de cada división asignada por el Decreto Ley N° 1350, cuanto porque se ha vulnerado el debido proceso al resultar condenada por prácticas antisindicales, no obstante haberse acogido a su respecto la excepción de falta de legitimación pasiva y encontrarse excluida por sentencia firme y ejecutoriada de la acción de prácticas antisindicales, violentándose en consecuencia su derecho a defensa desde que la prueba que rindió solo respondió a la única acción vigente en su contra, esto es, la de declaración de Unidad Económica o de Único Empleador del artículo 3 del Código del Trabajo.

Sexto: Que, funda su siguiente causal en lo establecido en las letras e) y f) del artículo 478 del Código del Trabajo, afirmando que la sentencia contiene decisiones contradictorias, se extiende a puntos no sometidos a su decisión y fue dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada.

Refiere, en primer término, que no es posible que su parte sea excluida de la acción de prácticas antisindicales y al mismo tiempo se le condene por ellas, tampoco resultaba procedente efectuar la declaración de única empresa, si la acción fue excluida del objeto del juicio, al declararse improcedente su acumulación.

En segundo lugar, la condena por prácticas antisindicales vulnera la cosa juzgada, pues como se dijo quedó excluida de la demanda por prácticas antisindicales.

Pide que se proceda a la invalidación de la sentencia y se dicte una de reemplazo que rechace la demanda con costas a su respecto o, en su defecto, disponga el estado en que deba continuar el proceso y su remisión para su conocimiento por el tribunal correspondiente.

Séptimo: Que conforme al mérito de los antecedentes, en particular la audiencia preparatoria celebrada el 11 de abril de 2018, aparece indubitadamente que la recurrente fue excluida de la acción de



práctica antisindical al haberse acogido a su respecto la falta de legitimación pasiva y, no obstante ello, la juez en su decisión VIII ordena los apercibimientos que indica, incluyéndola en las medidas reparatorias que deben cumplir las diferentes divisiones demandadas, lo que evidencia el defecto del fallo en ese aspecto por la incongruencia que presenta. Así entonces, si esa situación quedó zanjada efectivamente en la referida audiencia, se dan los presupuestos para configurar la vulneración del artículo 478 letra f) del Código del Trabajo, que se ha invocado como sustento de la nulidad alegada, habida consideración que la trasgresión del artículo 477 en relación a los artículos 19 N°2 y 3 de la Constitución Política de la República, también resultan atendibles ya que si la acción respecto a Codelco Ventanas quedó acotada a la acción de “único empleador”, como aparece del auto de prueba, las que ofreció esa parte fueron solo en ese sentido, provocándose así una desigualdad procesal a su respecto.

Además, la hipótesis contenida en la causal invocada del artículo 478 letra e) permite anular una sentencia cuando esta se extienda a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, es decir, decisiones que atentan contra el principio de congruencia o coherencia que necesariamente debe existir en la estructura del fallo.

En este sentido, se trasgrede dicho principio según explica el autor Humberto Nogueira, en su obra “Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales”, tomo 2, cuando, señala: “...Así la incongruencia se da cuando las resoluciones judiciales alteran de modo decisivo los términos en que se desarrolla el litigio, sustrayendo a las partes, el auténtico debate contradictorio propuesto por ellas, con merma de sus posibilidades y derecho de defensa...”

En las condiciones anotadas, deberá acogerse el recurso invocado por esta demandada, por la trasgresión del artículo 478 letras e) y f) en conjunto con el artículo 477 del Código del Trabajo.

Octavo: Que, por su parte la **División Radomiro Tomic y Ministro Hales**, dedujeron sendos recursos de nulidad por cinco causales de forma subsidiaria, salvo la cuarta que se interpone conjunta, pero de manera simultánea con la causal tercera, ambos no obstante son idénticos y por dicha razón se analizarán en



conjunto. Las causales son las previstas en los artículos 478 letra b), artículo 478 letra c), artículo 478 letra e); y, artículo 477 desarrollado en dos argumentos.

En cuanto a la primera causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, ésta se funda en la infracción al principio de la razón suficiente, correspondiente a la ley de la derivación que compone las reglas de la lógica. Indica que la conclusión fáctica del a quo respecto a la denuncia de práctica antisindical es que "En CODELCO existe una animadversión o censura de la libertad sindical del estamento superior y de la acción de sus organizaciones".

En esta premisa la sentencia se ha apartado del razonamiento lógico y ha infringido el citado principio de la razón suficiente, toda vez que, tanto de la prueba que se ha allegado al proceso, así como de las mismas conclusiones fácticas a las que arribó el tribunal, no se puede establecer, suficientemente, que existe una "política antisindical" de Codelco hacia el estamento supervisor o hacia sus organizaciones.

Reitera los postulados fácticos de la sentencia, indicando que de los mismos no puede concluirse suficientemente que existe una política antisindical en contra del Estamento Supervisor.

Al contrario, la conclusión lógica, justificada en una "razón suficiente", que se deriva de los hechos asentados es otra, a saber:

a) En lo que respecta al ejercicio de la libertad sindical de los supervisores: Que en el marco de un proceso de reducción de costos implementado a nivel nacional Codelco optó por reducir el número de supervisores, para lo cual procedió a poner término a sus contratos de trabajo. Los supervisores que dejaron la Empresa tuvieron la opción de acogerse a planes de egreso con beneficios superiores a los establecidos en la ley, incluso en la División que representan se les aplicó el PDA que se encuentra inserto en el



instrumento colectivo vigente a la época. Los supervisores que dejaron Codelco algunos eran sindicalizados y otros no. Lo anterior efectivamente tuvo un impacto en el número de trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales adheridas a la FESUC, pero ello se debe, obviamente, al alto grado de sindicalización que existe en Codelco. Afirman que el número de la afiliación de supervisores aumentó luego de que se realizaran los despidos, de manera que no existió un efecto antisindical de esa medida.

b) En lo que toca al ejercicio de la libertad sindical de la FESUC: Las relaciones entre la FESUC y la administración de Codelco se tensionaron luego de los despidos de octubre de 2015, pero hasta ese entonces existían buenas relaciones y estas eran similares a las que existían con la FTC. Es indiferente, para efectos de este juicio, que en la actualidad se mantengan estas "malas relaciones", dado que esta causal se encuentra limitada únicamente a los hechos acaecidos en el año 2015. De esta manera, no puede concluirse, sin entrar en una contradicción, que ha existido un ánimo antisindical de Codelco en contra de la FESUC, si es que se da por cierto que también han existido buenas relaciones con esa organización. Ahora, si bien actualmente podrían existir problemas con la FESUC, ello tampoco puede ser entendido como una práctica antisindical, dado que los hechos de la causa necesariamente deben remitirse a la fecha de presentación de la demanda y porque posiblemente en ese intertanto podrían haber ocurrido otros hechos que dificultaran estas relaciones.

Siendo así, los únicos antecedentes en los que podría justificarse la decisión de la sentenciadora serían: que no se despidieron trabajadores pertenecientes al Rol B; y que Codelco suscribió un acuerdo con la FTC, luego de que se verificaran los despidos de supervisores, argumentos que no considera suficientes para establecer una práctica antisindical.

Alegan que lo que existió fue una reducción del personal perteneciente a este estamento a nivel nacional, sin miramientos a su condición de sindicalizados y dándose la posibilidad de que se



acogieran a beneficios superiores a los establecidos en la ley. Esto provocó un quiebre en las relaciones con la FESUC, pero este hecho no permite configurar una práctica antisindical ni de él se desprende una política antisindical de Codelco en contra de ese estamento, sino que, no es más que una consecuencia de lo que percibió esa organización con la medida de los despidos.

La conclusión que se extrae en la sentencia adolece de una razón suficiente que permita justificarla, lo que evidentemente implica una vulneración a las normas de la lógica que rigen la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Noveno: Que, como segunda causal se hace valer la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Indican que la norma aplicada en la sentencia para configurar la práctica antisindical es la del artículo 289 del Código del Trabajo letra e), pero que los hechos asentados no se subsumen en el tipo de práctica antisindical que se ha estimado configurada en la sentencia por cuanto:

a) Los hechos de la sentencia no dan cuenta de que se haya obstaculizado el funcionamiento de la Federación por el despido de 350 supervisores a nivel nacional. En efecto, el despido de los 350 supervisores no se subsume en el tipo de práctica antisindical establecido en la letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo, puesto que no es correcto, jurídicamente, hablar de que ha existido un "despido de adherentes a la federación demandante", ya que esta organización sindical no agrupa trabajadores, sino que a organizaciones sindicales.

Tampoco los hechos asentados en la sentencia, permiten dar por establecido que en la especie existió una obstaculización de la FESUC, por el despido de supervisores el año 2015.

Explican que para que se configure una práctica antisindical, es indiferente si existió o no la intencionalidad del empleador, lo que importa es que se produzca un resultado lesivo, esto es, que las



conductas del empleador tengan un efecto negativo en el desenvolvimiento de la organización sindical. Y es del caso que, de acuerdo con los hechos fijados en la sentencia, no existe ningún antecedente que demuestre fehacientemente, que los despidos materializados el año 2015 afectaron el funcionamiento de la FESUC.

b) Los hechos acreditados en la sentencia no dan cuenta de que haya existido una pérdida de beneficios de parte del estamento supervisor. Más allá de que la sentenciadora no establece expresamente qué tipo de beneficios se habrían "perdido", lo cierto es que los hechos acreditados en la sentencia no permiten dar por establecido que esto haya ocurrido. Es la propia sentencia la que deja expresamente establecido que las personas que fueron despedidas -siendo en su mayoría sindicalizadas- pudieron acogerse a planes de retiro o egreso, en los cuales pudieron optar a beneficios adicionales a las indemnizaciones legales que se deben pagar por la causal de necesidades de la empresa.

c) Los hechos asentados en el juicio tampoco dan cuenta de que exista una "ejecución de mala fe de los instrumentos colectivos". En este caso la calificación jurídica realizada por la sentenciadora carece de todo sustento fáctico. Si se lee con detención el considerando 18, en ninguna parte se dejó por establecido que existió una ejecución de mala fe de los instrumentos colectivos. Tampoco hay nada de esto en el considerando 19 del fallo recurrido. De este modo, los hechos asentados en el juicio tampoco permiten configurar este tipo de práctica antisindical. Esto queda en evidencia, incluso, si es que se toma en consideración que en la sentencia ni siquiera se alude a un instrumento colectivo en específico o a algún antecedente que permita acreditar la supuesta mala fe.

Añaden que, cuando la sentencia señala que no es menester el requisito de la subjetividad, está trasgrediendo el artículo 289 del Código Laboral, cuando el legislador laboral utiliza expresiones, tales como "injustificadamente", "maliciosamente", contenidas en la letra a) del artículos 289; "injusta" y "arbitrariamente", de la letra e) del artículo 289; o, "discriminaciones indebidas", de la letra g).



d) Tampoco los hechos asentados en la sentencia permiten dar cuenta de que existió una injerencia sindical por la discriminación de los trabajadores afiliados a la FESUC.

Para estos efectos, el tribunal a quo, en primer término, establece que los despidos solo afectaron a trabajadores afiliados a la FESUC y esto no es suficiente para configurar un acto discriminatorio entre las dos federaciones señaladas. No es suficiente, en primer lugar, porque los despidos se debieron a causas justificadas -la situación económica de la Corporación a nivel nacional-; en segundo término, porque la realidad de los trabajadores afiliados a las organizaciones base adheridas a la FESUC es muy distinta a la realidad de los trabajadores afiliados a los sindicatos base de la FTC y, en tercer término, porque el razonamiento de la juez, llevado al extremo, obligaría a despedir paritariamente a trabajadores de ambas federaciones, lo que no encuentra sustento lógico, dado que estos son realizados según las necesidades operacionales de la Empresa, y no en consideración a la afiliación sindical de los trabajadores.

Añade que no existe obligación de avisar a la FESUC la medida de los despidos, para que ésta pudiera evitarlos o mitigarlos, aquello solo constituye una mera expectativa, pero no un deber legal.

Tampoco existe obligación legal de que al suscribir un acuerdo con una entidad, deba necesariamente suscribirse con la otra.

e) La negativa a recibir a los dirigentes de la FESUC no permite configurar, por sí sola, una práctica antisindical.

Esto debido a que, en primer lugar, el tipo de práctica antisindical requiere que la negativa a recibir a los dirigentes sindicales sea injustificada, y en esta causa, si bien ha quedado acreditado el hecho de que no existían reuniones, la jueza no ha dejado establecido si las causas invocadas por Codelco para no reunirse con los dirigentes de la FESUC eran o no justificadas. Antes bien, lo que deja entrever la sentencia es precisamente lo contrario, hasta el año 2015 Codelco mantenía relaciones normales con la



FESUC, realizaba aportes a esa organización, existían mesas de trabajo e incluso se firmaban pactos. El quiebre de las relaciones se produce por un hecho aislado, los despidos de supervisores en el año 2015, pero esto no es suficiente para configurar una práctica antisindical.

Décimo: Que, respecto de la tercera causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, que la sentencia otorgue más de lo pedido, refieren que las medidas decretadas en el numeral VIII letras a) y b) de lo resolutivo del fallo no fueron solicitadas por los demandantes.

Alegan que no obsta a esta conclusión el hecho de que el número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, establezca que la sentencia deba contener "la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor, dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales", puesto que este precepto debe ajustarse precisamente a las peticiones que se hicieron en la respectiva denuncia, y no puede ser entendida como una libertad absoluta para el juez de decretar las medidas que estime pertinentes para efectos de remediar una supuesta afectación de garantías fundamentales, pues de lo contrario se corre el riesgo de caer en la arbitrariedad, la que no podría ser controlada a través de ningún medio de impugnación.

Undécimo: Que, en lo tocante a la cuarta causal de nulidad, ésta corresponde a la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo en relación al apercibimiento dictado en la sentencia, esto es, "apercibimiento de multas y eventual arresto del representante legal".

Refieren una infracción al artículo 238 del Código de Enjuiciamiento Civil, que se ha aplicado en la especie para un caso no previsto en la ley. Si bien el artículo 432 del Código del Trabajo contempla la posibilidad de que se aplique supletoriamente lo dispuesto en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil al procedimiento laboral -cualquiera sea su naturaleza-, encontrándose el artículo 238 en su libro segundo, lo cierto es que tal norma, solo



tiene aplicación "en todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales", no obstante el Código del Trabajo contempla una norma especial para el evento de que no se cumpla con lo establecido en una sentencia, el artículo 492 de dicho cuerpo legal que contempla una multa que va de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Duodécimo: Que, finalmente se alegó la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en los artículos 432 del Código del Trabajo y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, en lo que respecta a la condena en costas.

Como cuestión preliminar indican que "la condena en costas", al imponerse en la sentencia definitiva, compartiría su naturaleza jurídica, siendo, en consecuencia, procedente el recurso de nulidad cuando ha existido una condena excesiva o impertinente, siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos propios de aquel arbitrio. La sentencia recurrida, las condena en costas y las regula en la suma de \$3.000.000.- fundando en la duración del juicio.

Sobre el punto, indican que el desgaste de la duración del juicio lo fue para ambas partes, ya que la sentencia rechazó excepciones y alegaciones de ambas partes. Por lo que no puede sino determinarse que su parte a lo menos, ha tenido motivo motivos plausibles para litigar. Por otra parte el tiempo no constituye un factor para determinar la condena en costas.

Al condenarse en costas a sus representadas se vulnera la norma del artículo 432 del Código del Trabajo, que hace aplicable las disposiciones contenidas en los libros I y II del Código de Procedimiento Civil y a su vez, la norma del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, puesto que no han sido "totalmente vencidas", y la norma señala expresamente que la parte vencida totalmente será condenada al pago de costas, a contrario sensu debemos entender, que quien no ha sido totalmente vencido no debe ser condenado en costas.

Piden que se anule la sentencia dictada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, por haber incurrido en la causal de



nulidad establecida en la letra e) del artículo 478 y por haber incurrido en la causal de nulidad establecida en la letra b) del artículo 478, ambos del Código del Trabajo, esto es, por infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y, en consecuencia, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, en la que se declare que Codelco no vulneró la libertad sindical de los supervisores ni de la Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A y Profesionales de Codelco Chile.

En subsidio de lo anterior, que se anule la sentencia por haber incurrido en la causal establecida en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo y, en consecuencia, se dicte sentencia de reemplazo, en la que se declare que Codelco no vulneró la libertad sindical de los supervisores ni de la Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A y Profesionales de Codelco Chile.

