

Santiago, veinticuatro de septiembre de dos mil diecinueve.

I.- ANTECEDENTES:

Con fecha 12 de enero del año 2016 la **FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE SUPERVISORES ROL A Y PROFESIONALES DE CODELCO CHILE (FESUC)**, representada por el abogado José Tomás Peralta Martínez; ha interpuesto demanda por declaración de empleador único, prácticas antisindicales y reparación de perjuicios, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO-CHILE**, representada por Nelson Pizarro Contador, ambos con domicilio en Huérfanos 1270 Santiago; en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO-CHILE, DIVISIÓN SALVADOR**, representada por Juan Carlos Avendaño, ambos con domicilio en avenida Bernardo O Higgins N°103, El Salvador; en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO CHILE DIVISIÓN EL TENIENTE**, representada por Mauricio Larraín, ambos con domicilio en Millán 1020 Rancagua; en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO-CHILE DIVISIÓN ANDINA**, representada por Ricardo Palma, ambos con domicilio en avenida Santa Teresa 513, Los Andes; en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO CHILE DIVISIÓN VENTANAS**, representada por José Sanhueza, ambos con domicilio en carretera F 30-E número 58270, Ventanas; en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO-CHILE DIVISIÓN GABRIELA MISTRAL**, representada por Ricardo Montoya, ambos con domicilio en nueva oriente número 2696, Villa Exótica, Calama; en contra la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO CHILE DIVISIÓN MINISTRO HALES**, representada por Carlos Caballero, ambos con domicilio en casilla 24-D Correos de Chile, Mall Calama, Calama; en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, representada por Sergio Parada, ambos con domicilio en calle 11 norte 1291, Villa exótica, Calama; en contra la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO CHILE DIVISIÓN RAMIRO TOMIC**, representada por Mauricio Barraza, ambos con domicilio en Av. Central Sur 1990 Villa Ayquina, Calama.

Funda su acción en que todas las demandadas son empresas del Estado y **constituyen un solo empleador**, conforme a los términos del nuevo art. 3 del código del trabajo (modificado por la ley 20,760). Explica el estatuto jurídico de Codelco y hace presente lo dispuesto en el inciso final del artículo 304 del código el trabajo, los Decretos N°434 de 1979 y 110 del Ministerio de Economía, este último resistido por el sindicato de supervisores de Codelco norte por desconocer un fallo de la Excm. Corte Suprema (rol 2197-2012) que sostenía que Codelco era una sola empresa. Destaca que el Directorio de Codelco es quien acuerda crear las divisiones para que los trabajadores de dichas divisiones no puedan unirse a los otros sindicatos de supervisores que existen en Codelco. Afirma que



es un hecho público y notorio que las nueve empresas demandadas poseen una dirección laboral común con similitud y complementariedad de sus productos y la existencia de un controlador común. Así las nueve empresas están sujetas a la dirección laboral que ejerce el Directorio de Codelco a través de la Vicepresidencia de Recursos humanos, están orientadas a la extracción, comercialización y venta de cobre y todas ellas pertenecen a un solo propietario o controlador común, cual es el Estado de Chile. En el evento en que se estime que puede existir un conflicto de normas jurídicas entre el artículo 304 del CT y el inciso cuarto del artículo tercero del código el trabajo, se propone la derogación tácita de la ley anterior por parte de la posterior. Cita el DL 1350 del Ministerio de Minería de 28 de febrero de 1976, actualizado por la Ley 20.392 y señala que estas normas son de suma relevancia porque concibe a Codelco como una sola empresa y a cada una de sus divisiones bajo el concepto de “establecimiento”.

Acusa además una **política antisindical del directorio de Codelco respecto del sindicalismo de los supervisores** ya que los presidentes ejecutivos de Codelco y gran parte del directorio, han suscrito la doctrina de que los supervisores y profesionales de Codelco, por ser trabajadores de confianza de la administración, no deben sindicalizarse. Agrega que esta concepción de desconocimiento del derecho fundamental de la libertad sindical de los supervisores y profesionales, es compartida por la funciones legislativa y ejecutiva del Estado de Chile ya que en la propia la ley de gobierno corporativo de Codelco (20.392) en su artículo octavo, letra a), al regular la composición del directorio establece que la FESUC debe presentar una quina, en conjunto con una Asociación Gremial de Codelco (Anso), que no es representativa, para que -de la misma- el Presidente de la República elija al director representante de los supervisores; en cambio, en el caso de la Federación de trabajadores de Codelco (FTC) ellos nombran directamente la quina que elige el presidente de la República, lo que constituye una discriminación que expresa la profunda convicción de que los supervisores tienen menos derechos sindicales que los obreros de Codelco. Afirma que esto afecta el porcentaje de sindicalización ya que los trabajadores roles B tienen un 98% de sindicalización y los supervisores roles a un 52.1%. Alega como prueba de esta política estructural discriminatoria que el **29 de octubre el 2015** el vicepresidente de recursos humanos -Daniel Sierra- comunicó que se han despedido a 350 supervisores, todos o su gran mayoría socios de los sindicatos de supervisores, con el objeto de obtener un ahorro en Codelco de US\$48.000.000; sin embargo **no despidieron a ningún trabajador afiliado a la FTC**. Por lo anterior, alega que las prácticas antisindicales que se denuncian **tienen un origen en la vicepresidencia de Recursos Humanos de Codelco Chile** y no en las divisiones particularmente consideradas.

Concretamente denuncia como práctica antisindical **el obstaculizar el funcionamiento del sindicato por amenazas de despido y de pérdida de beneficios**, ya que el presidente del Directorio de Codelco y el vicepresidente



ejecutivo ha manifestado su preocupación por la situación de costos de la corporación y han señalado que es inevitable el despido de **supervisores roles A** de Codelco, luego despidieron a 350 supervisores y, con posterioridad, han señalado que seguirán los despidos, dada la crisis del precio del cobre. Sin embargo, no se opera así con los trabajadores afiliados a la FTC ya que con ellos se suscribió, días después de los despidos de supervisores, un pacto para fortalecer la empleabilidad. Lo anterior se ha traducido en un pánico colectivo entre los socios de la FESUC, y la propia federación ha recibido cuestionamientos por no impedir los despidos, lo que provoca un debilitamiento en su respaldo y en su posesión negociadora frente a la demandada. Explica que es tal el temor infundido en el colectivo laboral de supervisores de todas las divisiones, que incluso antiguos detractores de los sindicatos afiliados a la FESUC se han sindicalizado para protegerse ante la clara ofensiva de la administración de rebajar costos a través del expediente del despido de supervisores.

También acusa la **obstaculización del funcionamiento de la Federación, a través de la alteración de su quórum**, esto a raíz del despido de 350 afiliados a la FESUC. Menciona el caso de la División Andina, en donde se produjeron 31 despidos de supervisores a un mes y 17 días de la renovación del directorio sindical, lo que determinó el resultado de la elección y le mermó 22 votos, encontrándose entre los trabajadores despedidos un trabajador que había manifestado públicamente su intención de ser dirigente. También alega el **despido antisindical** de 31 socios del Sindicato de Supervisores de Andina por la causal de necesidades de la empresa, no amparados por el fuero laboral. Explica que la causal de **“necesidades de la empresa”** causó gran sorpresa ya que nunca antes se había aplicado a consecuencia de una baja en el precio del cobre, pese a haberse experimentado varias crisis en el precio del cobre desde la creación de Codelco, sin que nunca se hubiesen implementado políticas de despidos masivos de supervisores sindicalizados para bajar los costos. Agrega que por regla general los supervisores eran desvinculados a través de normas contenidas en los instrumentos colectivos, denominadas “planes de egreso” que básicamente establecían el pago de una indemnización contra una renuncia voluntaria, más ayudas en materias previsionales y de salud. Explica que la demandada despidió a los trabajadores por **“necesidades de la empresa”**, pero luego se le dio la opción para renunciar a la misma y percibir los mismos beneficios que el plan de egreso.

Afirma que existe una **decisión del directorio de Codelco de debilitar a la Federación de Supervisores**, por cuanto además de violentar una larga tradición en la empresa, realizando despidos, **al día siguiente la empresa suscribió con la FTC un acuerdo estratégico** de fomento y estabilidad en el empleo de sus trabajadores a través de la manutención de la dotación y el desarrollo de la empleabilidad. Alega que los despidos resultan antisindicales no sólo porque no existen las necesidades de la empresa, sino por la forma en que se ejecutaron, ya



que constituyen una muestra de la intención de hacer aparecer a la Federación de supervisores como debilitada frente a sus socios.

Hace presente que los sindicatos afiliados a la Federación de supervisores hasta el día 29 de octubre de 2015 habían negociado colectivamente y los despidos del 8% de los supervisores son un ataque al corazón de la Federación. Alega que existe una cultura antisindical y que la causal de “*necesidades de la empresa*” fue introducida en el plan laboral de José Piñera en el año 1978 y no había sido nunca aplicada en Codelco.