En subsidio de lo anterior, que se anule la sentencia por las causales de nulidad establecidas en la letra e) del artículo 478 Código del Trabajo y en el artículo 477 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 238 del Código de Procedimiento Civil y, en consecuencia, se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, en la que se dejen sin efecto las medidas reparatorias señaladas y/o el apercibimiento decretado.

En subsidio de lo anterior, que se anule la sentencia por la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil y con el artículo 432 del Código del Trabajo, todo con costas.

Décimo tercero: Que el primer capítulo de impugnación de los recurrentes está referido a la letra B del artículo 478 del Código del Trabajo, por transgresión a las reglas de la sana crítica, señalándose que la sentencia adolece de una razón suficiente que permita a la juez justificar su decisión, indicando que esta es manifiesta y salta a la vista de la sola lectura del fallo y la conclusión a la que arriba no se condice con el mérito del proceso.



Décimo cuarto: Que, respecto a la primera causal y conforme a los argumentos esgrimidos en su recurso, se advierte que lo atacado son los hechos asentados por la a quo, desde que señala, en síntesis, que conforme a los postulados fácticos del fallo no puede concluirse que exista una práctica antisindical como dice la juez; por lo demás no basta con señalar que el vicio es evidente y que ha trasgredido el principio de razón suficiente que implica una vulneración a las normas de la lógica, ya que desde la óptica de esta causal no se satisface el requisito exigido para configurar el defecto que hace anulable la sentencia. Además como reiteradamente lo ha sostenido esta Corte, debe existir precisión en señalar la regla vulnerada en forma manifiesta y de qué manera podría alterarse la decisión adoptada, lo que no ocurre en la especie y esta causal no resulta atendible en la forma propuesta.

Décimo quinto: Que, en cuanto a la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo deducida en forma subsidiaria cabe señalar lo siguiente:

Conforme los hechos establecidos en el fallo y que se encuentran transcritos en el motivo tercero de esta resolución, y en lo que respecta a prácticas antisindicales, de ellos no puede extraerse de manera precisa e indubitada que el despido de 350 Supervisores Rol A, acaecido en el año 2015, afectaran el funcionamiento de la FESUC, ya que esa Federación siguió funcionando y pudo seguir también realizando su plan de acción; de esos mismos hechos tampoco consta que el estamento supervisor tuvo pérdida de beneficios pues si se lee la letra e) del considerando 18°, en ese acápite se señala expresamente que: “las personas afectadas con los despidos tendrían la posibilidad de acogerse a planes de retiro o recibir una indemnización por término de contrato. Esto se materializó en despidos por los que se invocó la causal de “necesidades de la empresa” del artículo 161 –inciso primero- del Código el Trabajo (como se demuestra de la incorporación de dichas cartas y el reconocimiento en muchas contestaciones y declaraciones), sin embargo, a muchos de los trabajadores



despedidos se les dio la opción de optar por una causal diversa, o la misma, contra el pago de ciertos beneficios adicionales a las indemnizaciones que reconoce la causal y muchos de ellos accedieron, suscribiendo los documentos y finiquitos correspondientes.

Ahora bien, no existen antecedentes que los referidos trabajadores Rol A, hubieren accionado por despido improcedente, por lo que debe concluirse que la relación contractual entre éstos y la empresa demandada quedó zanjada. En efecto, la FESUC presenta su línea argumentativa sobre la base de considerar aquellos despidos como improcedentes por carecer de justificación, pero por la vía de denunciar el hecho como prácticas antisindicales, sin que los trabajadores afectados y únicos titulares de la acción de la calificación del despido, hayan demandado por ello.

Además no todos los supervisores desvinculados eran sindicalizados o adheridos a FESUC; tampoco se demostró que hubo mala fe en la ejecución de los instrumentos colectivos, además que no se señala alguno en especial y al respecto nuestro ordenamiento jurídico como principio general consigna que la buena fe se presume y la mala fe debe ser probada por los medios legales, pero en el caso en estudio se advierte la carencia de antecedentes para estimar que la actuación de las demandadas se apartó de ese principio.

En cuanto al razonamiento jurídico que hace la a quo para concluir que existió una discriminación entre los trabajadores afiliados a FESUC y los afiliados FTC, se disiente de ello por cuanto los despidos se debieron a causa justificada –mercado desfavorable para el cobre- y que la realidad de los trabajadores de FESUC y de FTC es muy distinta, pues se trata de estamentos con características diferentes -profesionales y operadores; y de seguirse la línea argumentativa de la juez entonces deberían haberse despedido paritariamente personal de ambos lados, lo cual no resulta razonable para estos sentenciadores.



En relación a la falta de aviso a la FESUC de la medida de los despidos, para que esta pudiera mitigar los efectos en los trabajadores, ello no aparece tan claro, pues en todo caso, tal circunstancia debió comunicarse a las organizaciones de base a las que estaban afiliados los supervisores.

Asimismo no puede estimarse que existe trato discriminatorio al suscribir un acuerdo con una organización y no necesariamente con las demás, pues ello requiere un acuerdo de voluntades y cada asociación negocia independientemente de acuerdo a sus intereses y metas que quiera lograr, a menos que sus pretensiones sean idénticas, lo que tampoco se establece como hecho.

Décimo sexto: Ahora bien, la negativa a recibir a los dirigentes de la FESUC no permite configurar por sí sola una práctica antisindical, pues si bien se estableció que no existieron reuniones o mesas de trabajo o no se recibía por Codelco a los dirigentes de FESUC, y que las relaciones se quebraron después de los despidos de 2015, este solo hecho resulta insuficiente para demostrarla, amén que las Divisiones Hales y Tomic, se relacionan directamente con el sindicato base a que están adheridas y ello no ha sido desvirtuado por la actora.

Que a todo lo anterior cabe resaltar que la a quo, cuando en el considerando 24° se refiere al efecto de la práctica antisindical y que ha debilitado a FESUC, destaca que este debilitamiento no se ha manifestado en una baja en el porcentaje de sindicalización del estamento, ya que la propia demandante reconoce que el temor ha hecho sindicalizarse a supervisores que eran reacios a hacerlo.

Ese argumento resulta un tanto contradictorio con lo sostenido por la juez a lo largo de su sentencia en el sentido de señalar primero que existe una afectación a la libertad sindical del estamento supervisores por las conductas tendientes a debilitar a FESUC, y luego indica que ello no se ha producido, según se reseñó precedentemente, habida consideración que no se ha demostrado de manera precisa el temor a que alude.



Décimo séptimo: Que según se lee en el fallo en el motivo 19°, la a quo señala que en los hechos asentados precedentemente, hay indicios evidentes para creer en una afectación a la libertad sindical del estamento de supervisores, haciendo una serie de referencias al respecto que se apartan del análisis jurídico que debe primar en su decisión, señalando en la letra f) y g) que la motivación antisindical de las medidas denunciadas es absolutamente coherente con la diferencia de trato entre FESUC y FTC y ello es compatible con la cultura antisindical que se denuncia, luego indica que FESUC no tiene el arraigo histórico de la FTC y debe enfrentar los prejuicios que dela mano de cierta ideología, no concibe la legitimidad de que las reivindicaciones del movimiento obrero se extiendan a los trabajadores del estamento profesional.

Tales expresiones resultan inadecuadas e innecesarias en su fundamentación jurídica, por lo que esta Corte no las comparte.

Luego, en el considerando 21 (no existe el 20) al calificar la conducta de las demandadas, señala que éstas se encasillaron en el artículo 289 letra a) del Código del Trabajo, la juez señala: Que en el caso se ha acusado respecto de la calificación de la conducta.- Que las prácticas antisindicales se pueden definir a partir del artículo 289 del Código del Trabajo como, cualquier conducta que atente contra la libertad sindical. Si bien la redacción del artículo es algo confusa, ya que –luego de realizar tan amplia declaración conceptual- comienza a enumerar una serie de conductas a vía ejemplar -es inconcuso que tal enumeración no resulta taxativa-lo que concuerda con la naturaleza de derecho fundamental de la libertad sindical, así como tampoco es exigible el llamado “elemento subjetivo” de la conducta (la intencionalidad) ya que lo relevante es el resultado de afectación (para ello existe la tutela de derechos fundamentales). En este sentido, deviene en irrelevante la modificación dela norma en la enumeración de las conductas ejemplares, ya que -en el caso- no se exige una tipicidad (al modo del derecho penal) sino que lo que importa es la prevención, represión y/o hacer cesar los efectos de una conducta atentatoria a



un derecho fundamental, que en el caso se ha acusado, desde distintos prismas, como una obstaculización del funcionamiento de la Federación, a través del despido de sus adherentes, la pérdida de beneficios, la ejecución de mala fe de los convenios colectivos y la injerencia sindical por la discriminación de los trabajadores afiliados a la FESUC, en relación a los trabajadores de la FTC. A lo que el tribunal agrega la negativa a recibir o reunirse con sus dirigentes. Todas estas conductas hoy podrían encasillarse genéricamente en la letra a) del art. 289 del Código del Trabajo, mismo que se ha denunciado (entre otros), aunque con la salvedad que la voz “sindicato” debe entenderse referida a la organización sindical de grado superior que se ha visto afectada.

Décimo octavo: Que a la luz del precepto reseñado precedentemente se requiere que la conducta desplegada por las demandadas para que configure una práctica antisindical, debe estar dirigida a provocar una limitación de la libertad sindical y que ocasione un resultado lesivo para la organización, y así lo demuestra la abundante jurisprudencia al respecto.

En este tópico y en el caso que nos ocupa, referente a la obstaculización en el funcionamiento del sindicato por temor a pérdidas o despidos, además de la obstaculización del funcionamiento del quórum de FESUC del mismo estamento Rol A, ello no es cierto, como tampoco el perjuicio patrimonial de estos y no los del Rol B, puesto que tal alegación no resulta atendible desde la óptica de la libertad sindical de afiliación en que los trabajadores, empleadores y sus respectivos organismos, son libres de adherir a las organizaciones que deseen, por lo que el aumento o disminución de sus afiliados, será según estime cada trabajador de permanecer o no en el sindicato, así lo señala también el autor Sergio Gamonal en su obra “Derecho Colectivo del Trabajo”.

Décimo noveno: Que así las cosas y del análisis en conjunto de todas las alegaciones hechas por las partes, se puede concluir que la supuesta vulneración a los derechos fundamentales y prácticas antisindicales denunciadas, no se dan en la especie por cuanto, como



se dijo precedentemente, de las probanzas que la juez estimó suficientes para calificarlas como tales, no puede extraerse de ellas de manera precisa e indubitada, que la demandada haya trasgredido el artículo 289 del Estatuto Laboral, que haga atendible la pretensión del demandante.

Más aun, en relación a los hechos establecidos por la juez, de ningún modo alcanzan la situación de perturbar la actividad sindical y sus proyecciones, ya que nada de eso ocurre en la dinámica fáctica que la sentencia consigna y por ello el recurso de nulidad incoado por las demandadas Hales y Tomic deberá ser acogido según se dirá.

Vigésimo: Que las restantes causales de nulidad deducidas en forma subsidiaria no serán analizadas por innecesario.

Vigésimo primero: Que, la **División Andina** por su parte dedujo cinco causales de manera subsidiaria unas de otras, las del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo en relación con los numerales 3 y 4 del artículo 459 del mismo texto legal; la del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo cuando la sentencia otorga más de lo pedido; la del artículo 478 letra f) del Código del Trabajo cuando la sentencia haya sido dictada contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada; la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo por la errada apreciación de la prueba y la del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con los artículos 304 del Código del Trabajo, 177 del Código de Procedimiento Civil y artículo 8 transitorio del Decreto Ley N° 1350.

Funda su primera causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el artículo 459 N°s 3 y 4 del mismo cuerpo legal, y afirma que la sentencia no realiza una síntesis de todas las alegaciones efectuadas por su parte ni tampoco analiza toda la prueba rendida. En efecto, según señala, la sentencia no se pronuncia de sus alegaciones de no tener la calidad para ser denunciada y condenada por eventuales actos oprobiosos para con la denunciante, alegación que sustenta en atención a que su representada tiene relación con el sindicato base denominado



SISAN, y carece de vinculación con la denunciante de autos, y así fue refrendado con las probanzas aportadas por su parte.

En este orden de ideas el fallo adolece de razones claras y precisas que permitan arribar a la conclusión de que existiría una animadversión de parte de Codelco, en este caso ANDINA, hacia el ejercicio de la libertad sindical de parte del estamento ROL A o Supervisor. La decisión del tribunal se basa solamente en dichos y alegaciones efectuadas por la denunciante, más que en alguna circunstancia de hecho o elemento probatorio existente en autos.

Vigésimo segundo: Que, en cuanto a la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, cuando la sentencia otorgare más allá de lo pedido por las partes o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal (ultrapetita), la misma se fundamenta en el resuelvo VI del fallo que "...acoge denuncia de autos, sólo en cuanto se declara que la denunciada Codelco Chile S.A. ha ejercido o ejerce obstaculización en contra de la Federación denunciante y, en consecuencia, se le condena a pagar una multa ascendente a 150 UTM".

Alega que revisada la demanda y en especial, el petitorio de la misma, no aparece que se haya demandado como práctica antisindical por la razón que esgrime el fallo, esto es, obstaculizar el funcionamiento de la FESUC, por lo tanto el fallo se extendió a materias no sometidas a la decisión y resolución del tribunal, configurándose la denominada ultrapetita.

Por otra parte existe una ausencia absoluta de prueba en relación a la División Andina, y lo resuelto en contra de Codelco Central, que la sentenciadora identifica como Codelco Chile S.A., no le resulta oponible a su División.

Deduca también la causal, al configurarse la hipótesis de otorgar más de lo pedido en la demanda en relación al resolutivo VII, ya que se trata de medidas que no fueron solicitadas por la FESUC en su denuncia y, por otra parte, tampoco son medidas que la normativa legal establezca y la sentenciadora no puede ir más allá del ordenamiento



jurídico ni del espíritu del legislador.

Vigésimo tercero: Que, respecto de la causal del artículo 478 letra f) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia se haya dictado contra otra pasada en autoridad de cosa juzgada, precisa que su parte al contestar la demanda opuso la excepción de cosa juzgada por cuanto los mismos hechos e idénticas pretensiones fueron formuladas en dos juicios anteriores, Rit S-1-2016 y T-5-2016 tramitados ante el Segundo Juzgado de Letras de Los Andes, ambos con sentencia firme y ejecutoriada, y en ambos la causa de pedir es la misma de autos.

Informa que la FESUC, a través del SISAN (Sindicato que agrupa a los supervisores de División Andina) ya había denunciado como supuestas prácticas antisindicales, los mismos hechos que ahora vuelve a denunciar, como tutela laboral y como práctica antisindical.

Existe entonces entre el juicio de marras y los otros dos ya terminados (todos patrocinados por el mismo abogado y en los que se desecharon por completo cualquier atentado a la libertad sindical) identidad de causa de pedir (hechos que fundamentan la acción por supuesta práctica antisindical), de objeto pedido (la sanción) y en relación a los sujetos procesales, en virtud de la postura jurídica que detenta la FESUC respecto a sus afiliados. Desconocer lo anterior significa relativizar el efecto de la cosa juzgada, pues bastaría que una organización suprasindical reviviera la misma litis planteada anteriormente por un sindicato base, lo que deviene en un ejercicio abusivo del derecho.

Vigésimo cuarto: Que, en lo que dice relación con la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo por una errada apreciación de la prueba conforme las reglas de la sana crítica. Se señala, en lo medular, que la sentencia infringe la apreciación de la prueba según la sana crítica ya que la demandante FESUC, demandó por el supuesto "despido" de una cantidad determinada de ex trabajadores pertenecientes a los sindicatos de supervisores que conforman la propia Federación, más no demandó por hechos que



produzcan afectaciones propias sino más bien, por los efectos indirectos que se producen en ella producto de los supuestos despidos ocurridos en octubre del año 2015. Antes de tales hechos, y posterior a los mismos, no hay demanda o alguna alegación de parte de la FESUC que abarque otro tiempo u otros hechos.

Asevera que de haberse analizado la prueba aportada por su parte que consistía precisamente en las demandas efectuadas por el sindicato base de la FESUC, la sentenciadora habría concluido que efectivamente se daba la excepción de cosa juzgada, por cuanto si respecto de la denuncia de un sindicato ha existido pronunciamiento en contrario de este, mal podría haber sido demandado por los mismos hechos y ahora por un organismo que no convive en la división, un fallo favorable.

La conexidad viene dada cuando, no concurriendo las tres identidades señaladas, el primer y segundo proceso se encuentran vinculados en términos tales que la sentencia que haya de pronunciarse en un juicio deba producir la excepción de cosa juzgada en otro.