Por otra parte, menciona que la misma demandada en su sitio de Internet -el 10 de diciembre de 2015- comunicó que Codelco obtuvo el primer lugar en reputación corporativa entre las empresas mineras, es decir, la empresa que despidió masivamente a trabajadores sindicalizados, recibe todo tipo de reconocimientos y al representante de esta política antisindical se le reconoce como líder importante, reafirmando la cultura antisindical vigente.

Señala que, por lo general, en el procedimiento de un despido un trabajador se le cita la oficina recursos humanos, le explican que será objeto de despido, se informa la razón y se le entrega una carta, pero -en el caso- se retiró a los trabajadores de sus lugares de trabajo dentro de su jornada y frente sus demás compañeros siendo además todos socios de la Federación de supervisores.

Explica que el argumento de la disminución de costos se debe descartar, desde que el conflicto con los contratistas a mediados del 2015 implicó un mucho mayor costo. Hace presente además los resultados de la producción y de ahorro de costos de todas las divisiones de Codelco, los que tornan insignificante los US\$48.000.000 del supuesto ahorro de costos por los despidos. Hace presente que el propio representante legal de la demandada declaró que Codelco genera \$1.218.000.000 de excedente a pesar de la baja en el precio del cobre, esto en noviembre del año 2015, lo que deja en evidencia que no existe la causal invocada, pudiendo la empresa haber funcionado normalmente sin el despido de los 350 supervisores afiliados a la FESUC.

Alega que, en vista de la alteración del número de socios de la Federación de supervisores, se genera un perjuicio patrimonial ya que se reduce el ingreso mensual por concepto de cuotas sindicales, además del golpe moral a los socios de la Federación y a las arcas de la misma, debilitándose su imagen ante sus socios y su capacidad negociadora por la con la empresa.

Denuncia además **la ejecución de mala fe de los convenios colectivos** ya que la empresa ha suscrito instrumentos colectivos con la FESUC y no informó los despidos posteriores a la suscripción de los instrumentos colectivos, lo que incide en el incumplimiento del contrato colectivo, ya que le desconoce el valor y la capacidad negociadora de la FESUC. Luego explica el caso específico de División Andina, que negoció con la demandada un convenio colectivo de trabajo que se suscribió con 320 socios, obligándose a respetar el valor del contrato que era de aproximadamente \$70,000,000,000, el cual se vio rebajado por los despidos del



10% de los beneficiarios de este convenio, sin previo aviso por parte de la empresa, lo que constituye un incumplimiento del contrato colectivo pero, además, una práctica desleal, ya que -de haber informado la posibilidad de los despidos- se habría podido redistribuir el fondo de una manera de mantener el valor total de la bolsa de dinero negociada. En definitiva, se redujo un 10% el valor de lo negociado colectivamente, a cuatro meses de la entrada en vigencia el convenio colectivo de trabajo.

Se denuncia como un **acto de injerencia sindical la discriminación de los trabajadores afiliados a la FESUC, en relación a los trabajadores de la FTC**, toda vez que los despidos afectaron únicamente a la primera y, con la segunda, se pactó y aseguró la empleabilidad y se le realizaron aportes de más de \$175.000.000 el día 23 de noviembre de 2015, lo que refleja una conducta discriminatoria evidente y demuestra la doctrina antisindical de Codelco que postula que los supervisores no debieran estar sindicalizados. En este acápite, cita una entrevista realizada al vicepresidente de recursos humanos de Codelco, Daniel Sierra, en que éste se pronuncia sobre el pacto estratégico suscrito con la FTC, el 4 de noviembre de 2015, esto es seis días después del despido de los 350 supervisores afiliados a la FESUC. Hace notar además que el personero, en la entrevista, no incluye a los supervisores afiliados a la FESUC en el concepto de “trabajadores de Codelco”, lo que evidencia una discriminación que se desprende además de las mesas de trabajo, a todo nivel, que posee con la FTC y la negativa que se le ha dado a las reuniones solicitadas por la FESUC, incluso respecto de propuestas sobre reducción de costos y empleabilidad.

En conclusión, alega la lesión a la libertad sindical a través del despido masivo, sorpresivo, humillante y discriminatorio de 350 supervisores de la Corporación, con fecha 29 de octubre el 2015, sin que fuera económicamente necesario, por cumplirse las metas de ahorro de costos y siendo la primera vez en que se utiliza un método agresivo para despedir al 8% de los supervisores afiliados a las a la FESUC, por la causal de “*necesidades de la empresa*”. Si bien a alguno de los trabajadores se le dio la opción de renunciar para percibir los mismos beneficios del plan de egreso, al producirse esta renuncia después del despido, se está incurriendo en otra causal de incumplimiento del convenio colectivo al no respetar uno de los elementos esenciales del plan de egreso, que su **voluntariedad**. Así, alega, se configuran las prácticas antisindicales establecidas en los artículos 289 letra a) y e), del artículo 387 y 387 letra c).

Hace presente que estas prácticas han causado daño a la Federación, lo que exige una reparación necesaria, al igual que el incumplimiento el convenio colectivo de mala fe, que genera daños que deben ser indemnizados. Menciona jurisprudencia respecto de otras prácticas antisindicales de la demandada y la declaración de Codelco como unidad económica.

Solicita, en definitiva, se declare que la demandada ha incurrido las prácticas antisindicales señaladas, provocando un grave perjuicio a la Federación



demandante; se declare que los actos de discriminación y prácticas antisindicales tienen su origen en un ejercicio abusivo de la facultad del empleador y se condene a la demandada al pago de una multa y de una indemnización de \$45,000,000 por daño emergente y lucro cesante, equivalentes a las cuotas sindicales de 48 meses y al pago de una indemnización por daño moral para la FESUC. Además, solicita como medida reparatoria, se declare la nulidad de los despidos de los 350 supervisores despedidos y se ordene su reincorporación a las mismas labores que desempeñaban. Asimismo solicita se ordene una indemnización por pérdida la capacidad negociadora de cada uno de los sindicatos de la Federación en la suma de \$24,500,000,000 y se ordene a la empresa demandada dar el mismo trato que da a la FTC, a la FESUC, pagando las mismas sumas de dinero de financiamiento sindical y conformando una mesa de diálogo social donde se aborden las mismas temáticas que se han abordado con la FTC, obligándose a suscribir un contrato social con la mediación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). También se solicita un curso financiado por la empresa sobre libertad sindical y relaciones laborales en Codelco Chile para todos los miembros del directorio de Codelco, los vicepresidentes, los gerentes divisionales y dirigentes de la FESUC y se remita copia de la sentencia su registro publicación a la Dirección del Trabajo. Solicita, por último, **se declare que Codelco Chile un solo empleador para todos los efectos laborales.**

Se omitirá el relato de las contestaciones primitivas, en razón que posteriormente se otorgó un nuevo plazo para la contestación de la demanda de cada una de las empresas emplazadas.

Las partes solicitaron al Tribunal suspender la fecha de la audiencia preparatoria fijada para diciembre de 2016. Posteriormente, las partes- de común acuerdo- solicitaron la suspensión del procedimiento hasta mayo de 2017, fijándose una nueva audiencia preparatoria para el 14 de septiembre de 2017, en la cual se acogió una excepción de falta de capacidad y **se ordenó a la demandante indicar la nómina de los trabajadores respecto de los cuales terminó la relación laboral y la causal por la cual terminó**, bajo apercibimiento de que -si así no lo hiciere- no se podrá continuar con la pretensión relativa a la nulidad de los despidos, finiquitos y el reintegro de los trabajadores. Además se le ordenó acompañar el **requerimiento de los trabajadores**. De lo anterior se dio cumplimiento parcial, sin embargo el tribunal igualmente tuvo por cumplido lo ordenado para proseguir la tramitación. Posteriormente, en una nueva audiencia preparatoria, se otorgó un nuevo plazo para contestar.

La demandada **Codelco Chile (casa matriz)** contestó la demanda oponiendo la excepción de **incompetencia del tribunal**, respecto del resarcimiento por lucro cesante y daño moral de una persona jurídica. Asimismo opuso excepción de **cosa juzgada** respecto de la práctica antisindical denunciada, en relación al RIT S-1-2016 del Segundo (sic) juzgado de Letras de Los Andes y del RIT T-5-2016 (acumulado a la causa T-4-2016), todos los cuales se



encuentran con sentencias ejecutoriadas y aludieron a la obstaculización del funcionamiento de la organización sindical, la afectación del quórum y los despidos antisindicales de 31 socios del Sindicato Supervisores Andina, la ejecución de mala fe de los convenios colectivos y una supuesta discriminación entre organizaciones sindicales. También opuso excepción de **litis pendencia** respecto de la declaración de único empleador por la causa RIT S-1-2016, del Primer juzgado de letras de Los Andes, aclarando que -si bien en el caso de autos es la Federación quien demanda- lo cierto es que lo hacen representación de sus afiliados- entre ellos- el Sindicato de Supervisores rol A Andina (SISAN), que es el demandante de la causa singularizada. En subsidio, y para el caso en que se estime que no procede la excepción de cosa juzgada, igualmente opone la excepción de litis pendencia respecto de la acción de declaración de único empleador. Alega también la **acumulación indebida de acciones** (por práctica antisindical y declaración de único empleador, conforme a lo dispuesto en el artículo 487 del código el trabajo) y alega la incompatibilidad de acciones resarcitorias y la **caducidad de la acción de práctica antisindical**. Asimismo, opuso excepción de **prescripción** de la acción de nulidad del despido, finiquitos y reincorporación, habiendo ocurrido la terminación de los contratos en noviembre del 2015 y habiéndose interpuesto la demanda el 12 de enero el 2016, siendo los requerimientos posteriores y habiendo operado una modificación de la demanda que sólo se ha notificado transcurrido el plazo de seis meses desde que concluyeron los servicios.