La sentenciadora debió ponderar aquello, a fin de evitar que se produjese asimismo un abuso del derecho, al permitir que una federación burle lo resuelto por tribunales reviviendo la misma acción entablada por su sindicato base por los mismos hechos.

Concluye que, en el considerando cuarto del fallo y de forma absolutamente arbitraria, omitiendo cualquier análisis detallado de la cuantiosa prueba aportada por las partes demandadas, la sentenciadora nada dijo respecto de todas las diferencias que se producen entre las distintas Divisiones, ya sea en sus reglamentos internos, convenios colectivos, contratos, manuales y procedimientos operacionales, etc., descartando las explícitas diferencias por un solo hecho, esto es, por los supuestos dichos de la propia demandada -Codelco Chile- en circunstancias que ocho divisiones acompañaron prueba en contrario. Tal arbitrariedad en la apreciación probatoria, implica una infracción a las normas de apreciación de la sana crítica.

Vigésimo quinto: Que, como última causal alegó la del artículo



477 del Código del Trabajo, infracción de ley en relación con lo dispuesto en el artículo 304 del mismo Código, 177 del Código de Procedimiento Civil y artículo 8° transitorio del Decreto Ley N° 1.350.

En este caso, la causal de nulidad se fundamenta en la infracción del artículo 8 transitorio del DL 1.350, que crea la Corporación Nacional del Cobre de Chile y del artículo 304 del Código del Trabajo, inciso 5.

Esta infracción se produce al imputar que CODELCO es una sola empresa. Cabe recordar que, por ley, Codelco Chile es una sola empresa -tiene un solo Rol Único Tributario (RUT)- con la particularidad de contar con una institucionalidad descentralizada para la operación de sus establecimientos productivos, que tienen el nombre de "Divisiones"

En el ámbito laboral, el artículo 8 del DL 1.350 señala que "En su calidad de continuadora legal de las Sociedades Colectivas del Estado, la Corporación Nacional del Cobre de Chile se considerará patrón o empleador independiente respecto de cada una de las faenas, oficinas o centros de trabajo actualmente a su cargo, para los efectos previstos en el Párrafo I del Título VIII de la ley número 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y en el decreto con fuerza de ley N° 313, de 1956, y sus modificaciones posteriores. Lo mismo valdrá en todas aquellas materias en las cuales existen tratamientos diferenciados respecto de las faenas, oficinas o centros de trabajo, de cada una de las Sociedades Colectivas del Estado"

Por su parte, el artículo 304 inciso 5 del Código del Trabajo dispone: que "El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código"

Si bien ha quedado claro que, en términos generales, Codelco Chile es una sola empresa, con un Directorio y un solo RUT, cada División de Codelco Chile para los efectos laborales del Código del Trabajo (tanto de índole individual como colectivo) es una empresa



diversa, con singularidad y administración propia. Así ha sido siempre la práctica, lo que es relevante en este caso, atendido el principio de primacía de la realidad.

La misma demandante así lo ha reconocido en la interposición de su denuncia, de manera expresa al demandar a Codelco Central y a cada una de Divisiones, solicitando la condena para cada una de estas.

De tal suerte, y de manera desafortunada, errónea y antijurídica, el fallo condena a "Codelco Chile S.A" (empresa que no existe en los términos señalados en la sentencia, y que por tanto mal pudo ser demandada y condenada) como una sola entidad autora de las supuestas prácticas antisindicales denunciadas, sin que el fallo recoja y reconozca la individualidad y autonomía legal que para efectos laborales le atribuyen y reconocen, tanto el artículo 8 transitorio del Decreto Ley N° 1.350, como el inciso quinto del artículo 304 del Código del Trabajo.

Su representada no puede ser condenada por hechos en que ninguna injerencia o vinculación tuvo (no recibir a la FESUC ni tener relacionamiento con tal Federación) y respecto de los cuales ninguna imputación se hizo por la denunciante en esta causa.

Respecto a la infracción al artículo 177 del Código de Procedimiento Civil. Se advierte que efectivamente se ha producido una infracción de ley que ha influido sustancialmente en la parte dispositiva del presente fallo, cuando se contraviene formalmente el texto de la ley, falta la aplicación de un precepto legal, existe una aplicación indebida de un precepto y existe una interpretación y aplicación errónea de una ley. Se sostiene que ha existido una aplicación indebida y una errada interpretación de la ley, en particular del poder de la excepción de cosa juzgada que establece el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, al descartar los efectos que esta habría tenido en la sentencia, de haberse aplicado correctamente. En el caso de marras efectivamente existió identidad de cosa juzgada en sus tres aspectos; parte, objeto y causa de pedir, y aun cuando pudiese discutirse el ámbito de las partes, debió considerarse la conexidad que se produce entre los fallos



ejecutoriados y la sentencia del juez a quo, que los torna completamente contradictorios: así, para unos mismos hechos, en anteriores juicios la División Andina resulta absuelta y en el presente, condenada.

Pide que el recurso se acoja, con costas, invalidando la sentencia, resolviendo en la sentencia de reemplazo que se rechaza la demanda en todas sus partes, declarando que no ha existido practica antisindical por parte de Codelco, con costas.

Vigésimo sexto: Que la FESUC le imputa a esta División conductas que afectarían la libertad sindical del Sindicato de Supervisores Rol A (SISAN) que forma parte de dicha federación, por los 31 trabajadores desvinculados el año 2015, pero según alega en la primera causal que invoca, es que la juez del grado no se pronunció respecto de todas las alegaciones y pruebas presentadas por su parte, ya que División Andina no está legitimada pasivamente para ser denunciada y condenada, pues su parte está vinculada con SISAN y no con FESUC, incluso algunas de las Divisiones demandadas fueron excluidas de la petición referida a prácticas antisindicales como es el caso de Ventanas.

Que la primera causal de impugnación no resulta atendible puesto que las probanzas que echa de menos la recurrente, la juez las consigna en el motivo 12° del fallo; por lo demás, no se señala en el recurso qué prueba específica se omitió y que haya sido gravitante para modificar la forma que se expresa en lo resolutivo, por lo que este capítulo del arbitrio será desestimado.

Vigésimo séptimo: En lo que respecta a la segunda causal invocada, se acusa que el fallo en su numeral VII resolutivo "...ordena a Codelco Chile S.A. a cesar las conductas de obstaculización al funcionamiento de la FESUC, debiendo reconocer y recibir a sus representantes en reuniones, escucharlos y dar respuesta a sus comunicaciones y requerimientos escritos, formando al efecto mesas de trabajo, si es del caso, bajo el apercibimiento de multas (del art. 495N°3 del Código del Trabajo) y el eventual arresto del



representante legal, en caso de que las multas no sean eficientes, conforme al art. 238 del Código de Procedimiento Civil y que revisado el petitorio de la demanda no aparece que se haya demandado de esa forma, asimismo en el numeral VIII, las medidas a que condena a “Codelco Chile S.A.” no le resultan oponibles ni fueron parte del petitorio demandado por FESUC.

Vigésimo octavo: Que el artículo 495 n° 3 del Código del Trabajo establece que la sentencia debe contener “la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencia derivadas de la vulneración de derechos fundamentales”

Que esta norma, en concepto de esta Corte, faculta al juez para disponer todas las medidas reparatorias extrapatrimoniales que estime conducentes en atención al objetivo que la práctica antisindical persigue, y aunque se pueda discrepar de la limitación o no, que tenga el sentenciador al momento de decidir, ello no necesariamente significa que se exceda en las peticiones hechas por las partes, por lo que no se advierte el vicio que se denuncia en la forma propuesta por el recurrente y en este acápite el recurso será desestimado.

Vigésimo noveno: Que, en lo tocante a la causal del artículo 478 letra f) del Código del Trabajo, cabe consignar que de los antecedentes acompañados en autos aparece que contra esta División se siguieron dos juicios anteriores por los mismos hechos que ahora le imputa el demandante, esto es, prácticas antisindicales, los que fueron tramitados ante el 2° Juzgado de Letras de Los Andes, siendo rechazadas ambas demandas, existiendo sentencias firmes y ejecutoriadas en ellas.

En efecto, según aparece de las antecedentes referidos precedentemente y cuyas copias se acopiaron a este proceso, la demandante SISAN, al deducir demanda y en los fundamentos de libelo refiere que su representado está afiliado a la Federación de Supervisores del Cobre, “en adelante FESUC” y como tal está siendo



víctima de la doctrina antisindical de Codelco que postula que os supervisores no debieran estar sindicalizados, y por ello interpuso ante la Inspección del Trabajo de los Andes una denuncia por vulneración de derechos fundamentales; a lo largo de su libelo pretensor refiere constantemente que existe discriminación antisindical por las medidas adoptadas por Codelco dirigidas en contra de los trabajadores sindicalizados correspondiente al estamento Rol A y no a los del Rol B, aplicadas a los afiliados a FESUC y no a los de FTC.

Del examen de ambos procesos, si bien la actora directa es SISAN, no puede desconocerse que su pretensión también está dirigida a amparar a FESUC, puesto que los intereses que persiguen ambas entidades no son tan diversos como lo sostiene la juez al referirse a ello en el numeral 7 de su fallo.

Trigésimo: Que cabe señalar que el Código del Trabajo no contempla reglas especiales referidas a la cosa juzgada por lo que se hace necesario ir a las normas supletorias del Código de Procedimiento Civil, en sus artículos 175 y 177 cuya aplicación está permitida por el artículo 432 del Estatuto Laboral.

De ellos emanan los requisitos para la concurrencia de la cosa juzgada a que se refiere el arbitrio incoado, esto es, legitimación para oponer la excepción e identidad de la cosa pedida, requisitos ambos que concurren en la especie, ya que la presente causa y los dos juicios ya terminados, están basados en los mismos hechos, reiterándose los mismos argumentos y peticiones, según se aprecia de las sentencias acompañadas por la recurrente al deducir oportunamente la excepción de cosa juzgada en este proceso y que la a quo desestimó.

Así entonces no se puede soslayar la conexión que existe con esos juicios por cuanto significaría desconocer el efecto de la cosa juzgada al permitir que una organización suprasindical repitiera la misma litis planteada anteriormente por un sindicato de base, persiguiendo ambas organizaciones un mismo objetivo sindical.



LPJXPMXETO

La referida conexidad no es ajena a nuestra jurisprudencia por cuanto la Excma. Corte Suprema ha señalado al respecto que ésta se da precisamente cuando no concurren las tres identidades, pero que los procesos se encuentran vinculados de tal manera que la sentencia que haya de pronunciarse en un juicio produzca la excepción de cosa juzgada en el otro.

En efecto, si se lee con atención las sentencias recaídas en las causas T-4-2016 (acumulada a la RIT T-5-2016) y RIT S-1-2016 todas del Juzgado de Los Andes, de ellas aparece que FESUC, a través de SISAN (Sindicato de Supervisores Andina) denunció las prácticas antisindicales que ahora reitera en este procedimiento, de tal forma que existe la vinculación necesaria para estimar que se dan los presupuestos de la causal de nulidad alegada por lo que ésta será acogida.

Por lo concluido precedentemente se hace innecesario analizar las demás causales deducidas en forma subsidiaria.

Trigésimo primero: Que, la **División Gabriela Mistral** invoca dos causales una en subsidio de la otra, la del artículo 478 letra e) y la del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil.

En cuanto a la primera causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, haberse dictado la sentencia otorgando más allá de lo pedido, la fundamenta en la circunstancia de resultar condenada en las decisiones VII y VIII de la sentencia a sanciones que no fueron solicitadas por la denunciante.

Afirma que está permitido anular una sentencia cuando aquella se extiende a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, pues se trata de decisiones que atentan contra el principio de la congruencia o coherencia que necesariamente debe existir en su estructura interna. La infracción a tal principio se materializa en la parte dispositiva de la sentencia al condenar a su parte a prestaciones que no fueron solicitadas en la demanda.



Las prestaciones a las que fue condenada no fueron solicitadas en la demanda, al contrario, en el petitorio del libelo pretensor se solicitaron prestaciones a las que no se dio lugar, a saber: 1. Que se declarara que su representada incurrió en las prácticas desleales denunciadas en la demanda, de las cuales fue acogida solo una de ellas; 2. Que se declarara la nulidad de los 350 finiquitos correspondientes a los despidos de los trabajadores desvinculados afiliados al FESUC, que no fue acogida; 3. Que se condenara al pago de \$24.500.000.000.- a cada Sindicato afiliado por pérdida de capacidad negociadora, que no fue acogida; 4. Que se condenara al pago de \$327.000.000 anuales por financiamiento sindical, otorgando el mismo trato a la FESUC que a la FTC, que no fue acogida; 5. Financiar curso de libertad sindical y relaciones laborales en Codelco Chile a los miembros del Directorio de Codelco, Vicepresidentes, Gerentes Divisionales y Dirigentes de la FESUC, que no fue acogida en los mismos términos.

Remata el desarrollo de su causal, señalando que el tribunal con su sentencia se extendió a puntos no sometidos a su decisión.

Trigésimo segundo: Que, en cuanto a la segunda causal del artículo 477 del Código del Trabajo, que la parte erróneamente señala que lo es en relación con lo dispuesto en el artículo 144 del mismo código en correlación con lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo, en circunstancias que se refiere al desarrollarla al artículo 144 del Código de Procedimiento Civil. La misma se funda en que la sentencia fue pronunciada con infracción del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, al condenar a su parte a pagar la suma de \$3.000.000 tomando en consideración la duración del juicio, aun cuando su parte no fue totalmente vencida y, el desgaste de la duración del mismo lo fue para ambas ya que la sentencia rechazó excepciones y alegaciones de ambas partes.

Pide que se acoja la primera causal de nulidad y se anule el fallo recurrido en cuanto condena a la División Gabriela Mistral a prestaciones no contenidas en el petitorio de la denuncia, dictando el correspondiente fallo de reemplazo, y en subsidio se anule el fallo



recurrido y se dicte otro, por condenar en costas a esa División y no haber resultado completamente vencida, todo con costas del recurso.

Trigésimo tercero: Que según sostiene la demandada, su representada fue condenada bajo supuestos distintos a los planteados en el petitorio de la denuncia; que si bien el recurso de nulidad deducido conforme al artículo 478 letra e) lo sustenta en haber fallado el juez ultrapetita, lo cierto es que conforme al desarrollo de su impugnación no es posible atenderlo en la forma propuesta, ya que su petitorio se orienta a solicitar la nulidad de la sentencia por no haber incurrido en las prácticas antisindicales por las que se le condena.

En razón a lo anterior el arbitrio incoado por esta causal no podrá prosperar y se procederá en definitiva como se indica a continuación.

Trigésimo Cuarto: Que cabe considerar que en el procedimiento laboral y específicamente , a propósito del recurso de nulidad, se da la posibilidad que el tribunal que está conociendo de este, actué de motu propio con prescindencia de la causal y/o de los argumentos planteados por el recurrente por cuanto el artículo 479 inciso tercero del Código del Trabajo, lo faculta para ello.

En efecto, conforme a la norma citada precedentemente, el tribunal de nulidad podrá de oficio acoger el recurso cuando el incoado corresponda a alguna de las causales señaladas en el artículo 478 del mismo cuerpo legal. Situación que se da en este caso por cuando la demandada División Gabriela Mistral , esgrimió la ultrapetita, pero sus argumentos y petitorio no se condicen con lo que solicita en definitiva, por lo que se estima que concurren los requisitos que hacen procedente la intervención de la Corte en forma oficiosa.

En las condiciones anotadas y conforme lo permite el inciso tercero del artículo 479 del Código del Trabajo, esta Corte procederá de oficio a pronunciarse sobre el recurso por un motivo distinto al invocado.

Así entonces, si en motivos anteriores esta Corte estimó que los



hechos asentados no son constitutivos de prácticas antisindicales, resulta incongruente mantener una condena por hechos que no revisten la calidad jurídica que le asignó la juez de base, por lo que esta Corte anulará de oficio también lo referido a la División Gabriela Mistral, por darse los supuestos que el artículo 478 letra c) del Estatuto Laboral contempla y cuyos fundamentos se encuentran plasmados en los numerales 15° y siguientes de esta sentencia, los que se dan por reproducidos.

Trigésimo quinto: Que, corresponde el examen del recurso de nulidad deducido por la **Corporación Nacional del Cobre “Codelco Chile”**, casa matriz, que también dedujo cinco causales de manera subsidiaria, salvo la última que se interpuso conjunta pero de forma simultánea con la cuarta. Las causales son las previstas en los artículos 478 letra e), artículo 478 letra b), artículo 478 letra c), artículo 478 letra e) y artículo 477, todos del Código del Trabajo.