En cuanto al fondo, niega las imputaciones de la demanda y opone excepción de **falta de legitimación activa** de la Federación demandante para interponer la acción declarativa de un solo empleador. Asimismo alega que Codelco Chile posee un régimen legal especial para efectos laborales, al cual no le es aplicable la declaración de único empleador de la ley 20,760. Explica que este régimen especialísimo está conformado por el decreto ley 1167 de 1975 y el decreto ley 1350 de 1976, que establece hoy la ley orgánica de Codelco Chile, debiendo entenderse que por ser dictada con anterioridad a la actual Constitución Política tiene rango de ley de quórum calificado. Explica que este cuerpo normativo determinó que Codelco se constituyera como una sola empresa aunque dotada de flexibilidad y autonomía con una organización administrativa descentralizada. En cuanto a los trabajadores, señala que eran regidos por el Estatuto de Trabajadores del Cobre y, a contar de la derogación de dicho estatuto en el año 1979, pasaron a ser regulados por el código el trabajo, manteniéndose vigente el régimen especial del Decreto Ley 1350, en cuanto considerar a cada división como un “*patrón o empleador independiente*” y explica que existen diversas normas concordantes con el estatuto descentralizado tal como el inciso final del artículo 304 actual del código el trabajo, que se ejecuta a través del decreto 434 de 30 de julio de 1979 y Decreto 110 de 13 de septiembre de 2012, que establecen que **en Codelco se deberá negociar por establecimiento**,



entendiéndose que las unidades productivas tendrán el carácter de empresa para todos los efectos del inciso final del art. 304. Por lo anterior, afirma que cada división de CODELCO CHILE es considerada como una empresa a efectos de relaciones laborales, lo que además está asentado en una práctica invariable. Agrega que existe una norma especial sobre el balance económico financiero por división para la negociación colectiva y otras normas especiales relativas a la primera negociación colectiva, el ejercicio del derecho a huelga y de la organización sindical y en todas se determina la autonomía de cada división para efectos de las relaciones de trabajo. Agrega que sólo por excepción se considera que Codelco Chile conforma una sola empresa para los efectos laborales, cuyo es el caso del pago de la gratificación legal, conforme al balance general consolidado de la empresa. Explica además el alcance de la sentencia de 14 de junio de 2012, en autos rol 2197-2012, de la Excelentísima Corte Suprema. Alega que cada división de Codelco es una empresa y empleador efectos laborales y ello obedece a la decisión del Estado de otorgarle a Codelco un estatuto legal especial coherente con las características del giro empresarial, sin negar ni desconocer que Codelco es una empresa, la principal y más importante del país. En suma, explica que todos los aspectos de naturaleza laboral referidos a la contratación, disciplina, controversias individuales, relaciones colectivas, reclamaciones y juicios y, en general, todas las situaciones propias de las relaciones laborales son tratadas a nivel de cada una de las divisiones productivas de Codelco, aunque la configuración jurídica de Codelco -como una sola empresa- determina que ciertas materias deban ser atendidas a nivel central. Explica la configuración de Codelco Chile como una sola empresa, institucionalmente descentralizada en varias unidades productivas (casa matriz y las distintas divisiones), en la cual el directorio tiene la dirección superior y administración de la empresa, contando con todas las atribuciones que por ley o estatuto no se establezcan como privativas del Presidente de la República. Además hace presente las facultades e integración del directorio de Codelco con participación de los trabajadores en el gobierno corporativo al considerar entre sus integrantes dirigentes elegidos por organizaciones de trabajadores, uno por el estamento de supervisores y otro por el estamento de operadores o empleados. El Presidente Ejecutivo es responsable de la ejecución de los acuerdos del directorio y de supervisar las actividades productivas administrativas y financieras de la empresa. Afirma que la vicepresidencia de recursos humanos determina la política y los estándares en el área, sin ejercer una dirección laboral común. Afirma que la descentralización de Codelco es reconocida por las organizaciones sindicales, federaciones y sindicatos base y hace presente el acuerdo celebrado por la presidencia ejecutiva de Codelco con la Federación demandante, que distingue entre las materias propias de cada división y aquellas transversales de interés para la supervisión y administración de la empresa. Este régimen jurídico especial también ha sido reconocido por organizaciones bases adheridas a la FESUC. Insiste en que no



procede aplicar a Codelco la categoría de un solo empleador por cuanto la norma del art. 3 se refiere a situaciones fácticas y no de derecho. Agrega que la ley 20,940, que modernizó el sistema relaciones laborales, mantuvo intacta la norma del artículo 304 el código el trabajo, y hace presente que se considera a cada establecimiento como una sola empresa para la calificación de servicios mínimos.

En cuanto a la práctica antisindical, señala que las prácticas que se denuncian corresponden a aquellas existentes con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley 20.940. Refiere que Codelco Chile no es el sujeto activo de las prácticas anti sindicales que se denuncian por lo que opone **falta de legitimación pasiva**. También opone excepción de **falta de legitimación activa** de la Federación para solicitar la nulidad del despido ya que esto sólo le compete al trabajador afectado y dentro el plazo legal. Opone además **excepción de finiquito** respecto de los trabajadores que suscribieron respectivamente finiquitos de contratos de trabajo, otorgando poder liberatorio a las partes.

Afirma que no existe por parte de Codelco un trato discriminatorio en contra de ninguna organización sindical, existiendo un alto porcentaje de trabajadores sindicalizados. Alega que si la tasa de sindicalización de los supervisores (rol A) no es similar a la de los trabajadores rol B, se debe única y exclusivamente a una decisión de los dependientes y señala que la tasa de sindicalización a nivel nacional del estamento supervisor no es la que indica la demanda y -al año 2014- correspondía un **71.3%** del total de los trabajadores que desarrollan de sus cargos. Hace presente la actividad sindical al interior de Codelco.

Respecto del ajuste de dotación de los supervisores en las distintas divisiones de Codelco, señala que ello tiene una fundamentación en la situación del mercado del cobre existente a la época, que justifica el esfuerzo por disminuir los costos y reducir la dotación de supervisores. Explica que en este contexto, en el mes de octubre, cada una de las divisiones inició un **proceso de reducción de su dotación de supervisores, lo que se materializó -en algunos casos- en la renuncia y -en otros- en un despido por la causal de necesidades de la empresa**. Aclara que la dotación de supervisores aumentó desde el año 2010 y, como contracara, el total de trabajadores que desarrollan la labor de operadores se redujo, lo que -sumado a que los trabajadores pertenecientes al rol B se han acogido en mayor medida los planes de egreso- justifica que la reducción de dotación en octubre del 2015 haya afectado al estamento supervisor y no al estamento de operadores. Afirma que las medidas de disminución también afectaron a otro estamento de la empresa compuesto por los **ejecutivos** de Codelco y niega que se haya afectado el funcionamiento de la Federación demandante o de los sindicatos que la integran, no existiendo amenazas por pérdida del empleo a raíz del ejercicio la libertad sindical. Agrega que tampoco se ha obstaculizado el funcionamiento de los sindicatos asociados a la Federación y no existen despidos de trabajadores afiliados a la FESUC, ni tampoco todos los desvinculaos pertenecían organizaciones afiliadas a ella. En cuanto al supuesto



perjuicio patrimonial de los sindicatos afiliados a la Federación demandante, señala que la posible disminución o aumento de una organización sindical obtenga por concepto de pago de cuotas sindicales, dependerá de la afiliación y permanencia de los trabajadores en la empresa y no existe un derecho a la invariabilidad de dichas cuotas sociales. En cuanto a la mala fe que se le ha imputado en la ejecución de los contratos colectivos, señala que no se puede configurar la hipótesis del literal c) del artículo 387 del código el trabajo, toda vez que ello se limita a la negociación colectiva, es decir, a las etapas previas a la suscripción del instrumento colectivo. Reitera que existía una **sobredotación de supervisores** que justificaba su separación, a partir de las necesidades de la empresa, y hace presente que no existe ninguna norma que obligue a una ecuanimidad en la reducción de dotación. Niega que Codelco o sus divisiones hayan renunciado a la facultad de aplicar la causal de necesidades de la empresa y señala que las alegaciones de la Federación demandante han sido desechadas por los tribunales de justicia. Explica el pacto suscrito con la FTC y alega que Codelco ha suscrito pactos con la Federación demandante en varias ocasiones. Reitera la improcedencia las indemnizaciones demandadas y la **falta de legitimación activa** de la FESUC respecto de las acciones por daño emergente, lucro cesante y pérdida de la capacidad negociadora. Además señala que en el caso hipotético de estimarse que existe un daño a reparar, debe considerarse que la organización legitimada para pedir su reparación es el sindicato base que fue parte de la negociación. Reitera la improcedencia las medidas preparatorias y -en subsidio- de estimarse que hay una colisión de derechos, alega que las conductas de Codelco han sido razonables y proporcionales por cuanto han tenido por finalidad ajustar la dotación de cada una las divisiones a sus requerimientos operacionales y de costos, al tiempo que ha utilizado la alternativa menos gravosa para materializar el ajuste, a través de planes especiales de egreso. Por todo lo anterior, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes y todo ello con expresa condena en costas.

La demandada **Codelco División El Teniente** contestó la demanda oponiendo excepción de **incompetencia absoluta**, en similares términos de la casa matriz y **prescripción de la acción de nulidad de los despidos**. También opuso **falta de representación de la Federación** respecto de los despidos que se acusan como vulneratorios y falta de representación respecto de los trabajadores mencionados en la rectificación de la demanda de 13 de octubre de 2017, toda vez que no se trata de requerimientos, en los términos del numeral dos del artículo 220 del código el trabajo. También alega la **improcedencia de la acumulación de acciones** de naturaleza diversa y la incompatibilidad de peticiones conjuntas, como el pago de las cuotas sindicales que dejaría de percibir la organización y la reincorporación de los trabajadores supuestamente despedidos. En cuanto al fondo, niega los hechos que sirven de base a la demanda, alega que no existe imputación de prácticas antisindicales respecto de la división el Teniente y explica



la ausencia de precedentes. Alega la **falta de legitimación activa** de la Federación para ejercer la acción deducida en juicio conforme al artículo 507 del código el trabajo y, en subsidio, alega que Codelco constituye una sola empresa institucionalmente descentralizada. Reitera las alegaciones formuladas por Codelco Casa Matriz y explicita la forma cómo se configura la calidad de empleador de la división el Teniente, recayendo su dirección laboral en su Gerente general. Opone la **excepción de finiquito** respecto de los trabajadores mencionados en la rectificación de la demanda y solicita el rechazo de la acción en todas sus partes con costas.

La demandada **Codelco, división El Salvador**, opuso excepción de **incompetencia absoluta** del tribunal en similares términos de las anteriores, la excepción de **falta de capacidad y personería** de la Federación para comparecer en juicio de ex trabajadores de las divisiones de Codelco y ex socios de organizaciones sindicales base y excepción de falta de capacidad y personería de la FESUC para reclamar del pago de indemnizaciones en representación de sus organizaciones sindicales afiliadas. También alegó la acumulación indebida de acciones y la formulación de peticiones incompatibles en forma conjunta. En cuanto al fondo, alegó la improcedencia de la acción de declaración de único empleador por el régimen jurídico especial de Codelco. Agrega que la división Salvador cuenta con su propia gerencia de recursos humanos, tiene procedimientos claros y distintos al del resto de las divisiones en materia de contratación, lo que evidencia un funcionamiento operacional independiente. Respecto de la práctica antisindical, señala que ha sido el propio demandante quien reconoce que la división Salvador no ha incurrido en práctica sindical alguna, por cuanto ésta se le atribuye a la **vicepresidencia de recursos humanos** de Codelco Chile. En todo caso, hace presente el alto porcentaje trabajadores sindicalizados que existe la división, que para el año 2015 ascendía un 85.2%. Señala que el ajuste dotacional de supervisores de la división Salvador, no sólo obedeció a criterios objetivos y de reducción de costos, sino a la implementación del plan de refundar la división, debido a la crisis del mercado del cobre en Chile y la necesidad de adoptar el plan de ahorro implementado por CODELCO y cada una de sus divisiones, la baja de inversiones, la suspensión de varios proyectos estructurales, el congelamiento de las remuneraciones de sus ejecutivos, el despido de ejecutivos y la reestructuración de las gerencias. Alega que la división Salvador durante el año 2015 sufrió una serie de eventos que afectaron su producción comercial, tales como un aluvión en marzo del 2015 y bloqueos ilegales a las operaciones y daños a la propiedad por parte de afiliados a la Confederación de trabajadores contratistas (julio y agosto), todo lo cual llevó a plantear la refundación de la división con ajustes de dotación, de servicios de terceros, abastecimiento materiales etc. Reconoce que se inició un proceso de reducción de su dotación de supervisores, **dado el alza que había tenido el estamento supervisor durante los últimos cinco años**, aunque afirma que no



sólo hubo despidos, sino que gran parte de los trabajadores se acogió un plan de egreso o renunció a la división. Hace presente además que no todos los supervisores que abandonaron la división pertenecían al sindicato de supervisores “rol A” de la división. Niega que haya ejecutado de mala fe los instrumentos colectivos que ha suscrito con las divisiones de los sindicatos afiliados a la Federación de supervisores. En lo que respecta al pacto estratégico que la corporación suscribió con la FTC señala que es un acuerdo en materia de buenas prácticas laborales. En subsidio, alega la razonabilidad y proporcionalidad las medidas adoptadas, de acuerdo a la situación económica que afecta la división propiamente tal y al mercado minero en general. Por todo lo anterior solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

La demandada **Codelco, división Andina**, opuso excepción de **incompetencia del tribunal, falta de capacidad, cosa juzgada y litis pendencia**, en términos similares a los de la casa matriz, además de lo relativo a la acumulación improcedente de acciones y la formulación de acciones incompatibles entre sí. Interpuso excepción de **caducidad** respecto a la acción de práctica antisindical. En subsidio, contestó la demanda alegando la especialidad del estatuto jurídico de Codelco para los efectos del código del trabajo, que presenta a la corporación como una sola empresa institucionalmente descentralizada. Niega la animadversión hacia el estamento supervisor y señala que fue el inestable estado del mercado de la minería del cobre la que hizo necesario un esfuerzo en reducir los costos y los supervisores a nivel nacional. Explica que la bajada del valor del cobre se ha originado principalmente por el deterioro de la economía de China, principal consumidor de cobre, además del alza en los costos de producción, lo que obligó a tomar medidas para reducir costos. Así, disminuyó la contratación de empresas contratistas y congeló las remuneraciones de los ejecutivos, también se han pactado planes de egreso en los instrumentos colectivos y, el día 29 de octubre de 2015, se redujo el número supervisores a nivel nacional, dada la **excesiva dotación** de trabajadores. Afirma que la elección del directorio sindical se desarrolló en forma normal y sin ninguna injerencia. Alega la **falta de legitimación activa** de la Federación para interponer la acción por despidos antisindicales y -en subsidio- opone la **excepción de finiquito** respecto de los trabajadores que han otorgado pleno poder liberatorio conforme al listado que indica. Explica además que la causa de terminación del contrato fue por la causal de “renuncia voluntaria” ya que **si bien inicialmente, invocó la causal de necesidades de la empresa para proceder a la separación, luego, cada trabajador pactó libremente el cambio de causal** para obtener los beneficios del plan de egreso del convenio colectivo vigente, sin presión y previa consulta con los representantes de su organización sindical. Por lo mismo, no se configuran los despidos alegados. Alega que la **alta sindicalización que existe motivó que la mayoría de los trabajadores separados fueran sindicalizados**. Afirma que no hay mala fe en la ejecución del



convenio colectivo. Niega cualquier discriminación entre los sindicatos estamentales y sabe que la Federación de supervisores no se relaciona con las divisiones sino con Codelco Central. En subsidio, y de estimarse que hay colisión de derechos, alega que no hay afectación de la libertad sindical por cuanto las conductas de División Andina han sido razonables y proporcionadas a la crítica situación de hecho que afecta a toda la minería del cobre. Por lo anterior, solicita el rechazo de la demanda, con costas.