La primera causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 459 del mismo cuerpo legal, ya que la sentencia no contiene el análisis de toda la prueba rendida.

a) La sentencia contiene una fundamentación parcial o incompleta, puesto que dejó de analizar toda la prueba que incorporó su parte. La sentencia, acusa, adolece de falta de motivación.

En los considerandos 18 y 19 no consta que haya analizado los documentos aportados por su parte, los que tenían por objeto desvirtuar las aseveraciones de los denunciados.

Respecto de los documentos no analizados: a) Documento N° 2: "demanda, contestación y sentencia dictada por el 2° Juzgado de Letras de Los Andes, sentencia dictada por la Illtma. Corte de Apelaciones de Valparaíso y certificado de ejecutoria del juicio "Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A de la Empresa Codelco Chile, División Andina con Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco Chile", RIT S-1-2016, del 2° Juzgado de Los Andes; y Documento N° 3: "demandas, contestación, sentencia



dictada por el Tribunal de la instancia y sentencia dictada por la ltima. Corte de Apelaciones de Valparaíso y sentencia dictada por la Excma. Corte Suprema, en el juicio "Inspección del Trabajo, División Andina con Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco Chile", RIT T-42016, del 2° Juzgado de Los Andes, acumulada con la causa "Sindicato de Supervisores División Andina con Codelco División Andina, RIT T-5- 2016, del mismo tribunal."

Estos documentos se refieren a juicios por práctica antisindical iniciados por sindicatos que se encuentran afiliados a la FESUC en los que se denuncian los mismos hechos discutidos en esta causa, pero que fueron rechazados por los tribunales de instancia, luego por la ltima. Corte de Apelaciones de Valparaíso y, finalmente por la Excma. Corte Suprema.

b) **Documento N°6: "Convenio Colectivo de Trabajo, de fecha 23 de julio** de 2012, suscrito entre Codelco - Casa Matriz y el Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A de Empresa Codelco Chile -Casa Matriz-, cuya vigencia se extendió desde el 01 de septiembre de 2012 al 30 de abril de 2016, y sus actas y anexos"; y Documento N°44: "Convenio colectivo de fecha 4 de octubre de 2017, cuya vigencia se extiende desde el 1 de mayo de 2018 al 31 de diciembre de 2020".

Estos documentos dan cuenta de que sí existen planes de retiros suscritos con las organizaciones sindicales que agrupan a los supervisores y que se efectúan aportes a esas organizaciones.

c) Documento N°13: "Memoria de Codelco año 2014"; Este documento da cuenta: (i) el desmejorado escenario económico por el que atravesaba Codelco en el año 2014; (ii) plan de reducción de costos que se venía implementado desde el año 2012; (iii) el difícil escenario del mercado del cobre; (iv) la reducción sistemática de la dotación de trabajadores a nivel nacional; (v) que el número de ejecutivos que prestaba servicios en Codelco a finales del año 2014 era 300, el número de supervisores era de 3.927 y el número de operadores era de 13.917; (vi) que sí existían relaciones con la FESUC de parte de la



administración de Codelco; (vii) que la sindicalización del Rol A en Codelco correspondía a un 70,2% y la sindicalización del Rol B a un 99,7%.

d) Documento N°15: "Memoria de Codelco año 2015". Este documento daba cuenta: (i) que las ventas de Codelco en el año 2015 fueron inferiores a las realizadas en el año 2014; (ii) que los aportes al fisco fueron inferiores al año 2014; (iii) que el número de ejecutivos que prestaba servicios en Codelco a finales del año 2015 era de 265, el número de supervisores era de 3.907 y el número de operadores era de 13.930.

e) Documento N°22: "Noticia publicada en la página web de Codelco, de 28 de agosto de 2015, titulada "Plan de reducción de costos permite a Codelco excedentes por US\$ 875 millones"; Documento N°23: "Noticia publicada en la página web de Codelco, de 23 de septiembre de 2015, titulada "División Salvador reduce su plana ejecutiva en un 50%."; Documento N°24: "Noticia publicada en la página web de Codelco, de 28 de septiembre de 2015, titulada "Codelco reorganiza su equipo de ejecutivos"; Documento N°25: "Noticia publicada en la página web de Codelco, de fecha 29 de octubre de 2015, titulada "Codelco anuncia la desvinculación de supervisores"; Documento N°26: "Noticia publicada por El Mercurio online, de 29 de octubre de 2015, titulada "Codelco notifica el despido de 350 trabajadores en todas sus divisiones"; Documento N°27: "Noticia publicada en el cuerpo de Economía y Negocios online de El Mercurio, de 1 de noviembre de 2015, titulada "Codelco desvincula a 4.292 trabajadores y se transforma en la minera chilena con más despidos"; y el Documento N°28: "Noticia publicada en la página web de Codelco, de 14 de enero de 2016, titulada "Codelco amplía plan de reducción de costos".

Estos medios de prueba acreditaban: (i) que el plan de reducción de costos no solo afectó a los supervisores de Codelco, sino que también a los trabajadores pertenecientes al Rol Ejecutivo; (ii) que, gracias al plan de reducción de costos, se lograron las metas de ahorro



que se trazaron en la Corporación; (iii) y que el plan de reducción de costos incluso tuvo como consecuencia una reducción de empresas contratistas.

f) Documento N°29: "Acuerdo base: El futuro de Codelco es una responsabilidad compartida", de 26 de agosto de 2011, suscrito entre Codelco representada en ese acto por su Presidente Ejecutivo, Sr. Diego Hernández, y la FESUC, representada por su Presidente, Sr. Ricardo Calderón. Este documento refleja el verdadero ánimo de Codelco en lo que respecta al ejercicio de la libertad sindical del estamento supervisor.

g) **Documento N°30: "Acta de acuerdo sobre el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD) con la Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco (FESUC)**, de fecha 29 de abril de 2013; y Documento N°31: "Addendum al Acta de Acuerdo sobre el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD suscrita entre la Administración de Codelco y la FESUC), de fecha 12 de agosto de 2015". Estos documentos permiten concluir que entre la administración de Codelco y la FESUC, sí se suscribían acuerdos de interés mutuo para las partes, de manera que no solo la Empresa suscribe acuerdos con la FTC.

h) Documento N°33: "Plan Optimización de Gestión", de fecha 24 de septiembre de 2015, confeccionada por la Gerencia Corporativa de RR.HH. Este documento demuestra: (i) las reestructuraciones que implementó Codelco a nivel ejecutivo en el año 2015, y que consistieron en reducir la dotación de ese estamento, pasándose de 302 a 255 ejecutivos; (ii) que la forma cómo abandonarían la Empresa estos trabajadores sería a través de despidos; y (iii) acredita que esta reorganización de ejecutivos se produjo en el mes de septiembre de 2015.

g) Documento N° 34: "Afiliación Sindical por Sindicatos Rol A", de 31 de julio de 2017. Este documento contiene un detalle de la dotación de supervisores existente en Codelco al año 2017. De él se desprende: (i) que al año 2017 (3.907) el número total de



supervisores es inferior al número del año 2015 (3.806); y (ii) que el porcentaje de afiliación sindical de los supervisores a nivel nacional aumentó de un 70.2% en el año 2014 a un 75,4% al año 2017.

i) Documento N°35: "Correo electrónico enviado por el Sindicato de Supervisores Casa Matriz, de fecha 30 de octubre de 2015. El asunto de este correo es "Comunicado". Este documento, emitido por el sindicato que agrupa a los trabajadores que desempeñan el cargo de supervisor en la Casa Matriz de Codelco, da cuenta de que en esta División no existieron despidos de trabajadores que pertenecieran a ese estamento.

j) Documento N°36: "Supervisores y Trabajadores Retirados Casa Matriz Enero 2015 a Enero 2016". Este documento acredita que en el período señalado abandonaron la Casa Matriz de Codelco 46 supervisores, siendo algunos sindicalizados y otros no, y que solo uno lo hizo por la causal de necesidades de la empresa y el resto por la causal de renuncia voluntaria.

l) Documento N°37: "Tasa de Afiliación Sindical Supervisores y Trabajadores Casa Matriz al 31 de diciembre de 2015".

Este documento da cuenta de que, al 31 de diciembre del año 2015, el porcentaje de afiliación sindical del estamento supervisor en la Casa Matriz de Codelco era de un 84,4%.

m) Documento N° 38: "Evolución de la Tasa de Afiliación Sindical Supervisores Casa Matriz" año 2011-2015". Este documento permitía acreditar cómo ha ido evolucionando la tasa de sindicalización en el estamento supervisor en la Casa Matriz de Codelco, aumentando del año 2014 al año 2015 de un 72,2% a un 84,4%.

n) Documento N°41: "Acta de acuerdo sobre gratificación, celebrada por la Corporación Nacional del Cobre y Federación de Supervisores del Cobre, de fecha 28 de marzo de 2017". Con este documento se daba cuenta de que Codelco, con posterioridad a los despidos del año 2014, sí suscribió acuerdos con la Federación



demandante.

Testimonial: Dichos de la testigo Paula Barriga, quien declaró en estrados precisamente sobre las medidas adoptadas por el plan de contención de costos adoptado en el año 2015. La sentencia únicamente se limita a reproducir su declaración.

La exhibición de documentos, tampoco fue analizada. Contratación de un supervisor en esa División.

El considerando 26 da cuenta que no analizó toda la prueba rendida. No siendo efectivo que la demás prueba haya sido incorporada como defensa de la acción de único empleador, existiendo muchos documentos para justificar los despidos de los supervisores.

Las aseveraciones realizadas en dicho considerando son incorrectas.

Falta de motivación: (a modo de ejemplo) no se manifiesta respecto a las demandas realizadas por los sindicatos respecto de los mismos hechos.

Reitera otros documentos no analizados.

Afirma que la prueba aportada por su parte permitía desacreditar los múltiples indicios que la sentenciadora consideró para efectos de determinar que en la especie existe una práctica antisindical de parte de Codelco en contra del estamento supervisor. Sin embargo, ella no fue siquiera analizada. Lo que debió haber hecho en la especie era analizar la prueba aportada, contrastarla con la demás prueba rendida y luego realizar un análisis tendiente a determinar qué medio de prueba prevalecería por sobre otro, para luego establecer los hechos que sirven como base para el pronunciamiento jurídico.

Trigésimo sexto: Que, como segunda causal se invoca del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la



apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, ésta se funda en la infracción al principio de la razón suficiente, correspondiente a la ley de la derivación que compone las reglas de la lógica. Indica que la conclusión fáctica del a quo respecto a la denuncia de práctica antisindical, es que "en CODELCO existe una animadversión o censura de la libertad sindical del estamento superior y de la acción de sus organizaciones"

En esta premisa la sentencia se ha apartado del razonamiento lógico y ha infringido el citado principio de la razón suficiente, toda vez que, tanto de la prueba que se ha allegado al proceso, así como de las mismas conclusiones fácticas a las que arribó el tribunal, no puede concluirse, suficientemente, que existe una "política antisindical" de Codelco hacia el estamento supervisor o hacia sus organizaciones.

Reitera los postulados fácticos de la sentencia, indicando que de los mismos no puede concluirse suficientemente que existe una política antisindical en contra del Estamento Supervisor.

Al contrario, la conclusión lógica, justificada en una "razón suficiente", que se deriva de los hechos asentados es otra, a saber:

a) En lo que respecta al ejercicio de la libertad sindical de los supervisores: Que en el marco de un proceso de reducción de costos implementado a nivel nacional Codelco optó por reducir el número de supervisores, para lo cual procedió a poner término a sus contratos de trabajo. Los supervisores que dejaron la Empresa tuvieron la opción de acogerse a planes de egreso con beneficios superiores a los establecidos en la ley, incluso en la División que representan se les aplicó el PDA que se encuentra inserto en el instrumento colectivo vigente a la época. Los supervisores que dejaron Codelco, algunos eran sindicalizados y otros no. Lo anterior efectivamente tuvo un impacto en el número de trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales adheridas a la FESUC, pero ello se debe, obviamente, al alto grado de sindicalización que existe en Codelco. Afirman que el número de la afiliación de supervisores



aumentó luego de que se realizaran los despidos, de manera que no existió un efecto antisindical de esa medida.

b) En lo que toca el ejercicio de la libertad sindical de la FESUC: Las relaciones entre la FESUC y la administración de CODELCO se tensionaron luego de los despidos de octubre de 2015, pero hasta ese entonces existían buenas relaciones y estas eran similares a las que existían con la FTC. Es indiferente, para efectos de este juicio, que en la actualidad se mantengan estas "malas relaciones", dado que esta causal se encuentra limitada únicamente a los hechos acaecidos en el año 2015. De esta manera no puede concluirse, sin entrar en una contradicción, que ha existido un ánimo antisindical de Codelco en contra de la FESUC, si es que también se da por cierto que han existido buenas relaciones con esa organización. Ahora, si bien actualmente podrían existir problemas con la FESUC, ello tampoco puede ser entendido como una práctica antisindical, dado que los hechos de la causa necesariamente deben remitirse a la fecha de presentación de la demanda y porque posiblemente en ese intertanto podrían haber ocurrido otros hechos que dificultaran estas relaciones.

Siendo así, los únicos antecedentes en los que podría justificarse la decisión de la sentenciadora serían: que no se despidieron trabajadores pertenecientes al Rol B; y que Codelco suscribió un acuerdo con la FTC, luego de que se verificaran los despidos de supervisores, argumentos que no considera suficientes para establecer una práctica antisindical.

Alega que lo que existió fue una reducción del personal perteneciente a este estamento a nivel nacional, sin miramientos a su condición de sindicalizados y dándose la posibilidad de que se acogieran a beneficios superiores a los establecidos en la ley. Esto provocó un quiebre en las relaciones con la FESUC, pero este hecho no permite configurar una práctica antisindical ni de él se desprende una política antisindical de Codelco en contra de ese estamento, sino que no es más que una consecuencia de lo que percibió esa organización con la medida de los despidos.



La conclusión que se extrae en la sentencia adolece de una razón suficiente que permita justificarla, lo que evidentemente implica una vulneración a las normas de la lógica que rigen la apreciación de la prueba, conforme a las reglas de la sana crítica.

Trigésimo séptimo: Que, como tercera causal se hace valer la del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Indica que la norma aplicada en la sentencia para configurar la práctica antisindical es la del artículo 289 del Código del Trabajo en su letra e), pero que los hechos asentados no se subsumen en el tipo de práctica antisindical que se ha estimado configurada en la sentencia por cuanto:

a.- Los hechos de la sentencia no dan cuenta de que se haya obstaculizado el funcionamiento de la Federación por el despido de 350 supervisores a nivel nacional. En efecto, el despido de 350 supervisores no se subsume en el tipo de práctica antisindical establecido en la letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo, puesto que no es correcto, jurídicamente, hablar de que ha existido un "despido de adherentes a la federación demandante", ya que esta organización sindical no agrupa trabajadores, sino que a organizaciones sindicales.

Tampoco los hechos asentados en la sentencia, permiten dar por establecido que en la especie existió una obstaculización de la FESUC por el despido de supervisores el año 2015.

Explican que para que se configure una práctica antisindical, es indiferente si existió o no la intencionalidad del empleador, lo que importa es que se produzca un resultado lesivo, esto es, que las conductas del empleador tengan un efecto negativo en el desenvolvimiento de la organización sindical. Y es del caso que, de acuerdo con los hechos fijados en la sentencia, no existe ningún antecedente que demuestre fehacientemente, que los despidos materializados el año 2015 afectaron el funcionamiento de la FESUC.

b) Los hechos acreditados en la sentencia no dan cuenta de



que haya existido una pérdida de beneficios de parte del estamento supervisor. Más allá de que la sentenciadora no establece expresamente qué tipo de beneficios se habrían "perdido", lo cierto es que los hechos acreditados en la sentencia no permiten dar por establecido que esto haya ocurrido. Es la propia sentencia la que deja expresamente establecido que las personas que fueron despedidas -siendo en su mayoría sindicalizadas, pudieron acogerse a planes de retiro u egreso, en los cuales pudieron optar a beneficios adicionales a las indemnizaciones legales que se deben pagar por la causal de necesidades de la empresa.

c) Los hechos asentados en el juicio tampoco dan cuenta de que exista una "ejecución de mala fe de los instrumentos colectivos". En este caso la calificación jurídica realizada por la sentenciadora carece de todo sustento fáctico. Si se lee con detención el considerando 18, en ninguna parte se dejó por establecido que existió una ejecución de mala fe de los instrumentos colectivos. Tampoco hay nada de esto en el considerando 19 del fallo recurrido. De este modo, los hechos asentados en el juicio tampoco permiten configurar este tipo de práctica antisindical. Esto queda en evidencia, incluso, si es que se toma en consideración que en la sentencia ni siquiera se alude a un instrumento colectivo en específico o a algún antecedente que permita acreditar la supuesta mala fe.

d) Tampoco los hechos asentados en la sentencia permiten dar cuenta de que existió una injerencia sindical por la discriminación de los trabajadores afiliados a la FESUC.