La demandada **Codelco, división Ventanas**, opuso **excepción de incompetencia absoluta, caducidad de la acción de tutela y falta de capacidad de la FESUC** para representar a los trabajadores de división Ventanas, ya que no existen sindicatos de supervisores en dicha división y ni siquiera se menciona esta división en el libelo. Por otra parte, alegó la **falta de legitimación de la federación** para solicitar la declaración del artículo 507 código el trabajo. En cuanto al fondo, reitera que en la división Ventanas no existen sindicatos afiliados a la Federación demandante y alega que -conforme al principio de especialidad- la división conforma una unidad independiente y descentralizada, según ha reconocido la Corte de Apelaciones de Rancagua y -en conformidad al ordinario N°3300 de la Dirección del Trabajo- que señala que resulta jurídicamente procedente que cada establecimiento o unidad que ha sido incorporada en el decreto N°434 de 1979, puede ejecutar sendas calificaciones de servicios mínimos y equipos de emergencia, en virtud de ser consideradas para los efectos legales como empresa. Explica además que en el caso concreto la división Ventanas realiza actividades diferentes a las otras divisiones ya que no se dedica a la extracción y explotación de minerales sino a la fundición y refinamiento de los mismos. Alega que no se da la hipótesis que pretende evitar la ley 20.760 y niega que la vicepresidencia recursos humanos ejerza una dirección laboral común respecto de las divisiones. Alega la vaguedad e imprecisión de las imputaciones relativas a la práctica antisindical, ya que ni siquiera se individualizan a los supuestos trabajadores desvinculados, a cuyo respecto solicita la reincorporación. Solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

La demandada **Codelco división Gabriela Mistral** opuso excepción de **falta de capacidad y representación** de la FESUC para comparecer en favor de los 11 ex supervisores de la división Gabriela Mistral, por cuanto ya no son trabajadores y por cuanto tampoco se acreditó representación convencional ni se presentó requerimiento alguno. También opuso excepción de **incompetencia del tribunal**, excepción de **caducidad**, excepción de **falta de legitimación activa de la FESUC para demandar por las desvinculaciones y falta de legitimación pasiva** de la división Gabriela Mistral (por lo mismo) y excepción de **finiquito**. Alega también la errónea interposición de la demanda por incompatibilidad de acciones e incompatibilidades de solicitudes y, en cuanto al fondo, señala que en la división Gabriela Mistral sólo dos de los 11 profesionales que se retiraron de la división el 29 de octubre el 2015, fueron desvinculados por “necesidades de la



empresa”, mientras que en los restantes casos el término del contrato de trabajo fue por “mutuo acuerdo de las partes” o “renuncia voluntaria” constando la suscripción de finiquitos o avenimientos. Las razones de la medida fueron expresadas en las cartas respectivas (las que transcribe) y dicen relación con la crisis financiera fruto de la baja en el precio del cobre que obliga a implementar fuertes medidas de racionalización, citando la supresión del “*cargo que usted actualmente desempeña ya que no está considerado en el marco de la racionalización*”. Niega una motivación antisindical o discriminatoria y alega que se tuvo especial consideración por parte de la división de entregar las mejores condiciones económicas posibles, de tal manera que el despido fuese lo menos gravoso posible. Alega el requisito de la intencionalidad (elemento subjetivo) en las prácticas antisindicales y señala que otras faenas mineras (diversas de Codelco) también han realizado ajustes de dotación, lo que evidencia la crisis de la industria y valida la justificación. Reitera, al igual que las restantes demandadas, que la FESUC no se relaciona con las divisiones sino con CODELCO central, corporación que ha estado llana a suscribir acuerdos con la FESUC. En cuanto a la acción por único empleador, sostiene el régimen jurídico especial de Codelco y hace una reseña histórica sobre las normas aplicables. Sostiene la autonomía de la división, una dirección laboral propia y solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

La demandada **Codelco, división Chuquicamata**, contestó enarbolando el “elemento subjetivo” como requisito de las prácticas antisindicales. Señala que las razones de las desvinculaciones de los trabajadores fueron expuestas en las cartas respectivas y, del total de trabajadores desvinculados en la división (29) el día 29 de octubre de 2015, todos suscribieron finiquitos, reconociendo el derecho a aplicar la causal del art. 161 del código del trabajo. Opuso las excepciones de **Falta de capacidad o representación de la FESUC** respecto de los trabajadores que renunciaron a sus divisiones, en subsidio, **excepción de cosa juzgada** por los RIT S-14 y S-17, que se encuentran terminadas por desistimiento, excepción de **incompetencia del tribunal**, alega la improcedencia de la acumulación de acciones y **la caducidad**. También opuso excepción de **falta de legitimación de la FESUC** para impetrar la acción de tutela respecto de trabajadores individualmente considerados ni respecto de pretensiones indemnizatorias y **excepción de finiquito**. En cuanto al fondo, alega nuevamente la improcedencia de la acumulación de acciones y niega la existencia en el caso de una multiplicidad de razones sociales, sobre la base de lo ya alegado por las restantes demandadas. Afirma que no existen despidos antisindicales y alega que el término de la relación laboral de los 29 profesionales de la división Chuquicamata se fundamentó en razones objetivas y sin considerar la afiliación sindical del profesional. Niega la mala fe en la ejecución de los contratos colectivos y la discriminación entre los sindicatos roles A y B, ya que los procesos de reducción de costos afectan a todas las áreas. En subsidio, y de estimarse que hay colisión



de derechos, alega que las conductas han sido razonables y proporcionales. Solicita el rechazo de la acción en todas sus partes.

La demandada **Codelco, división Radomiro Tomic**, opuso **excepción de falta de capacidad y representación de la FESUC, finiquito, caducidad e incompetencia del tribunal**. En cuanto al fondo, explica que del total de trabajadores desvinculados en la división (15), todos presentaron cartas de renuncia y suscribieron finiquitos. Alega la falta de legitimación de la FESUC para ejercer la acción de tutela y la improcedencia de la acumulación de acciones. Niega la afirmación referente a que Codelco infringe la Ley 20.760 y explica el régimen jurídico especial, al igual que las restantes demandadas. Explica las particularidades de su división y niega los despidos antisindicales, justificando el término de la relación laboral de 15 profesionales en razones objetivas y tratando de afectar en la menor medida la operación normal. Niega la discriminación acusada y, en subsidio, alega que sus conductas han sido razonables y proporcionadas, por lo que solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.

La demandada **Codelco, división Ministro Hales**, opuso excepciones de Falta de capacidad y representación de la demandante, falta de legitimación activa por un supuesto despido antisindical, cosa juzgada (en relación al RIT S-14 del juzgado del trabajo de Calama) en donde se invocó la representación de todos los ex supervisores desvinculados en la división; excepción de **finiquito e incompetencia del tribunal**. También alega la improcedencia de acumulación de acciones y caducidad respecto de la práctica antisindical. En cuanto al fondo realiza iguales alegaciones que las restantes demandadas y explica el estatuto especial de Codelco-Chile. Explica las particularidades de su división, la crítica situación del negocio minero que puso en la necesidad de reducir el número de supervisores y niega discriminación entre profesionales y operarios. Explica que la tasa de sindicalización del estamento profesional sea inferior al rol de los operarios, se debe a que existen altos cargos dentro de la estructura que por “razones lógicas” han preferido libremente no sindicalizarse. Solicita el rechazo de la demanda, con costas.

La audiencia preparatoria se llevó a cabo el 11 de abril de 2018. Allí se dejó para definitiva la resolución referida a la corrección de procedimiento (en sus dos vertientes) y de falta de legitimación activa y pasiva. Se rechazó la excepción de incompetencia. Igualmente se dejó para definitiva la resolución de las excepciones de cosa juzgada, Litis pendencia, caducidad, prescripción y finiquito. En cuanto a la excepción de falta de capacidad de la Federación para solicitar la nulidad de los despidos y pedir la reincorporación, **se acogió la excepción sólo respecto de las demandadas a cuyo respecto no se acompañaron requerimientos** de los trabajadores respectivos (división Ventanas, división Gabriela Mistral y división Salvador). Se dejó constancia además que la controversia relativa a la demandada



División Ventanas quedaría solo reducida a lo que dice relación con la pretensión de declaración de único empleador.

La audiencia de juicio se desarrolló en cuatro jornadas, los días 26 de agosto, 2, 4 y 6 de septiembre de 2019.

II.- CONSIDERANDO:

- 1) **Contextualización.-** Que el procedimiento incoado en autos y que determina su tramitación es el “de prácticas antisindicales” (que incluye también el conocimiento de prácticas desleales en la negociación colectiva), el cual tiene por objeto la revisión y eventual sanción de conductas que afecten la libertad sindical. Se trata entonces de una protección especial otorgada por la ley para velar por el respeto y la no conculcación de derechos consagrados en los N° 16 y 19 del art. 19 de la Constitución Política, siendo deber de esta juez propender a que dichos derechos constitucionales sean protegidos en su máxima expresión como criterios de optimización y sus limitaciones sean analizadas a la luz de los criterios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, por ser derechos que el sistema ha considerado de primer orden. Ese es el contexto en que ha de analizarse la controversia.
- 2) **Legitimación activa de la Federación para interponer la acción del art. 3 del código del trabajo.-** Que del propio reconocimiento de la demandada, en orden a que la demandada es una “organización sindical de grado superior”, se descarta la excepción de falta de legitimación activa alegada respecto de la Federación para interponer la acción por empleador único. En efecto el art. 507 del CT deja que en claro que esta acción corresponderá a las “*organizaciones sindicales y a los trabajadores de las respectivas empresas*”, de lo que se sigue -casi como corolario- que la organización puede accionar en el caso. Pretender limitar su accionar porque no puede negociar colectivamente o porque no tendría afectación de trabajadores propios, se considera un verdadero intento de confundir al tribunal y negar un derecho evidente.
- 3) **Improcedencia de la acumulación de acciones.-** Que la norma del art. 487 del código del trabajo establece respecto del procedimiento de tutela laboral: “***Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485. No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos***”. Esta es una norma especial (para la tutela laboral) y excepcional al principio general expresado en el artículo 448 del CT que establece lo contrario.