Para estos efectos, el tribunal a quo, en primer término, establece que los despidos solo afectaron a trabajadores afiliados a la FESUC y esto no es suficiente para configurar un acto discriminatorio entre las dos federaciones señaladas. No es suficiente, en primer lugar, porque los despidos se debieron a causas justificadas -la situación económica de la Corporación a nivel nacional-; en segundo término, porque la realidad de los trabajadores afiliados a las organizaciones base, adheridas a la FESUC es muy distinta a la realidad de los trabajadores afiliados a



los sindicatos base de la FTC; y, en tercer término, porque el razonamiento de la juez, llevado al extremo, obligaría a su representada a despedir paritariamente a trabajadores de ambas federaciones, lo que no encuentra sustento lógico, dado que estos son realizados según las necesidades operacionales de la Empresa, y no en consideración a la afiliación sindical de los trabajadores.

Añade que no existe obligación de avisar a la FESUC la medida de los despidos para que ésta pudiera evitarlos o mitigarlos, aquello solo constituye una mera expectativa, pero no un deber legal.

Tampoco existe obligación legal de que al suscribir un acuerdo con una entidad, deba necesariamente suscribirse con la otra.

e) La negativa a recibir a los dirigentes de la FESUC no permite configurar, por sí sola, una práctica antisindical.

Esto debido a que, en primer lugar, el tipo de práctica antisindical requiere que la negativa a recibir a los dirigentes sindicales sea injustificada, y en esta causa, si bien ha quedado acreditado el hecho de que no existían reuniones, la jueza no ha dejado por establecido si las causas invocadas por Codelco para no reunirse con los dirigentes de la FESUC eran o no justificadas. Antes bien, lo que deja entrever la sentencia es precisamente lo contrario, hasta el año 2015 Codelco mantenía relaciones normales con la FESUC, realizaba aportes a esa organización, existían mesas de trabajo e incluso se firmaban pactos. El quiebre de las relaciones se produce por un hecho aislado, los despidos de supervisores en el año 2015, pero esto no es suficiente para configurar una práctica antisindical.

Trigésimo octavo: Que, respecto de la cuarta causal basada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia otorgue más de lo pedido, refiere que las medidas decretadas en el numeral VIII letras a) y b) de lo resolutivo del fallo, no fueron solicitadas por los demandantes.

Alega que no obsta a esta conclusión el hecho de que el número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo establezca que



la sentencia deba contener "la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales", puesto que este precepto debe ajustarse precisamente a las peticiones que se hicieron en la respectiva denuncia, y no puede ser entendida como una libertad absoluta para el juez de decretar las medidas que estime pertinentes para efectos de remediar una supuesta afectación de garantías fundamentales en la medida que tengan un carácter extrapatrimonial, pues de lo contrario se corre el riesgo de caer en la arbitrariedad, la que no podría ser controlada a través de ningún medio de impugnación.

Trigésimo noveno: Que, la quinta y última causal de nulidad, corresponde a la prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, cuando la sentencia hubiere sido dictada con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación al apercibimiento dictado en la sentencia, esto es, "apercibimiento de multas y eventual arresto del representante legal".

Refiere una infracción al artículo 238 del Código de Procedimiento Civil, que se ha aplicado en la especie para un caso no previsto en la ley. Si bien el artículo 432 del Código del Trabajo contempla la posibilidad de que se aplique supletoriamente lo dispuesto en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil al procedimiento laboral -cualquiera sea su naturaleza-, encontrándose el artículo 238 en su libro segundo, lo cierto es tal norma, solo tiene aplicación "en todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales", no obstante el Código del Trabajo contempla una norma especial para el evento de que no se cumpla con lo establecido en una sentencia, el artículo 492 de dicho cuerpo legal, que contempla una multa que va de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales. De este modo se ha infringido lo dispuesto en el artículo 238 del Código de Procedimiento Civil.

Pide que por las primeras tres causales, se anule la sentencia en la parte que genera agravio y se dicte la correspondiente de reemplazo, que se declare que Codelco no ha vulnerado la libertad



sindical de la federación nacional de sindicatos de supervisores Rol A y Profesionales de Codelco Chile ni la de los trabajadores pertenecientes al estamento supervisor. Por las últimas dos, que se anule la sentencia en la parte que genera agravio y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo, en la que se dejen sin efecto las medidas reparatorias y el apercibimiento decretado, todo con costas.

Cuadragésimo: Que, la omisión de prueba que se denuncia como fundamento de la primera causal no puede prosperar, ya que la sentenciadora en el considerando 9° refiere las probanzas que echa de menos el recurrente, y que al momento de ponderarla le otorga el mérito que le permite alcanzar la convicción que éste cuestiona, en lo que respecta a los documentos que enumera en su presentación.

En lo concerniente a las causas RitT-4-2016 y T-Rit-5-2016 del 2° Juzgado de los Andes, la juez se refiere a ellas en el numeral 7° del fallo, al desestimar la cosa juzgada alegada por otra de las demandadas y a que se ha hecho referencia en motivos anteriores.

En todo caso no explica cómo la trasgresión a la norma que se denuncia y la eventual omisión de la prueba, habría influido en lo resolutivo del fallo, por lo que este capítulo de nulidad debe rechazarse.

Cuadragésimo primero: Que, en lo tocante a la causal de la letra b) del artículo 478, de la lectura del libelo de impugnación se advierte que el reproche se orienta a cuestionar la valoración de las probanzas rendidas y los hechos asentados conforme a ello. No parece necesario abundar en que la causal del artículo 478 letra b) busca fiscalizar la actividad de valoración probatoria en consecuencia, para que tenga lugar la invalidación pretendida han de existir hechos erróneamente establecidos en el fallo y desde esa perspectiva la pretensión del recurrente no tiene correspondencia con la causal esgrimida y deberá ser desestimada.

Respecto a la tercera causal de nulidad se estará a lo razonado por este mismo vicio en el motivo 19° de esta resolución, que se da



por reproducido, en consecuencia, este acápite de nulidad será acogido según se dirá.

No se emite pronunciamiento respecto de las demás causales por su carácter subsidiario.

Cuadragésimo segundo: Que, corresponde el turno del recurso de nulidad de la **División Chuquicamata**, quien dedujo cinco causales subsidiarias salvo la cuarta que se interpone conjunta, pero en forma simultánea con la tercera. Las causales son las previstas en el artículo 478 letra b), artículo 478 letra c), artículo 478 letra e) y la del artículo 477 del Código del Trabajo en dos argumentos.

En cuanto a su primera causal, la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, esto es, cuando la sentencia haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, la misma se sustenta en la infracción al principio de la razón suficiente, correspondiente a la ley de la derivación que compone las reglas de la lógica. Indica que la conclusión fáctica del juez respecto a la denuncia de práctica antisindical es que "en CODELCO existe una animadversión o censura de la libertad sindical del estamento superior y de la acción de sus organizaciones"

En esta premisa la sentencia se ha apartado del razonamiento lógico y ha infringido el citado principio de la razón suficiente, toda vez que, tanto de la prueba que se ha allegado al proceso, así como de las mismas conclusiones fácticas a las que arribó el tribunal, no puede concluirse, suficientemente, que existe una "política antisindical" de Codelco hacia el estamento supervisor o hacia sus organizaciones.

Reitera los postulados fácticos de la sentencia, indicando que de los mismos no puede concluirse suficientemente que existe una política antisindical en contra del Estamento Supervisor. Al contrario, la conclusión lógica, justificada en una "razón suficiente", que se deriva de los hechos asentados es otra, a saber:



a) En lo que respecta al ejercicio de la libertad sindical de los supervisores: Que en el marco de un proceso de reducción de costos implementado a nivel nacional, Codelco optó por reducir el número de supervisores, para lo cual procedió a poner término a sus contratos de trabajo. Los supervisores que dejaron la Empresa tuvieron la opción de acogerse a planes de egreso con beneficios superiores a los establecidos en la ley, incluso en la División se les aplicó el PDA que se encuentra inserto en el instrumento colectivo vigente a la época. Los supervisores que dejaron Codelco algunos eran sindicalizados y otros no. Lo anterior efectivamente tuvo un impacto en el número de trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales adheridas a la FESUC, pero ello se debe, obviamente, al alto grado de sindicalización que existe en Codelco. El número de la afiliación de supervisores aumentó luego de que se realizaran los despidos, de manera que no existió un efecto antisindical de esa medida.

b) En lo que toca el ejercicio de la libertad sindical de la FESUC: Las relaciones entre la FESUC y la administración de Codelco se tensionaron luego de los despidos de octubre de 2015, pero hasta ese entonces existían buenas relaciones y estas eran similares a las que existían con la FTC. Es indiferente, que en la actualidad se mantengan estas "malas relaciones", dado que esta causal se encuentra limitada únicamente a los hechos acaecidos en el año 2015. De esta manera, no puede concluirse, sin entrar en una contradicción, que ha existido un ánimo antisindical de Codelco en contra de la FESUC, si es que también se da por cierto que han existido buenas relaciones con esa organización. Ahora, si bien actualmente podrían existir problemas con la FESUC, ello tampoco puede ser entendido como una práctica antisindical, dado que los hechos de la causa necesariamente deben remitirse a la fecha de presentación de la demanda y, además, porque posiblemente en ese intertanto podrían haber ocurrido otros hechos que dificultaran estas relaciones.

Siendo así, los únicos antecedentes en los que podría



justificarse la decisión de la sentenciadora serían: que no se despidieron trabajadores pertenecientes al Rol B; y que Codelco suscribió un acuerdo con la FTC luego de que se verificaran los despidos de supervisores, argumentos que no considera suficientes para establecer una práctica antisindical.

Alega que lo que existió fue una reducción del personal perteneciente a este estamento a nivel nacional, sin miramientos a su condición de sindicalizados y dándose la posibilidad de que se acogieran a beneficios superiores a los establecidos en la ley. Esto provocó un quiebre en las relaciones con la FESUC, pero este hecho no permite configurar una práctica antisindical ni de él se desprende una política antisindical de Codelco en contra de ese estamento, sino que no es más que una consecuencia de lo que percibió esa organización con la medida de los despidos.

La conclusión que se extrae en la sentencia adolece de una razón suficiente que permita justificarla, lo que evidentemente implica una vulneración a las normas de la lógica que rigen la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Cuadragésimo tercero: Que, respecto de la causal de la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior. Fundada en que se indica por la recurrente que la norma aplicada en la sentencia para configurar la práctica antisindical es la del artículo 289 del Código del Trabajo letra e), pero los hechos asentados no se subsumen en el tipo de práctica antisindical que se ha estimado configurada en la sentencia por cuanto:

a) Los hechos de la sentencia no dan cuenta de que se haya obstaculizado el funcionamiento de la Federación por el despido de 350 supervisores a nivel nacional. En efecto, el despido de éstos no se subsume en el tipo de práctica antisindical establecido en la letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo, puesto que no es correcto, jurídicamente, hablar de que ha existido un "despido de adherentes a la federación demandante", ya que esta organización sindical no



LPJXPMXETO

agrupa trabajadores, sino que a organizaciones sindicales. Tampoco los hechos asentados en la sentencia permiten dar por establecido que en la especie existió una obstaculización de la FESUC por el despido de supervisores del año 2015. Explica que para que se configure una práctica antisindical, es indiferente si es que existió o no la intencionalidad del empleador, lo que importa es que se produzca un resultado lesivo, esto es, que las conductas del empleador tengan un efecto negativo en el desenvolvimiento de la organización sindical. Es del caso que, de acuerdo con los hechos fijados en la sentencia, no existe ningún antecedente que demuestre fehacientemente, que los despidos materializados el año 2015 afectaron el funcionamiento de la FESUC.

b) Los hechos acreditados en la sentencia no dan cuenta de que haya existido una pérdida de beneficios de parte del estamento supervisor. Más allá de que la sentenciadora no establece expresamente qué tipo de beneficios se habrían "perdido", lo cierto es que los hechos acreditados en la sentencia no permiten dar por establecido que esto haya ocurrido. Es la propia sentencia la que deja expresamente establecido que las personas que fueron despedidas -siendo en su mayoría sindicalizadas- pudieron acogerse a planes de retiro u egreso, en los cuales pudieron optar a beneficios adicionales a las indemnizaciones legales que se deben pagar por la causal de necesidades de la empresa.

c) Los hechos asentados en el juicio tampoco dan cuenta de que exista una "ejecución de mala fe de los instrumentos colectivos". En este caso la calificación jurídica realizada por la sentenciadora carece de todo sustento fáctico. Si se lee con detención el considerando 18, en ninguna parte se dejó por establecido que existió una ejecución de mala fe de los instrumentos colectivos. Tampoco hay nada de esto en el considerando 19 del fallo recurrido. De este modo, los hechos asentados en el juicio tampoco permiten configurar este tipo de práctica antisindical. Esto queda en evidencia incluso, si es que se toma en consideración que en la sentencia ni siquiera se alude a un instrumento colectivo en específico o a algún antecedente que permita acreditar la supuesta mala fe.



d) Tampoco los hechos asentados en la sentencia permiten dar cuenta de que existió una injerencia sindical por la discriminación de los trabajadores afiliados a la FESUC.

Para estos efectos, la señora Jueza, en primer término, establece que los despidos solo afectaron a trabajadores afiliados a la FESUC, lo que no es suficiente para configurar un acto discriminatorio entre las dos federaciones señaladas. No es suficiente, en primer lugar, porque los despidos se debieron a causas justificadas -la situación económica de la Corporación a nivel nacional- en segundo término, porque la realidad de los trabajadores afiliados a las organizaciones base adheridas a la FESUC es muy distinta a la realidad de los trabajadores afiliados a los sindicatos base de la FTC; y, en tercer término, porque el razonamiento de la juez a quo, llevado al extremo, obligaría a su representada a despedir paritariamente a trabajadores de ambas federaciones, lo que no encuentra sustento lógico, dado que los despidos son realizados según las necesidades operacionales de la Empresa, y no en consideración a la afiliación sindical de los trabajadores.

Añade que no existe obligación de avisar a la FESUC de los despidos para que ésta pueda evitarlo o mitigar sus efectos, solo constituye una mera expectativa y no un deber legal

Tampoco existe obligación legal de que al suscribir un acuerdo con una entidad, necesariamente deba suscribirse con la otra.

e) La negativa a recibir a los dirigentes de la FESUC no permite configurar, por sí sola, una práctica antisindical.

Esto debido a que, en primer lugar, el tipo de práctica antisindical requiere que la negativa a recibir a los dirigentes sindicales sea injustificada, y en esta causa, si bien ha quedado acreditado el hecho de que no existen reuniones, la jueza no ha dejado por establecido si las causas invocadas por Codelco para no reunirse con los dirigentes de la FESUC eran o no justificadas. Antes bien, lo que deja entrever la sentencia es precisamente lo contrario,



hasta el año 2015, Codelco mantenía relaciones normales con la FESUC, realizaba aportes a esa organización, existían mesas de trabajo e incluso se firmaban pactos. El quiebre de las relaciones se produce por un hecho aislado, los despidos de supervisores en el año 2015, pero esto no es suficiente para configurar una práctica antisindical.

Cuadragésimo cuarto: Que, en cuanto a la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, cuando la sentencia otorga más allá de lo pedido.

Se fundamenta en que las medidas decretadas en el numeral VIII, letras a, b y c de lo resolutivo de la sentencia, no fueron solicitadas por los demandantes.

Alega que no obsta a esta conclusión el hecho de que el número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, establezca que la sentencia deba contener "la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales", puesto que este precepto debe ajustarse precisamente a las peticiones que se hicieron en la respectiva denuncia, y no puede ser entendida como una libertad absoluta para el juez de decretar las medidas que estime pertinente para efectos de remediar una supuesta afectación de garantías fundamentales, pues de lo contrario se corre el riesgo de caer en la arbitrariedad, la cual no podría ser controlada a través de ningún medio de impugnación.

Que, en lo que dice relación con la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación al apercibimiento dictado en la sentencia: "apercibimiento de multas y eventual arresto del representante legal" funda su recurso en sostener que las alegaciones contenidas en la demanda fueron la obstaculización del funcionamiento del sindicato por amenazas de despido y de pérdida de beneficios, que el Presidente del Directorio de Codelco, preocupado por la situación del costo y los problemas económicos



de la industria, anunció que procedería al despido de supervisores Roles A, indicando que deberían despedir a 350 trabajadores y que se podrían limitar los planes de egreso, y por otro lado habría garantizado la empleabilidad de los trabajadores afiliados a la Federación de Sindicatos de Trabajadores Roles B (FTC), disminuyendo la posición negociadora de la demandante, instaurando temor en sus afiliados, que ha obstaculizado el funcionamiento del Sindicato, alterando el quórum del mismo, refiriéndose al despido de 350 afiliados, entre los cuales se encuentra un trabajador que había manifestado intención en ser dirigente de FESUC y la desvinculación de 31 socios pertenecientes a la División Andina, que afectó la elección sindical, despidos por necesidades de la empresa de trabajadores no amparados por fuero laboral, causal que no había sido utilizada con anterioridad, sino que en general sus afiliados eran desvinculados mediante planes de egreso voluntarios, no siendo real el argumento de reducción de costos en que la empresa se amparó al momento de efectuar los despidos. Asimismo, se indica que con estos despidos se alteró el número de socios de la FESUC, provocándole un perjuicio patrimonial y una mala fe en la ejecución de los contratos de trabajo.

El tribunal, para acoger la práctica antisindical, la asila en lo dispuesto en la letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo, conforme lo dispuesto en el considerando 21, por lo tanto, para acoger la demanda de práctica sindical, señala que la supuesta conducta de la División Chuquicamata, consistió en "obstaculizar" el funcionamiento de la misma, mediante diversas conductas, tales como, el "despido de sus adherentes, la pérdida de beneficios, la ejecución de mala fe de los convenios colectivos y la injerencia sindical por la discriminación de los trabajadores afiliados a la FESUC, en relación a los trabajadores de la FTC. A lo que el tribunal agrega la negativa a recibir o reunirse con sus dirigentes".

Reitera lo expuesto en la contestación de la demanda, en cuanto a que la División Chuquicamata de Codelco, no se relaciona con la FESUC, que sus relaciones laborales/sindicales son con el



Sindicato de Profesionales de División Chuquicamata, quien ni siquiera es parte del presente juicio, ni tampoco compareció en el juicio, ni aún sus Directores Sindicales, no obstante su citación, incluso judicial. Asimismo, está probado en juicio que todos los supervisores/profesionales de División Chuquicamata concluyeron su relación laboral en noviembre de 2015, por renuncia voluntaria y suscribieron finiquito laboral, y tampoco fueron injustificados los despidos, cuestionando así el argumento económico de la causal de necesidades de la empresa, que según la contraria no sería efectivo.

Que, en consecuencia, resulta absurdo condenar a su representada por supuestas prácticas antisindicales con la FESUC, si la manifestación de estas conductas -según el tribunal a quo- sería "despido de sus adherentes, la pérdida de beneficios, la ejecución de mala fe de los convenios colectivos y la injerencia sindical por la discriminación de los trabajadores afiliados a la FESUC, en relación a los trabajadores de la FTC. A lo que el tribunal agrega la negativa a recibir o reunirse con sus dirigentes.

En relación al artículo 289 en su letra a), indica que no existe ninguna prueba que indique o manifieste que la División Chuquicamata haya impedido o dificultado la gestión de la FESUC o del Sindicato de Profesionales de la División Chuquicamata. Tampoco existe ningún elemento de convicción que existe una unidad o pluralidad de conductas con ese propósito.

La práctica antisindical tiene un elemento subjetivo imprescindible para que ésta se configure, el dolo, la mala fe, la intención, el propósito consciente y exclusivo de atentar contra la libertad sindical, y que éste debe ser probado por quien lo alega o denuncia. No hay ningún Considerando en que se acredite que la División Chuquicamata ha obstaculizado a la FESUC, ni menos al Sindicato de Profesionales de División Chuquicamata, quien no ha denunciado este tipo de conductas.

Que, en cuanto a la última causal del artículo 477 del Código del Trabajo en relación con el artículo 432 del mismo texto legal y 144 del Código de Procedimiento Civil, indica que la sentencia fue



pronunciada con infracción del artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, al condenar a su parte a pagar la suma de \$3.000.000.- tomando en consideración la duración del juicio aun cuando su parte no fue totalmente vencida y, el desgaste de la duración del mismo lo fue para ambas, ya que la sentencia rechazó excepciones y alegaciones de ambas partes y que tuvo motivos plausibles para litigar.

Pide por las dos primeras causales que se invalide el fallo y se dicte el correspondiente de reemplazo, rechazando la demanda; y, en subsidio, por las causales tercera, cuarta y quinta, se dejen sin efecto las medidas reparatorias y/o el apercibimiento decretado.

Cuadragésimo quinto: Que el vicio que se denuncia por infracción a las reglas de la sana crítica y conforme lo ha sostenido reiteradamente esta Corte, tiene como finalidad primordial propiciar un control sobre el juicio de hecho contenido en la sentencia, sin embargo no se trata que una simple protesta de las partes legitime el examen de lo actuado en la asignación o negación de eficacia a la prueba rendida.

Por lo que respecto esta primera causal de nulidad y teniendo los mismos fundamentos que lo alegado por la demandada Codelco en ese acápite, se tendrá por reproducido lo resuelto para evitar repeticiones innecesarias.

Cuadragésimo sexto: Que en lo relativo a la causal de errónea calificación jurídica de los hechos, por ser tratado este vicio con similares argumentos a los invocados por las demandadas Tomic y Hales, se estará a lo concluido en ese acápite según se lee del motivo 19 de esta resolución para evitar repeticiones innecesarias.

En atención a lo señalado precedentemente, no corresponde emitir pronunciamiento respecto a las demás causales de nulidad por su carácter de subsidiarias.

Cuadragésimo séptimo: Que, a su turno la **División Salvador** dedujo su recurso de nulidad alegando cinco causales, cada una de las



cuales se interponen de forma subsidiaria; salvo la causal de nulidad quinta, la que se interpone conjuntamente, pero de forma simplemente simultánea con la causal de nulidad cuarta. Estas son las del artículo 478 letra e) por decisiones contradictorias, la del artículo 478 letra b), la del artículo 478 letra c), la del artículo 478 letra e) por ultrapetita y, la del artículo 477 del Código del Trabajo.

En cuanto a la primera causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, "decisiones contradictorias", hace presente que la demanda por prácticas desleales y antisindicales y declaración de CODELCO CHILE como un solo empleador, fue deducida en contra de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE -CODELCO CHILE-, para luego mencionar las Divisiones, sin incluir a la casa matriz como parte de este único empleador, lo que resulta relevante, atendido que la teoría del caso se establece sobre la base de que CODELCO en cuanto un solo empleador, habría incurrido en las prácticas desleales o antisindicales denunciadas. En ninguna de las partes de la demanda se hace una imputación expresa de prácticas antisindicales a su parte, circunstancia que no sólo evidencia que la División Salvador no ha incurrido en tales actos respecto de la FESUC, sino que además, que tal imputación se refiere a Codelco un solo empleador, conforme lo ratifica la demandante al señalar "que las prácticas antisindicales que se denuncian tienen un origen en la Vicepresidencia de Recursos Humanos de Codelco Chile no en las Divisiones de Codelco".

Uno de los hechos a probar fue la "Efectividad que las demandadas constituyen una unidad económica y/o un solo empleador, en virtud de lo establecido en el artículo 3° del Código del Trabajo"; su parte controvirtió tal circunstancia. Opuso excepción de corrección del procedimiento por acumulación indebida de acciones, la que según consta en el acta de audiencia preparatoria, quedó vigente respecto de todas las denunciadas en relación a la unidad económica.

Informa que el Tribunal acogió su excepción, por lo que limitó el juicio solo a las prácticas antisindicales. Por lo tanto el efecto lógico e



inmediato de tal resolución, es que las demandadas para efectos de calificar la existencia de prácticas antisindicales, debieron ser las distintas divisiones demandadas en esta causa individualmente consideradas, quedando excluida del proceso, como consecuencia lógica de ello, la demandada "Corporación Nacional del Cobre-Codelco Chile" como un solo empleador, subsistiendo la acción en consecuencia únicamente respecto de las Divisiones Salvador, El Teniente, Andina, Ventanas, Gabriela Mistral, Ministro Hales, Chuquicamata y Radomiro Tomic. Se excluye también la Casa Matriz de Codelco, por no haber sido demandada en estos autos para efectos de establecer su calidad de un solo empleador en conjunto con las restantes Divisiones.

No obstante lo anterior, la sentenciadora de autos, olvidando aparentemente su propia declaración en cuanto a que Codelco era un solo empleador, procedió al análisis de la prueba rendida, así como también a establecer sus conclusiones e incluso su condena, considerando a Codelco como un solo empleador, denominándolo erróneamente "Codelco S.A", sin emitir pronunciamiento alguno respecto de eventuales prácticas antisindicales de las Divisiones, sino que se cuelga de determinados hechos en ellas acontecidos, para dar por establecida la supuesta práctica antisindical respecto de Codelco, como si fuera un solo empleador, no obstante no haberse pronunciado respecto del fondo de tal controversia primaria y sobre la que discurre toda la teoría del caso de la contraria.

Lo resuelto se contradice con la resolución que excluye de esta demanda la acción de "Codelco un solo empleador", decisión que obligaba al Tribunal a tener que analizar de manera individual (por división) la posible existencia de actos que pudieran calificarse de prácticas antisindicales sea en contra de los supervisores, sea en contra de la FESUC, lo que resultaba imposible de demostrar.

Respecto de la División Salvador, dice, no se ha logrado acreditar acto alguno que pueda ser considerado práctica antisindical, lo que deja en evidencia la contradicción en que incurre



el fallo al descartar el pronunciamiento sobre la acción de declaración de Codelco único empleador y sin embargo, establecer medidas que afectan a su representada en cuanto tal.

Alega que la casa matriz no es demandada en estos autos, e incluso de considerarse que la demandada fue efectivamente la Casa Matriz de CODELCO en cuanto empleadora —cuestión que no fue así— resulta que los actos atribuidos a dicho centro de trabajo no pueden extenderse a las otras Divisiones de la Corporación, como es el caso de su representada, toda vez que, como se ha dicho, para todos los efectos laborales, su representada es una empresa distinta o un empleador distinto, a quien no se le pueden imputar actos vinculados a otras empresas, así como tampoco, a otras divisiones, si se considera que en este proceso no se ha declarado que Codelco sea un solo empleador para efectos laborales, en los términos que establece el artículo 3 del Código del Trabajo y que, lo concreto, es que las normas legales y reglamentarias que establecen el estatuto jurídico de la Corporación del Cobre, han dejado establecido de manera palmaria, que cada División, incluida la casa matriz, son empresas o empleadores distintos para efectos laborales.

Cuadragésimo octavo: Que, en cuanto a la segunda causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo. En este apartado alega infracción al principio de la razón suficiente, correspondiente a la ley de la derivación que compone las reglas de la lógica. Indica que la conclusión fáctica del juez respecto a la denuncia de práctica antisindical es que "en CODELCO existe una animadversión o censura de la libertad sindical del estamento superior y de la acción de sus organizaciones"

En esta premisa la sentencia se ha apartado del razonamiento lógico y ha infringido el citado principio de la razón suficiente, toda vez que, tanto de la prueba que se ha allegado al proceso, así como de las mismas conclusiones fácticas a las que arribó el tribunal, no puede concluirse suficientemente, que existe una "política antisindical" de Codelco hacia el estamento supervisor o hacia sus organizaciones.



Reitera los postulados fácticos de la sentencia, indicando que de los mismos no puede concluirse suficientemente que existe una política antisindical en contra del Estamento Supervisor. Al contrario, la conclusión lógica, justificada en una "razón suficiente", que se deriva de los hechos asentados es otra, a saber:

a) En lo que respecta al ejercicio de la libertad sindical de los supervisores: Que en el marco de un proceso de reducción de costos implementado a nivel nacional Codelco optó por reducir el número de supervisores, para lo cual procedió a poner término a sus contratos de trabajo. Los supervisores que dejaron la Empresa tuvieron la opción de acogerse a planes de egreso con beneficios superiores a los establecidos en la ley, incluso en la División se les aplicó el PDA que se encuentra inserto en el instrumento colectivo vigente a la época. Los supervisores que dejaron Codelco algunos eran sindicalizados y otros no. Lo anterior efectivamente tuvo un impacto en el número de trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales adheridas a la FESUC, pero ello se debe, obviamente, al alto grado de sindicalización que existe en Codelco. El número de la afiliación de supervisores aumentó luego de que se realizaran los despidos, de manera que no existió un efecto antisindical de esa medida.

b) En lo que toca el ejercicio de la libertad sindical de la FESUC: Las relaciones entre la FESUC y la administración de Codelco se tensionaron luego de los despidos de octubre de 2015, pero hasta ese entonces existían buenas relaciones y estas eran similares a las que existían con la FTC. Es indiferente, que en la actualidad se mantengan estas "malas relaciones", dado que esta causal se encuentra limitada únicamente a los hechos acaecidos en el año 2015. De esta manera, no puede concluirse, sin entrar en una contradicción, que ha existido un ánimo antisindical de Codelco en contra de la FESUC si es que también se da por cierto que también han existido buenas relaciones con esa organización. Ahora, si bien actualmente podrían existir problemas con la FESUC, ello tampoco puede ser entendido como una práctica antisindical, dado que los



hechos de la causa necesariamente deben remitirse a la fecha de presentación de la demanda y, además, porque posiblemente en ese intertanto podrían haber ocurrido otros hechos que dificultaran estas relaciones.

Siendo así, los únicos antecedentes en los que podría justificarse la decisión de la sentenciadora serían: que no se despidieron trabajadores pertenecientes al Rol B; y que Codelco suscribió un acuerdo con la FTC luego de que se verificaran los despidos de supervisores, argumentos que no considera suficientes para establecer una práctica antisindical.

Alega que lo que existió fue una reducción del personal perteneciente a este estamento a nivel nacional, sin miramientos a su condición de sindicalizados y dándose la posibilidad de que se acogieran a beneficios superiores a los establecidos en la ley. Esto provocó un quiebre en las relaciones con la FESUC, pero este hecho no permite configurar una práctica antisindical, ni de él se desprende una política antisindical de Codelco en contra de ese estamento, sino que no es más que una consecuencia de lo que percibió esa organización con la medida de los despidos.

La conclusión que se extrae en la sentencia adolece de una razón suficiente que permita justificarla, lo que evidentemente implica una vulneración a las normas de la lógica que rigen la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Cuadragésimo noveno: Que, respecto de la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, se indica por la recurrente, que la norma aplicada en la sentencia para configurar la práctica antisindical es la del artículo 289 del Código del Trabajo letra e), pero los hechos asentados no se subsumen en el tipo de práctica antisindical que se ha estimado configurada en la sentencia por cuanto:

a) Los hechos de la sentencia no dan cuenta de que se haya obstaculizado el funcionamiento de la Federación por el despido de éstos a nivel nacional. En efecto, el despido de 350 supervisores no se subsume en el tipo de práctica antisindical establecido en la



letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo, puesto que no es correcto, jurídicamente, hablar de que ha existido un "despido de adherentes a la federación demandante", ya que esta organización sindical no agrupa trabajadores, sino que a organizaciones sindicales. Tampoco los hechos asentados en la sentencia permiten dar por establecido que en la especie existió una obstaculización de la FESUC por el despido de supervisores del año 2015. Explica que para que se configure una práctica antisindical, es indiferente si es que existió o no la intencionalidad del empleador, lo que importa es que se produzca un resultado lesivo, esto es, que las conductas del empleador tengan un efecto negativo en el desenvolvimiento de la organización sindical. Es del caso que, de acuerdo con los hechos fijados en la sentencia, no existe ningún antecedente que demuestre, fehacientemente, que los despidos materializados el año 2015 afectaron el funcionamiento de la FESUC.

b) Los hechos acreditados en la sentencia no dan cuenta de que haya existido una pérdida de beneficios de parte del estamento supervisor. Más allá de que la sentenciadora no establece expresamente qué tipo de beneficios se habrían "perdido", lo cierto es que los hechos acreditados en la sentencia no permiten dar por establecido que esto haya ocurrido. Es la propia sentencia la que deja expresamente establecido que las personas que fueron despedidas -siendo en su mayoría sindicalizadas- pudieron acogerse a planes de retiro u egreso en los cuales pudieron optar a beneficios adicionales a las indemnizaciones legales que se deben pagar por la causal de necesidades de la empresa.

c) Los hechos asentados en el juicio tampoco dan cuenta de que exista una "ejecución de mala fe de los instrumentos colectivos". En este caso la calificación jurídica realizada por la sentenciadora carece de todo sustento fáctico. Si se lee con detención el considerando 18, en ninguna parte se dejó por establecido que existió una ejecución de mala fe de los instrumentos colectivos. Tampoco hay nada de esto en el considerando 19 del fallo recurrido. De este modo, los hechos asentados en el juicio tampoco permiten configurar



este tipo de práctica antisindical. Esto queda en evidencia, incluso, si es que se toma en consideración que en la sentencia ni siquiera se alude a un instrumento colectivo en específico o a algún antecedente que permita acreditar la supuesta mala fe.

d) Tampoco los hechos asentados en la sentencia permiten dar cuenta de que existió una injerencia sindical por la discriminación de los trabajadores afiliados a la FESUC.