En este sentido, y para poder interpretar esta norma en orden a que surta algún efecto **-en principio-** la posibilidad de acumular a la acción de tutela la acción del art. 3 del CT, **no resulta posible**, por tratarse de una acción de otra naturaleza (ya que esta última no es una acción de tutela de derechos fundamentales). Esta afirmación, que ha sido recogida por cierta parte de la jurisprudencia (y que alegan las demandadas), debe relativizarse – a juicio de esta juez- complementando el análisis con la lógica y lo dispuesto en el inc. final del art.489 que señala: *“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio...”* .; ya que esta última norma (que se inserta en la hipótesis de despido vulneratorio) permite que acciones laborales diversas a las de la tutela puedan acumularse a ésta, siempre y cuando emanen de los “mismos hechos”, los que supone que son vulneratorios (porque son causa de la tutela requerida). Esta norma matiza la prohibición del 485 del CT y permite aceptar la acumulación de acciones en casos de tutela laboral, en que la acción resulte de tal modo vinculada a los hechos que no se pueda configurar la vulneración sin ella.

En el caso de autos, en cambio, no se ha acusado el vínculo ni el carácter necesario de la acumulación de acciones, ya que la Federación demandante siempre ha estado y está facultada para interponer la acción en contra de la demandada Codelco, representando su propio interés, el cual no emana de vínculo contractual alguno, pudiendo prescindirse absolutamente de la declaración sobre empleador único. En este sentido, **no se puede derrotar la prohibición expresa de la acumulación de acciones del art. 487 citado**, y se acogerá la excepción por acumulación indebida de acciones intentada, **limitándose el conocimiento del presente juicio a la denuncia por prácticas antisindicales**, pudiendo la demandante iniciar un nuevo procedimiento para la declaración de empleador único, si es que lo estima necesario para algún efecto específico.

- 4) **Obiter dictum.-** Que, a mayor abundamiento, esta juez no advierte tampoco la hipótesis del inc. penúltimo del art. 3 del CT en el caso, toda vez que dicha acción está pensada en caso de identidades legales diversas (diferentes RUT), que tienen aspectos de unidad en los hechos. En el caso, en cambio, ha quedado claro -de los propios dichos de la demandada- que Codelco Chile **es una sola empresa** y ello se evidencia de múltiples formas, partiendo del hecho inconcuso que posee **un solo RUT**, el cual es compartido entre la “casa matriz” y todas y cada una de sus divisiones.



- 5) **Omite pronunciamiento.**-Que en atención a la restricción de la controversia que ha operado en la especie, se omitirá pronunciamiento respecto de las excepciones de **Litis pendencia** en razón de la declaración de empleador único y las restantes alegaciones que tienen que ver con dicha acción.
- 6) **Descarta excepción de Caducidad de la acción por práctica antisindical.**- Que respecto de la excepción de caducidad interpuesta, de los hechos descritos en la demanda se desprende cierta permanencia de la vulneración, desde que lo que se denuncia es una situación de afectación de la libertad sindical de determinado estamento de Codelco, lo que se ilustra a partir de determinados hechos, el más importante de ellos, el despido de 350 supervisores del 29 de octubre de 2015, el cual –además de estar dentro del plazo de caducidad- hace cambiar el prisma sobre la negociaciones colectivas previas que tuvo la demandada con los sindicatos que forman parte de la Federación. En este sentido, tiene razón el abogado de la demandante cuando señala- al evacuar su traslado- que no podía acusarse la negociación de mala fe sino se hubiesen producido los despidos de octubre de 2015, puesto que allí recién se tomó conocimiento de la situación que se acusa como lesiva. Pero tampoco el tema se agota en los despidos, ya que se enuncian hechos anteriores y posteriores que intentan construir la afectación permanente de la Federación.
- 7) **Rechaza excepciones de Litis pendencia y cosa juzgada.**-Que respecto de la excepciones de Litis pendencia y cosa juzgada, se debe tener en cuenta que la Federación es un ente diverso de los sindicatos que la componen y posee un interés propio, que -en el caso- además se ve claramente reflejado al requerir la tutela para la plena vigencia de los derechos sindicales del estamento que representa. En este sentido, cabe descartar la identidad legal de partes como requisito exigido en ambas excepciones, toda vez que todas las causas invocadas para configurarlas han sido interpuestas por un sindicato en particular que persigue intereses diversos, quizás concordantes pero no idénticos con los de la Federación, como tampoco son idénticas las peticiones, independientemente de la procedencia de las mismas.
- 8) **Controversia.**-Que en vista de lo señalado, la controversia se reduce a determinar si se han verificado las prácticas antisindicales denunciadas y , siendo de su carga, la demandante incorporó la siguiente prueba:
- a) Declaración de Daniel Sierra, Vicepresidente de Recursos de Codelco, de fecha 29 de octubre de 2015, intranet de Codelco, en la que se



anuncia el despido del 8% de la dotación de las divisiones y centros de trabajo de la Corporación.

- b) Publicación del diario digital EMOL de enero de 2015, en la que el Presidente Ejecutivo de Codelco dice que el plan de reducción de costos no contempla despidos; Publicación del diario La Tercera del 31 de octubre de 2015, donde Oscar Landerreche, Presidente del Directorio de Codelco, no descarta nuevos despidos.
- c) Carta a Bachelet por parte de Fesuc, demostrando la frustración por la negativa de Codelco Chile para buscar un ahorro de costos que no pasara por el despido de los supervisores.
- d) Citación a Mediación al Sindicato Codelco División Andina, en el que se deja constancia que Codelco ha cometido prácticas antisindicales consistente en el despido masivo de trabajadores Roles A, sin haber despedido a trabajadores Roles B., acta de la mediación en la que no se llega a acuerdo por tratarse de un tema Corporativo.
- e) Correo Electrónico enviado por el Presidente de la FESUC con fecha 10 de septiembre de 2015 a don Alejandro Salinero, Jefe de Relaciones Laborales y sindicales de Codelco Corporativo, donde se propone avanzar en un pacto estratégico; Correo de respuesta, de fecha 11 de septiembre de 2015
- f) Carta de fecha 29 de octubre de 2015 del Gerente General de Codelco División Andina, dirigida al Presidente del Sindicato de la misma División, donde informa del despido por la causal de necesidades de la empresa a 31 socios, con la lista de los socios adjunta.
- g) Informe mensual de Gestión Operacional de Codelco de diciembre de 2015.
- h) Documento de Protocolo de acuerdo entre Codelco, FESUC y FTC, suscrito por Codelco, FESUC y la FTC el año 2002, donde consta que el procedimiento de desvinculación de los trabajadores es a través de planes de egreso.
- i) Pacto de acuerdo Estratégico entre la administración y FTC, que agrupa a los trabajadores Roles B.
- j) Normas Corporativas de Codelco, y especialmente la 28, donde consta que la política de desvinculaciones de Codelco son políticas de carácter corporativas.
- k) Convenio de desempeño con la norma que discrimina entre Roles A y Roles B.
- l) Respuesta de Oficio del Diputado don Daniel Núñez en la cual entrega copia de los contratos celebrados con Codelco y Banmédica, Vida Tres y las Clínicas Santa María y Clínica Dávila emitida por parte de don Oscar Landerreche, Presidente del Directorio de Codelco, que contiene los siguientes documentos: a. Convenio Marco con Isapre Banmédica.



- b. Sub Acuerdo con Banmédica para Andina. c. Sub Acuerdo con Banmédica para casa Matriz.
- m) Copia de prensa de fecha 29 de octubre de 2015 de declaración oficial de Codelco sobre el despido de los 350 supervisores.
- n) Copia de la Intranet de Codelco, de tres láminas relativas a los resultados de Codelco en el año 2015.
- o) Dos informativos relativos a la capitalización de 600 millones de dólares, al 28 de octubre de 2015, del despido de los supervisores el 29 de octubre del mismo año e información sobre la suscripción de pacto entre Codelco y la FTC.
- p) 5 Cartas de despido por necesidades de la empresa de los socios de la denunciante.
- q) Convenio Colectivo suscrito entre uno de los sindicatos Andina y Codelco Andina.
- r) Lámina con información sobre plan de reducción de costos de Codelco con los compromisos divisionales 2015, donde no figuran los despidos.
- s) Política Corporativa de Codelco en materia de Recursos Humanos.
- t) Cartas de Fesuc a Codelco en materia de gratificaciones y en relación a las reuniones del mes de junio de 2016.; Carta de Fesuc a Codelco ofreciendo una mesa de trabajo con medidas estructurales en materia laboral, como rebaja de remuneraciones y congelación de salarios; Carta de 29 de junio 2016, relativa al bono extraordinario, Reitera solicitud de reunión de Fesuc a Didier Ríos el 02 de mayo de 2016, Carta de Sindicato Codelco Norte a administración Chuquicamata y su respuesta, de las fechas 13 de abril y 10 de mayo, respectivamente, Carta de Codelco a Fesuc de 15 de junio, que rechaza mesa de trabajo.
- u) Reglamento Interno de Codelco Andina y Plan de egreso suscrito por el sindicato de Andina y la empresa el 30 de enero de 2015.
- v) Correo de Codelco Andina a un dirigente sindical y correo al Presidente del Sindicato en los que se obliga a aceptar bono extraordinario.
- w) Copia de Intranet de las mesas de trabajo con los trabajadores Roles B y Convenio de desempeño de ejecutivos de División Andina donde constan las mesas de trabajos con sindicatos roles B pero no roles A.
- x) Rindió la testimonial de las siguientes personas:
- **Pablo Fernández Valenzuela**, ingeniero civil del área de control de proyectos de División Andina y tesorero de la Federación demandante, quien denunció un despido masivo únicamente de trabajadores “rol A” que se refiere a los supervisores y profesionales el 29 de octubre de 2015. Explica que también existe un “rol B” de trabajadores y obreros y el “rol E” de ejecutivos. Afirma que este despido masivo afectó las relaciones entre Codelco y la Federación que hasta esa fecha eran normales. Agrega que se dijo que los



despidos eran por el precio del cobre pero no se justifica que sólo haya sido el “rol A” el afectado. Además el año siguiente se pacta con el “rol B” y se le aporta y se acuerda el pago de gratificaciones (pese a los problemas económicos alegados). Explica que se afectaron los sindicatos base con despidos de 40 o 50 supervisores en cada división, lo que genera un efecto moral y económico en la Federación, la cual termina siendo disgregada. Señala que en la División Andina fueron despedidos 32 supervisores sindicalizados, y a la par, se le prometieron salidas económicas, pero el despido ya se había producido por la causal del artículo 161 del CT. Señala que a los despedidos se les prometía un 20% adicional para no demandar, pero sólo si el sindicato firmaba el finiquito, en una especie de “chantaje”. No conoce antes un proceso similar y explica que el plan de egreso es una planificación económica de la empresa, no un regalo, ya que a la empresa le conviene reemplazar a los viejos por jóvenes. Explica que todos son trabajadores de Codelco pero que en relación a una “cultura clasista” se dividen en estratos de trabajadores y -desde los inicios- la administración superior ha creído que los supervisores no tenían derecho a sindicalizarse. Señala que la Federación se fundó el año 1993, que en Ventanas los supervisores no han podido fundar sindicato porque los despiden y asegura que no existen “roles B” afectados por razones económicas. Agrega que a partir de estos despidos masivos **nunca más pudieron juntarse con la Federación ni realizar mesas de trabajo**. También se terminaron los aportes que se realizaban a la FESUC e incluso los demandaron y les quieren quitar el departamento que ocupaban porque no habían pagado el dividendo. Denuncia que en la división Andina los trabajadores fueron agresivamente despedidos habiéndoles quitado su computador y habiéndole puesto un taxi en la puerta. Señala que la Federación venía convergiendo en un movimiento unitario potente, por lo que se le disgregó por miedo y a la fecha no pagan los aportes comprometidos y se le critica que debieran ser como la FTC. Agrega **las decisiones las toman en Santiago** y que se le ha provocado un daño económico y de prestigio a la imagen del sindicato de supervisores. Además señala que el precio del dólar siempre ha sufrido fluctuaciones y en el 2015 igualmente repartió utilidades, lo que fue cuestionado por la Federación. Explica que la Federación ha hecho cosas que a la empresa no le gustan, como el apoyo a la única huelga de supervisores en la división Ramiro Tomic. Por lo mismo, explica que le escribieron una carta a Pizarro. le pidieron disculpas e incluso le ofrecieron congelar o bajar sueldos y nunca hubo respuesta. Acusa a



Nelson Pizarro (Presidente ejecutivo) de negarse a un acuerdo. Señala que la cuota es de \$3000, el aporte sindical de Codelco era de US\$50,000 históricamente y llegaron a US\$75,000 por año. Señala que los despidos mermaron en un 8% a la Federación. Afirma que **se contrató más gente de la que salió**. Contraexaminado, reconoció tener juicios contra Codelco, explica el sistema de representación en el directorio. Reconoce el plan de egreso voluntario pactado por negociación colectiva, señala que “no se mueve una hoja sin que lo sepa el directorio de Codelco”, y que se extendieron los beneficios del plan de egreso a los despedidos, ya que era una forma de no pagar impuesto. Explica que después del 2015 no ha recibido gratificaciones y antes había un pacto. Agrega que la Federación denunció a Contraloría el pacto posterior suscrito con la FTC, aunque reconoce que se le pagó gratificación a los supervisores, salvo al actual Presidente la Federación y a él (testigo) que no lo recibieron. Reconoce que los porcentajes de afiliación han subido desde el 2012, cuando se le aplicaron descuentos a los supervisores no sindicalizados, por el aumento de la cuota. Reconoce que la afiliación es de más del 80% y lo atribuye al efecto del aumento de la cuota, que combate la condición (tácita) de no afiliación. Reconoce también que probablemente suscribió finiquitos como ministro de fe y aclara que no se extendieron los beneficios del plan de egreso, sino que se aprobaron beneficios similares. Reconoció que fue denunciante en cuatro juicios en donde se acusan actos discriminatorios entre los roles de trabajadores y señala que no hay sindicatos rol B en la FESUC, aunque no lo impiden sus estatutos. Explica que Codelco se formó en dictadura con un alto componente clasista que permanece. Los sindicatos de profesionales se formaron en el 89 y, como cualquier organización normal quiso crecer y se formó la Federación para hacer de interlocutor con la empresa, ya que no lo podían hacer cada uno de los sindicatos de las divisiones. Explica que hay nueve sindicatos afiliados a la FESUC y sabe que el sindicato supervisores del teniente se marginó hace un año atrás. Reitera que se despidieron a 320 supervisores y se han contratado más de 400 por lo que la cantidad de supervisores creció.

- **Wilson Álvarez Iglesias**, contador público y consejero de la FESUC, quien señaló que el 29 de octubre el 2015 –repentinamente- hubo 350 despidos de supervisores afiliados a la FESUC (rol A) y no es algo que se haya realizado con la FTC (rol B). Señala que se despidieron únicamente supervisores, con pésimos modales y prepotencia, delante de sus compañeros y con gran impacto, cuestión que hacen con los afiliados a la FTC. Agrega que sólo seis



días después, el 4 de noviembre del año 2015, en la casa matriz, se realizó un acto en que se firmó un pacto estratégico entre la administración de Codelco y la FTC. Agrega haber sido tesorero de la Federación de supervisores y saber que la empresa les hacía un aporte de US\$50,000 al año y dejó de hacerla en el año 2014, continuando con aportes a la FTC de más de US\$250,000 al año. Señala que la administración nunca había obrado así y, cuando quería sacar supervisores, se entendía con los sindicatos y definían un plan de egreso. Señala que los despidos de supervisores continúan y -de la noche a la mañana- se realizan planes de egreso, lo que le provoca mucho daño a la Federación, ya que existe una moral baja y un clima laboral “del terror” entre los supervisores, ya no van a las asambleas y los que van no quieren hablar por temor al despido, ya que constantemente reciben rumores de despidos, además en lo económico la FESUC deja de percibir los aportes, los que sumados ascienden a 300 millones, además de las cuotas. Contraexaminado, señaló ser socio de un sindicato de la casa matriz y reconoce que no hubo despidos de trabajadores “rol A” en casa matriz.

- **Iván Herrera Nigoevic**, ingeniero de la división de Chuquicamata y dirigente de la FESUC, quien señaló que la casa matriz de Codelco -en el año 2015- decidió la salida de 350 supervisores, bajo la causal del artículo 161 -inciso primero- del CT, lo que mermó casi en un 10% la dotación de supervisores. Explica que si se hace un parangón con el “rol B” (estamento vecino) estos nunca han sido objeto de un despido masivo. Señala que al contar con menos aportes de los socios la FESUC recibe menos ingresos (los que avalúa en \$11.000.000 anuales). Además menciona que la FESUC dejó de percibir US\$50,000 anuales a partir del año 2015 y que a la FTC -en el año 2015- se le entregaron (a modo de aportes) la suma de \$300.000.000, lo que evidencia una diferencia de trato. Hace referencia a las normas corporativas de Codelco y la unidad que existe en la corporación, señalando que los despidos fueron una **“decisión corporativa”**, afirmando además que se siguen contratando a supervisores. Explica que la Federación se compone de nueve sindicatos base y que el daño se da porque quedan menos socios, además del daño psicológico de sus integrantes y de la Federación misma que se traduce en que la gente la cuestiona, ya que ve que sólo es afectado el estamento profesional, habiendo temor de más despidos. Afirma que se aplicó la causal de *“necesidades de la empresa”* pero el ítem de remuneraciones representa el 10% del total del gasto en Codelco, dentro del cual el



80% lo representa el “rol B” y sólo el 20% el “rol A”. En este sentido señala que la gestión para ahorrar costos no es despedir personas sino reducir los servicios a terceros, porque se ha externalizado mucho (y resulta más caro), además **ha habido nuevas contrataciones de supervisores**. Contraexaminado, señala no compartir la estratificación de los trabajadores a través de roles, y reconoce que existe una cláusula modal en el contrato colectivo que vincula los aportes a capacitación y cultura y ahora -con mala fe- no se les da y se exige el fin estipulado, no habiéndolo hecho antes, conforme la regla de la conducta, desde 1997, ya que se utilizaba para gastos operacionales del sindicato y de la manutención de la sede. Afirma que hoy no están recibiendo recursos como Federación y que se consumó una suerte de hostigamiento. Reitera que se han realizado nuevas contrataciones de supervisores aunque no puede especificar cuántos, pero-al menos- se ha mantenido la dotación y también conservan una gran afiliación cercana al 90%, encontrándose pactada la extensión de beneficios.