Para estos efectos la señora Jueza, en primer término, establece que los despidos solo afectaron a trabajadores afiliados a la FESUC, lo que no es suficiente para configurar un acto discriminatorio entre las dos federaciones señaladas. No es suficiente, en primer lugar, porque los despidos se debieron a causas justificadas -la situación económica de la Corporación a nivel nacional- en segundo término, porque la realidad de los trabajadores afiliados a las organizaciones base adheridas a la FESUC es muy distinta a la realidad de los trabajadores afiliados a los sindicatos base de la FTC; y, en tercer término, porque el razonamiento de la juez a quo, llevado al extremo, obligaría a su representada a despedir paritariamente a trabajadores de ambas federaciones, lo que no encuentra sustento lógico, dado que los despidos son realizados según las necesidades operacionales de la Empresa, y no en consideración a la afiliación sindical de los trabajadores.

Añade que no existe obligación de avisar a la FESUC de los despidos para que ésta pueda evitarlo o mitigar sus efectos, solo constituye una mera expectativa y no un deber legal.

Tampoco existe obligación legal de que al suscribir un acuerdo con una entidad necesariamente deba suscribirse con la otra.

e) La negativa a recibir a los dirigentes de la FESUC no permite configurar, por sí solo, una práctica antisindical.

Esto, debido a que, en primer lugar, el tipo de práctica antisindical requiere que la negativa a recibir a los dirigentes sindicales sea injustificada, y en esta causa, si bien ha quedado



acreditado el hecho de que no existen reuniones, la jueza no ha dejado por establecido si las causas invocadas por Codelco para no reunirse con los dirigentes de la FESUC eran o no justificadas. Antes bien, lo que deja entrever la sentencia es precisamente lo contrario, hasta el año 2015 Codelco mantenía relaciones normales con la FESUC, realizaba aportes a esa organización, existían mesas de trabajo e incluso se firmaban pactos. El quiebre de las relaciones se produce por un hecho aislado, los despidos de supervisores en el año 2015, pero esto no es suficiente para configurar una práctica antisindical.

Quincuagésimo: Que, en cuanto a la causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, cuando la sentencia otorga más allá de lo pedido.

Se fundamenta en que las medidas decretadas en el numeral VIII letras a y b de lo resolutivo de la sentencia, no fueron solicitadas por los demandantes.

Alega que no obsta a esta conclusión, el hecho de que el número 3 del artículo 495 Código del Trabajo establezca que la sentencia deba contener "la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales", puesto que este precepto debe ajustarse precisamente a las peticiones que se hicieron en la respectiva denuncia, y no puede ser entendida como una libertad absoluta para el juez de decretar las medidas que estime pertinente para efectos de remediar una supuesta afectación de garantías fundamentales, pues de lo contrario se corre el riesgo de caer en la arbitrariedad, la cual no podría ser controlada a través de ningún medio de impugnación.

Quincuagésimo primero: Que, en lo que dice relación con la causal de nulidad del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación al apercibimiento dictado en la sentencia: "apercibimiento de multas y eventual arresto del representante legal".



Existe una infracción al artículo 238 del Código de Enjuiciamiento Civil, ya que se ha aplicado en la especie para un caso no previsto en la ley. Si bien el artículo 432 del Código del Trabajo contempla la posibilidad de que se aplique supletoriamente lo dispuesto en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil al procedimiento laboral -cualquiera sea su naturaleza-, encontrándose el artículo 238 en su libro segundo, lo cierto es que esta norma solo tiene aplicación "en todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales". Y es del caso que el Código del Trabajo contiene una norma especial para el evento de que no se cumpla con lo establecido en una sentencia, la del artículo 492 de dicho cuerpo legal, que contempla una multa que va de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Pide por las tres primeras causales, que se invalide el fallo y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que rechace la demanda y, en subsidio por causal cuarta y quinta que se dejen sin efecto las medidas reparatorias y/o el apercibimiento decretado.

Que las alegaciones hechas por esta División son las mismas que efectuaron las demandadas Tomic, Hales y Codelco, por lo que se darán por reproducidos los argumentos respectivos para evitar repeticiones innecesarias, debiendo estarse a lo resuelto en lo pertinente y coincidente; por lo que al efecto se acogerá la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo y se omite pronunciamiento por las demás por haberse interpuesto en carácter de subsidiarias.

Quincuagésimo segundo: Que, por su parte los demandantes **FESUC** también recurrieron de nulidad y para estos efectos dedujeron de manera conjunta las del artículo 477 del Código del Trabajo en ambas hipótesis por la infracción a los artículos 220, 288, 289, 294, 292 inciso final, 486 inciso 3; 493, 495 número 3 y artículo 507, todos del Código del Trabajo y artículos 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT y por infracción sustancial de las garantías constitucionales, establecidas en el artículo 19 números 2, 3, 19, 21 y 22.

Funda su recurso alegando que el fallo recurrido no se



pronuncia sobre la solicitud de declaración de Unidad Económica, acoge la excepción de incompatibilidad de acciones, no ordena la reincorporación de los trabajadores despedidos el 29 de octubre de 2015, no tasa ni valora el daño psicológico y moral provocado a los sindicatos base y a la federación, ni el daño moral colectivo y objetivo provocado a la supervisión de Codelco ni el daño material provocado a la FESUC, por el término de los aportes, sino que aplica sanciones que no reparan el daño causado ni restituyen el derecho a la libertad sindical de los socios de la FESUC y de la FESUC misma.

Manifiesta que el vicio de la sentencia recurrida, se resume en el hecho de que la misma declara con claridad y agudeza, las graves violaciones de la libertad sindical de que es objeto su representado, sin embargo en conformidad a lo dispuesto en el artículo 495 número 3 del Código del Trabajo no decreta las medidas compensatorias, reparatorias e indemnizatorias que hubieran permitido resucitar la libertad sindical en la empresa denunciada.

Indica que la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT, al referirse a los artículos 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT, es clara en cuanto señala que los actos de despido que constituyen a su vez actos de discriminación antisindical, deben ser objeto de un procedimiento expedito y de sanciones adecuadas que incluyen por cierto la reparación fáctica y económica de los daños provocados por las acciones antisindicales, citando fallos en relación a este fundamento.

Las medidas adoptadas no significan un disuasivo para CODELCO en cuanto a incurrir nuevamente en este tipo de prácticas.

No decretar la reincorporación porque su representado carecería de legitimación activa para ello infringe lo expresamente establecido en los artículos 220 números 2, 3 y 4, artículo 288, 294, 289 inciso primero y 486 inciso 3, todos del Código del Trabajo.

Que el artículo 220 números 2, 3 y 4 interpretado de manera armónica con el artículo 288 y el inciso 3 del artículo 486, todos del Código del Trabajo, establecen la legitimación activa para cualquier



organización sindical, sindicato base, federación, confederación o central sindical, para reclamar judicialmente de cualquier violación contra la libertad sindical y por supuesto las sanciones que conllevan sus violaciones como las establecidas en el artículo 294 de la Ley 19.759 del año 2001, vigente al 29 de octubre de 2015. Asimismo, una Federación incluso puede solicitar la nulidad de un despido y los actos posteriores, conforme lo establecen expresamente los artículos 220 números 2, 3 y 4, artículo 588 y 486 inciso tercero.

Expresa que el fallo de primera instancia confunde a la organización sindical con el sindicato o sindicato base, que son dos conceptos totalmente distintos, existiendo una relación de género a especie entre organización y sindicato.-

Expone que nuestro legislador ha sido especialmente cuidadoso en referirse en los artículos 220 números 2, 3 y 4 y 486 inciso tercero, a la organización sindical, que incluye en su concepto a todas las organizaciones sindicales, de primero, segundo y tercer grado, esto es a los sindicatos, federaciones, confederaciones y centrales sindicales, y el plantear, como lo hace el fallo recurrido que el interés de la FESUC es distinto al de sus sindicatos y de los trabajadores afiliados es desconocer toda la teoría sociológica, histórica y jurídica sobre las organizaciones sindicales. El sindicato, la federación, la confederación y la central sindical, todas ellas representan y defienden el mismo interés, el de sus trabajadores afiliados, solo que en distintos niveles de la colectividad de trabajadores.

Asimismo, los artículos 294 de la Ley 19.759, así como los artículos 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT, artículo 493 y el artículo 495 número 3 del Código del Trabajo; así como la Jurisprudencia del Comité de Libertad de la OIT; no admiten duda alguna acerca de que el despido antisindical debe ser objeto de sanción de nulidad, reincorporación e indemnización y reparación de las consecuencias de las acciones antisindicales y discriminatorias.

En otra idea indica que además se infringe la garantía



constitucional de la libertad sindical establecida en el artículo 19 número 19 de la Carta Magna, al declararse en la sentencia que la demandada como una sola empresa ha incurrido en prácticas antisindicales, pero sin sancionar las mismas.

Como se puede observar de las normas citadas, la FESUC sí tiene legitimación activa para reclamar por las violaciones de la libertad sindical y la ley nacional e internacional establecen sanciones que van desde la nulidad de los despidos discriminatorios, hasta la reparación económica de las consecuencias de los mismos, por lo que no pronunciarse sobre los mismos implica no aplicar el derecho vigente y mantener en la impunidad a la empresa demandada.

Que la sentencia recurrida señala que no se acreditaron los perjuicios, sin embargo a la luz de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, y considerando que se tuvo por confesos de todos los hechos de la demanda, incluso de los perjuicios y daños a varios representantes legales de las demandadas; teniendo además presente que su parte hizo efectivo el apercibimiento legal correspondiente (que se tengan por probados los hechos afirmados en la demanda de autos) porque Codelco se negó a exhibir las actas de directorio en las que se trataron los despidos, y los comprobantes de los aportes entregados a la FTC; además de su prueba testimonial que no fue considerada en este aspecto, considera que basado en la prueba indiciaria del artículo 493, y siendo carga de la prueba de la demandada acreditar que no era efectivo el daño reclamado, ya que los montos aportados a ambas federaciones eran similares, considera que existe plena prueba del daño patrimonial causado.

Agrega que el fallo si bien reconoce a Codelco como un solo empleador, no se pronuncia expresamente sobre dicha petición acogiendo la excepción de incompatibilidad de excepciones, basada en el artículo 487 del Código del Trabajo, desconociendo la naturaleza accesoria y complementaria de la acción del inciso cuarto del artículo 3 que establece el artículo 507 del Código del Trabajo.-

Como se desprende del tenor literal de la norma citada, la



acción para declarar un solo empleador, es una acción que depende de otra, no es una acción autónoma. No puede una persona solicitar la referida declaración a menos "que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados."

Establecer que a Codelco no le resulta aplicable el inciso cuarto del artículo 3 del Código del Trabajo, por ser una empresa del Estado o del tipo de empresas del inciso final del artículo 304 del mismo cuerpo legal (empresas con aporte o representación mayoritaria del Estado), implica dos cosas, primero desconocer el principio de la no discriminación arbitraria, establecido en el artículo 19 número 2 de la Constitución Política de la República cuando dice "Ni ley ni autoridad alguna pueden establecer diferencias arbitrarias" e implica desconocer el derecho a la tutela judicial efectiva establecida en la garantía constitucional número 3 del artículo 19 de la citada Constitución Política de la República.

La sentencia recurrida confunde una acción autónoma e independiente con una acción que requiere de un derecho laboral afectado para ejercerse. No distingue el artículo 507 del tipo de derecho laboral que se puede ejercer y el artículo 487 se refiere a las acciones de procedimiento de aplicación general y a las del monitorio por simple lógica jurídica, pero no se refiere a la acción de los artículos 3 y 507 del Código del Trabajo, que cuando habla de derecho laboral afectado no distingue si éste se somete al procedimiento de aplicación general, al procedimiento de tutela o al procedimiento monitorio.

Cita lo dispuesto en el artículo 19 en sus numerales 21 y 22 de la Constitución Política de la República, normas que establecen que las empresas del Estado no pueden tener un trato preferencial respecto de las empresas del sector privado y sólo una ley de quórum calificado, que no es precisamente el inciso final del artículo 304 del Código del Trabajo y siempre que no signifique discriminación alguna, puede establecer regímenes jurídicos especiales en favor de las empresas del Estado.



De esta forma la sentencia recurrida confunde la naturaleza jurídica de las acciones e interpreta el artículo 487 del Código del Trabajo en abierta violación de los principios fundamentales y más elementales del Derecho del Trabajo, como el principio "In dubio Pro Operario"; "la Primacía de la Realidad"; "la regla de la condición más beneficiosa" y la "irrenunciabilidad de los derechos laborales". La sentenciadora fija acertadamente los hechos de la causa, reconoce que Codelco es un solo empleador, pero no aplica estos principios fundamentales del Derecho del Trabajo, que son los pilares sobre los cuales se asienta toda la arquitectura de su estructura normativa.-

La ley 20.760 en su artículo 2 que ordena sustituir el artículo 507 del Código del Trabajo estableció que "La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.". Norma de las pocas que son excepciones al efecto relativo de las sentencias judiciales establecido en el inciso 2 del artículo 3 del Código Civil, por lo que corresponde su plena aplicación en lo que dice relación con todas las divisiones de Codelco, atendido la existencia de sentencias que ya han declarado a CODELCO como un solo empleador.

Pide que se declare la nulidad de la sentencia recurrida y se la invalide, acogiendo, en todas sus partes, la demanda.

Quincuagésimo tercero: Que conforme a los argumentos esgrimidos por la parte demandante y recurrente por trasgresión a las disposiciones legales que sustentan la causal del artículo 477 cabe tener presente:

La reclamante manifiesta que, si la sentencia establece la violación de la libertad sindical no decreta las medidas reparatorias e indemnizatorias que "hubieran permitido resucitar la libertad sindical", que este primer argumento no resiste mayor análisis desde que dicha libertad nunca feneció, FESUC siguió funcionando y el porcentaje de sindicalización del estamento no se vio debilitado como lo reconoce la



juez en el motivo 24° del fallo atacado.

En el mismo considerando se deja sentado que no se acreditaron en el juicio las pérdidas ciertas y concretas, cuya reparación pretende la demandante, por lo que su alegación no puede ser atendida.

En cuanto a no decretar la reincorporación de los trabajadores despedidos el año 2015, por no estar legitimada la FESUC para ello, argumento que esta Corte comparte, en ese tópico cabe precisar además que el impugnante al invocar la causal del artículo 477, no dio por infringida la norma del artículo 489, por lo que esta alegación no resulta atendible.

En cuanto al yerro que denuncia por haberse acogido la incompatibilidad de acciones, ello carece de sustento, por cuanto la sentenciadora aplicó el artículo 487 del Código del Trabajo que es decisorio Litis y el recurrente no lo dio por infringido en su libelo de nulidad.

Quincuagésimo cuarto: Que, además, el recurrente señaló como infringidas diversas disposiciones legales al amparo de la causal del artículo 477 en sus dos variantes, pero aparte de la diversidad de normas invocadas como vulneradas, preciso es atender el núcleo central de su argumentación, y en su libelo se lee que todo ello deriva de las prácticas antisindicales en que han incurrido las demandadas y que hacen atendible las peticiones que formula en su libelo, y aunque se invoquen diversos capítulos de impugnación, las razones que se dan para cada argumentación están entrelazadas, por lo que fallando alguna de ellas hace que las restantes queden sin sustento, lo que ocurre en este caso al desestimarse sus alegaciones según se establece en el motivo anterior.

Quincuagésimo quinto: Que, sin perjuicio de lo consignado precedentemente y habiéndose estimado que las demandadas no incurrieron en prácticas antisindicales como se dejó establecido en acápites anteriores, es irrelevante y carece de sentido analizar las demás alegaciones de la demandante, por lo que el recurso incoado



será desestimado.

Por estas consideraciones y de conformidad además con lo preceptuado en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo se declara que:

A) Se **rechaza** el recurso de nulidad deducido por la demandante FESUC en contra de la sentencia de 24 de septiembre de 2.019.

B) Se **acogen** los recursos de nulidad deducidos por las demandadas Codelco, División Ventanas, División Radomiro Tomic, División Ministro Hales, División Andina, División Chuquicamata y División Salvador, consecuentemente se invalida la sentencia definitiva de 24 de septiembre de 2019, recaída en la causa Rit S-2-2016, del Segundo Juzgado Laboral, caratulada "Federación Nacional de Supervisores Rol A y Profesionales de CODELCO Chile con Corporación Nacional del Cobre y otros", la que se reemplaza por la que se dicta acto continuo y sin nueva vista.

C) Se **invalida de oficio** la sentencia en la parte que se refiere a División Gabriela Mistral, acogándose el recurso de nulidad por una causal distinta a la invocada, según se consigna en el motivo 33 y siguiente de este fallo, invalidándose también el fallo a su respecto.

Regístrese y comuníquese.

Rol N° 2847.2019.-

Redactó la fiscal judicial señora Clara Carrasco Andonie.

MARISOL ANDREA ROJAS MOYA
MINISTRO
Fecha: 07/05/2020 13:13:57

ALBERTO RENE AMIOT RODRIGUEZ
MINISTRO(S)
Fecha: 07/05/2020 10:02:40



CLARA ISABEL CARRASCO ANDONIE
FISCAL
Fecha: 07/05/2020 09:43:33

CAROLINA ANDREA PAREDES
ARIZAGA
MINISTRO DE FE
Fecha: 07/05/2020 13:17:09



Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Marisol Andrea Rojas M., Ministro Suplente Alberto Amiot R. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. Santiago, siete de mayo de dos mil veinte.

En Santiago, a siete de mayo de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

Santiago, siete de mayo dos mil veinte.

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 478 inciso segundo del Código del Trabajo, se dicta la siguiente sentencia de reemplazo:

Vistos:

De la sentencia anulada se reproduce su parte expositiva, considerativa y citas legales, con exclusión de sus fundamentos 7°, 19 y siguientes los que se eliminan, y se mantienen los numerales I, II, III, IV y V de la parte resolutive, teniendo en su lugar además, presente lo que se indica a continuación.

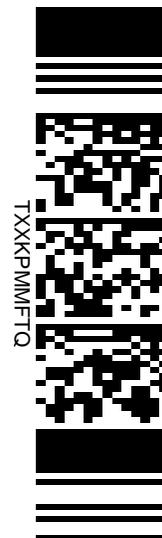
I DIVISIÓN VENTANAS:

1.-Que respecto a esta recurrente se debe tener presente lo expresado en los motivos 5°, 6° y 7° del fallo de nulidad, los que se tienen por reproducidos, considerando además:

Que en la audiencia preparatoria celebrada el 11 de abril de 2018, se dejó constancia que la controversia en lo que atañe a la demandada División Ventanas quedaría solo reducida a lo que dice relación con la declaración de único empleador, es decir, quedó excluida de la acción de práctica antisindical por haberse acogido a su respecto la falta de legitimación pasiva, no obstante ello, la juez en su decisión VIII, ordenó los apercibimientos que en ese acápite indica, incluyéndola en las medidas reparatorias a que fueron condenadas las diferentes Divisiones demandadas, lo que evidencia el defecto del fallo por la incongruencia que presenta.

2.- Que así entonces, si esa situación quedó zanjada en la referida audiencia por resolución ejecutoriada, se dan los presupuestos para configurar la vulneración del artículo 478 letra f) el Código del Trabajo, habida consideración que la trasgresión del artículo 477 en relación a los artículos 19 n° 2 y 3 de la Constitución Política, también resultan atendibles, ya que si la acción respecto a Codelco Ventanas quedó acotada a la acción de “único empleador”, como aparece del auto de prueba, las que ofreció esa parte fue solo en ese sentido, provocándose así una desigualdad procesal a su respecto.

3.- Que conforme a lo consignado precedentemente y habiéndose verificado los yerros denunciados por la recurrente, solo cabe concluir que la División Ventanas no pudo haber sido considerada en la decisión de la a quo respecto a las prácticas antisindicales por la que se le sancionó, ya que estaba excluida con anterioridad por resolución ejecutoriada, razón por la cual la demanda incoada en su contra será desestimada.



TXXKPMFTQ

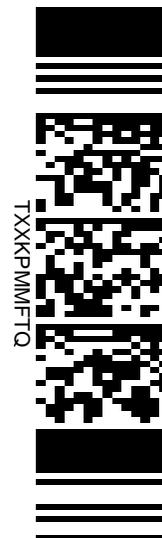
II CODELCO, DIVISIONES RADOMIRO TOMIC, MINISTRO HALES, CHUQUICAMATA, SALVADOR Y GABRIELA MISTRAL.

4° Que en el motivo 18 del fallo atacado la juez deja asentados los hechos que su concepto constituyen la práctica antisindical denunciada y los cuales se consignan en el fundamento 3° del fallo de nulidad, los que se dan por reproducidos.

5° Que conforme a los hechos establecidos referidos precedentemente, cabe señalar que de ellos no puede extraerse de manera precisa e indubitada que el despido de 350 Supervisores Rol A, acaecidos en el año 2015, afectaron el funcionamiento de la FESUC, ya que esa Federación siguió funcionando y pudo seguir también realizando su plan de acción; de esos mismos hechos tampoco consta que el estamento supervisor tuvo pérdida de beneficios pues si se lee la letra e) del considerando 18°, en ese acápite se señala expresamente que “las personas afectadas con los despidos tendrían la posibilidad de acogerse a planes de retiro o recibir una indemnización por término de contrato. Esto se materializó en despidos por los que se invocó la causal de “necesidades de la empresa” del artículo 161 –inciso primero- del Código el Trabajo (como se demuestra de la incorporación de dichas cartas y el reconocimiento en muchas contestaciones y declaraciones), sin embargo, a muchos de los trabajadores despedidos se les dio la opción de optar por una causal diversa, o la misma, contra el pago de ciertos beneficios adicionales a las indemnizaciones que reconoce la causal y muchos de ellos accedieron, suscribiendo los documentos y finiquitos correspondientes.

Ahora bien, no existen antecedentes de que los referidos trabajadores Rol A, hubieren accionado por despido improcedente, por lo que debe concluirse que la relación contractual entre éstos y la empresa demandada quedó zanjada. En efecto, la FESUC presenta su línea argumentativa sobre la base de considerar aquellos despidos como improcedentes por carecer de justificación, ello por la vía de una acción por prácticas antisindicales, sin que los trabajadores afectados y únicos titulares de la acción de calificación del despido hayan demandado por ello.

Además no todos los supervisores desvinculados eran sindicalizados o adheridos a FESUC; tampoco se demostró que hubo mala fe en la ejecución de los instrumentos colectivos, además que no se



señala alguno en especial y al respecto nuestro ordenamiento jurídico como principio general consigna que la buena fe se presume y la mala fe debe ser probada por los medios legales, pero en el caso en estudio se advierte la carencia de antecedentes para estimar que la actuación de las demandadas se apartó de ese principio.

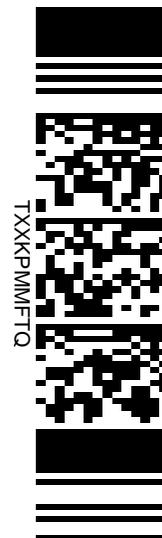
En cuanto al razonamiento jurídico que hace la a quo para concluir que existió una discriminación entre los trabajadores afiliados a FESUC y los afiliados FTC, se disiente de ello por cuanto los despidos se debieron a causa justificada –mercado desfavorable para el cobre- y que la realidad de los trabajadores de FESUC y de FTC es muy distinta, pues se trata de estamentos con características diferentes -profesionales y operadores- y de seguirse la línea argumentativa de la juez entonces deberían haberse despedido paritariamente personal de ambos lados, lo cual no resulta razonable para estos sentenciadores.

En relación a la falta de aviso a la FESUC de la medida de los despidos para que esta pudiera mitigar los efectos en los trabajadores, ello no aparece tan claro, pues en todo caso, tal circunstancia debió comunicarse a las organizaciones de base a los que estaban afiliados los supervisores.

Asimismo no puede estimarse que existe trato discriminatorio al suscribir un acuerdo con una organización y no necesariamente con las demás, pues ello requiere un acuerdo de voluntades y cada asociación negocia independientemente de acuerdo a sus intereses y metas que quiera lograr, a menos que sus pretensiones sean idénticas, lo que tampoco se establece como hecho.

Ahora bien, la negativa a recibir a los dirigentes de la FESUC no permite configurar por sí sola una práctica antisindical, pues si bien se estableció que no existieron reuniones o mesas de trabajo o no se recibía por Codelco a los dirigentes de FESUC, y que las relaciones se quebraron después de los despidos de 2015, este solo hecho resulta insuficiente para demostrarlo,

6° Que a todo lo anterior cabe resaltar que la a quo cuando en el considerando 24° se refiere al efecto de la práctica antisindical y que ha debilitado a FESUC, destaca que este debilitamiento no se ha manifestado en una baja en el porcentaje de sindicalización del estamento ya que la propia demandante reconoce que el temor ha hecho



sindicalizarse a supervisores que eran reacios a hacerlo.

Ese argumento resulta un tanto contradictorio con lo sostenido por la juez a lo largo de su sentencia en el sentido de señalar primero que existe una afectación a la libertad sindical del estamento supervisores por las conductas tendientes a debilitar a FESUC y luego indica que ello no se ha producido según se reseñó precedentemente, habida consideración que no se ha demostrado de manera precisa el temor a que alude.

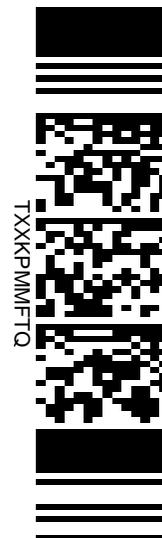
7° Que el artículo 289 del Código del Trabajo reza:

“Serán prácticas desleales del empleador las acciones que atenten contra la libertad sindical.”

Señalando una serie de conductas a vía ejemplar, no taxativa, indicando en la letra a) de dicho precepto “el que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse un sindicato, el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato...”

8° Que a la luz del precepto reseñado precedentemente se requiere que la conducta desplegada por las demandadas de efectuar una práctica antisindical debe estar dirigida a provocar una limitación de la libertad sindical y que ocasione un resultado lesivo para la organización, y así lo demuestra la abundante jurisprudencia al respecto.

En este tópico y en el caso que nos ocupa, referente a la obstaculización en el funcionamiento del sindicato por temor a pérdidas o despidos, además de la obstaculización del funcionamiento del quórum de FESUC del mismo estamento Rol A, ello no es cierto, como tampoco el perjuicio patrimonial de estos y no los del Rol B, puesto que tal alegación no resulta atendible desde la óptica de la libertad sindical de afiliación en que los trabajadores, empleadores y sus respectivos organismos, son libres de adherir a las organizaciones que deseen, por lo que el aumento o disminución de sus afiliados, será según estime cada trabajador de permanecer o no en el sindicato, así lo señala también el autor Sergio Gamonal en su obra “Derecho Colectivo del Trabajo”.



9° Que así las cosas, y del análisis en conjunto de todas las alegaciones hechas por las partes, se puede concluir que la supuesta vulneración a los derechos fundamentales y prácticas antisindicales denunciadas, no se dan en la especie por cuanto, como se dijo precedentemente, de las probanzas que la juez estimó suficientes para calificarlas como tales, no puede extraerse de ellas de manera precisa e indubitada que la demandada haya trasgredido el artículo 289 del Estatuto Laboral que haga atendible la pretensión del demandante.

Más aun, en relación a los hechos establecidos por la juez, de ningún modo alcanzan la situación de perturbar la actividad sindical y sus proyecciones, ya que nada de eso ocurre en la dinámica fáctica que la sentencia consigna, por lo que es dable concluir que los hechos asentados en autos no permiten ser calificados como prácticas antisindicales, lo que llevará a desestimar la demanda incoada por FESUC en contra de las demandadas Codelco, Divisiones Radomiro Tomic, Ministro Hales, Chuquicamata, Salvador y Gabriela Mistral.

III DIVISION ANDINA.

10° Que sin perjuicio de lo concluido precedentemente, cabe señalar respecto a esta División lo siguiente:

a) Que según se consigna en el motivo 23 de este fallo de nulidad, al contestar la demanda opuso la excepción de cosa juzgada por cuanto los mismos hechos e idénticas pretensiones fueron formuladas en dos juicios anteriores, Rit S-1-2016 y T-5-2016 tramitados ante el Segundo Juzgado de Letras de Los Andes, ambos con sentencia firme y ejecutoriada, y en ambos la causa de pedir es la misma de autos.

Informa que la FESUC, a través del SISAN (Sindicato que agrupa a los supervisores de División Andina) ya había denunciado como supuestas prácticas antisindicales, los mismos hechos que ahora vuelve a denunciar, como tutela laboral y como práctica antisindical.

Existe entonces entre el juicio de marras y los otros dos ya terminados (todos patrocinados por el mismo abogado y en los que se desecharon por completo cualquier atentado a la libertad sindical) identidad de causa de pedir (hechos que fundamentan la acción por supuesta práctica antisindical), de objeto pedido (la sanción) y en relación a los sujetos procesales, en virtud de la postura jurídica que detenta la



FESUC respecto a sus afiliados. Desconocer lo anterior significa relativizar el efecto de la cosa juzgada, pues bastaría que una organización suprasindical reviviera la misma litis planteada anteriormente por un sindicato base, lo que deviene en un ejercicio abusivo del derecho.

b) Que de los antecedentes acompañados en autos aparece que en contra de esta División se le siguieron con anterioridad dos juicios por los mismos hechos que ahora se le imputan, los que fueron tramitados ante el 2º Juzgado de Letras de Los Andes, siendo rechazadas ambas demandas, existiendo sentencia ejecutoriada al respecto.

Lo anterior queda plasmado en los motivos 29º y 30º de este fallo, que se dan por reproducidos, lo cual lleva a aceptar la alegación de esta demandada y acoger tal excepción.

Por estas consideraciones de conformidad con lo preceptuado en los artículos 477 y siguientes, se declara que:

1.- Que **se rechaza** la demanda enderezada en contra de la División Ventanas por haberse excluido por resolución ejecutoriada, cuando la juez delimitó el objeto del juicio, esto es, en la audiencia preparatoria.

2.- Que **se rechaza** la demanda incoada por FESUC en contra de División Andina, por existir, a su respecto, sentencia ejecutoriada favorable con anterioridad a este proceso.

3.- Que **se rechaza** la demanda incoada por FESUC en contra de las demandadas Codelco, Divisiones Radomiro Tomic, Ministro Hales, Chuquicamata, Salvador, Gabriela Mistral por cuanto los hechos asentados no constituyen prácticas antisindicales.

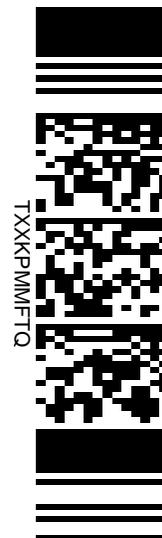
Regístrese y comuníquese.

Rol N° 2847.2019.-

Redactó la fiscal judicial señora Clara Carrasco Andonie.

MARISOL ANDREA ROJAS MOYA
MINISTRO
Fecha: 07/05/2020 13:13:59

ALBERTO RENE AMIOT RODRIGUEZ
MINISTRO(S)
Fecha: 07/05/2020 10:02:43



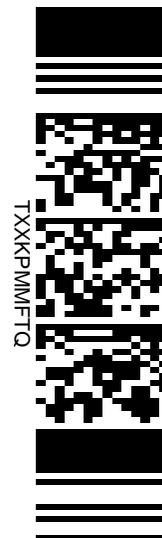
CLARA ISABEL CARRASCO ANDONIE
FISCAL

Fecha: 07/05/2020 09:43:35

CAROLINA ANDREA PAREDES
ARIZAGA

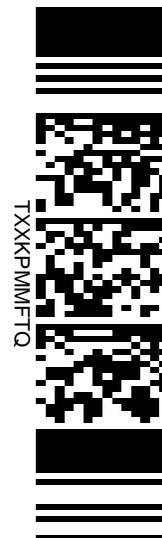
MINISTRO DE FE

Fecha: 07/05/2020 13:17:15



Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministro Marisol Andrea Rojas M., Ministro Suplente Alberto Amiot R. y Fiscal Judicial Clara Isabel Carrasco A. Santiago, siete de mayo de dos mil veinte.

En Santiago, a siete de mayo de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>