- **Carolina Zumarán Robles**, secretaria ejecutiva de la vicepresidencia de proyectos de Codelco y vicepresidenta de la FESUC, quien denunció los despidos del año 2015 de 350 supervisores como un acto discriminatorio, ya que en el área operativa (Rol B) no hubo ninguna desvinculación y además la administración en noviembre del 2015 firmó un pacto estratégico con la FTC, a quien hasta la fecha se le dan aportes regulares, Habiendo la FESUC dejado de percibirlos desde el año 2015, misma fecha desde la cual no tiene mesas de trabajo ni reuniones para componer la relación, habiéndose insistido a nivel central sin haber contestado, en circunstancias y con la FTC es distinto. Explica que esto lleva a consecuencias a nivel interno y externo ya que hay desmotivación y deslegitimación del rol de la dirigencia de la Federación y se provoca temor en los asociados y desconfianzas.
- **José Cerna Garrido**, ingeniero de Codelco división Andina quien señaló que los despidos del 2015 provienen de una decisión superior y en Andina se despidieron a 31 supervisores, a los que se les dieron los beneficios de un plan de egreso.

y) Absolvieron posiciones los representantes de la demandada:

- **PAULA CIFRAS**, directora de relaciones laborales de Codelco casa matriz, quien señaló conocer el manual de alcance de facultades, por el cual se delegan funciones y jefaturas por parte del presidente ejecutivo. Señala no saber cómo se pagan las gratificaciones, reconoce el formato de las normas corporativas que se le exhiben (NCC 18) y señala que casa matriz las aplica por ser parte de los



procesos.

- MARÍA TRINCADO, gerenta de recursos humanos de división andina, quien señaló que en el año 2015 se encontraba en la división ventanas trabajando, aunque supo que se vivían momentos de crisis, por lo que tuvieron que reducir costos y **sacaron roles A** (despido de supervisores) para lo cual les dieron las directrices.
- FRANCISCO NIKOVIC, director de relaciones laborales de la división Gabriela Mistral, desde octubre último, habiéndose desempeñado antes en otras divisiones, quien señaló conocer las normas corporativas N° 25 que regula las negociaciones colectivas y como se calculan los costos para ella, en un ejercicio por el ciclo. Afirma que la autorización del costo de la negociación lo hace el Presidente y también explica procedimiento para modificar el contrato colectivo. Reconoce que los ejecutivos divisionales tienen una reunión al mes vía streaming, con el Presidente Ejecutivo de Codelco.
- ALEXEI ESCOBAR LEAL, director de relaciones laborales de división Chuquicamata, quien reconoció los despidos masivos en octubre el 2015, los que en Chuquicamata se ejecutaron en 35 personas, en donde **no hubo despido de roles B** involucrados.
- Respecto de las divisiones SALVADOR, EL TENIENTE Y VENTANAS, se solicita apercibimiento, el que será resuelto en definitiva.

z) Por último se solicitó exhibir documentos:

- A Codelco Casa Matriz las **Actas de Reunión de Directorio** de Codelco de todo el año 2015, en subsidio, en aquella **donde se trata la desvinculación de los supervisores** de la Corporación del año 2015. No se cumplió y se solicitó apercibimiento, pero el Tribunal no lo hará efectivo, toda vez que, si bien deben existir actas de directorio, no necesariamente debe existir una en que conste una decisión de despido de supervisores, pudiendo haber quedado la reducción de costos al arbitrio del Presidente ejecutivo.
- A todas las denunciadas (salvo Ventanas, Gabriela Mistral y Salvador) las Actas de reunión de comité ejecutivo donde se recibe la orden relacionada con la desvinculación de supervisores, el listado de trabajadores que se desempeñaban en roles B y que pudieron haber sido objeto de despido en el proceso de reducción de costos del año 2015 y en caso que existan, se exhiba las cartas de despido y/o finiquito. Diligencia no cumplida, sin embargo no se aplicará el apercibimiento ya que no existe constancia que existan los documentos solicitados exhibir, al menos en la forma en que han sido solicitados, como tampoco la obligación de mantenerlos (en caso de que existan).



- Acuerdo Estratégico suscrito entre Codelco y la FTC el año 2015. Se tuvo por cumplida.
- A todas las denunciadas (salvo Ventanas): Las actas de la ratificación del Acuerdo Estratégico suscrito entre Codelco y la FTC el año 2015 en cada una de las divisiones demandadas con sus respectivos sindicatos Roles B, en materias de gestión dotacional, estabilidad en el empleo y empleabilidad. Se tuvo por cumplida exhibición.
- A Codelco Casa Matriz: La información relativa a los convenios con Banmédica, en cuanto al acuerdo marco general y acuerdo marco. No se cumplió, pero tampoco se hará efectivo el apercibimiento, por cuanto no se aludió a esta información en la demanda.
- A todas las denunciadas (salvo Ventanas, Gabriela Mistral y Salvador) las cartas de despido por necesidades de la empresa de los 81 trabajadores por quienes se presentó requerimiento. Se tuvo por cumplida exhibición sólo respecto a Codelco Casa Matriz y División Ministro Hales. Respecto al resto se solicita apercibimiento, sin embargo el tribunal no lo hará efectivo por cuanto no existe obligación de mantener dicha documentación si, en definitiva, se pudo cambiar la causal y suscribir finiquito.
- A todas las denunciadas (salvo Ventanas): los últimos dos instrumentos colectivos suscritos entre los sindicatos de supervisores Rol A, y cada una de las divisiones demandadas, vigentes con anterioridad a la presente demanda. Se tuvo por cumplida exhibición.
- A Codelco Casa Matriz: Comprobante de pago de aportes en dinero realizados a la FTC, a la FESUC y a sus asesores desde el año 2010 hasta la fecha de interposición de la demanda, por concepto de aportes sindicales, pago de asesores, gastos de asambleas, congresos, reuniones, mesas de trabajo o cualquier otro. No se cumplió exhibición, pero tampoco se hará efectivo el apercibimiento por no existir obligación legal de mantener los documentos en su poder al menos desde el 2010 y no haber efectuado declaraciones en la demanda al respecto.
- A todas las denunciadas: Listado de Supervisores Rol A contratados en todas las divisiones a partir del 29 de octubre de 2015 hasta el 12 de enero de 2016. Se tuvo por Cumplida respecto a Casa Matriz, Andina y Salvador. Respecto al resto se solicita apercibimiento, pero el tribunal no lo hará efectivo por cuanto existen otras pruebas con los que puede tener por acreditados los hechos este respecto.
- Por último, Codelco Casa Matriz exhibió la NCC 41, que regula los aportes de las obligaciones sindicales y Todas las denunciadas exhibieron: Los reglamentos internos.



HXXSMXCXXW

- 9) **Prueba de Coldeco Casa Matriz.**- Que por su parte la demandada Codelco S:A. incorporó la siguiente prueba respecto del tema:
- a) Oficio N° PE-188/2012, de fecha 13 de agosto de 2012 de Pdte. Ejecutivo de Codelco al Sr. Ministro de Minería.
 - b) Documento denominado “Directorio Codelco 2015”, que explica las funciones del Directorio de Codelco, cómo está compuesto y las principales atribuciones de éste.
 - c) 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 extiende desde el 01 de septiembre de 2012 al 30 de abril de 2016, y sus actas y anexos.; Convenio Colectivo de Trabajo, de fecha 11 de febrero de 2016, suscrito entre Codelco - Casa Matriz y el Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A de Empresa Codelco Chile - Casa Matriz, cuya vigencia se extiende desde el 1 de mayo de 2016 hasta el 30 de abril de 2018, y sus actas y anexos.
 - d) Procedimiento reclutamiento y selección - Casa Matriz de fecha 01 de diciembre de 2015, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Codelco - Casa Matriz, Modelo de contrato individual de trabajo Rol A, Codelco Casa Matriz, Modelo de contrato individual de trabajo Rol B, Codelco Casa Matriz y Sentencia Excma. Corte Suprema, con fecha 14 de junio de 2012, en causa ROL 2197-2012.
 - e) Memoria de Codelco por el año 2014 y Reporte de sustentabilidad resumen 2014, Codelco.
 - f) Memoria de Codelco por el año 2015 y Reporte de sustentabilidad resumen 2015, Codelco.
 - g) Presentación denominada “Entrega de Resultados año 2014”, realizada por Nelson Pizarro Contador, de fecha 27 de marzo de 2015; Presentación denominada “Resultados Primer Semestre 2015”, realizada por Nelson Pizarro Contador, de fecha 28 de agosto de 2015; Presentación denominada “Resultados Tercer Trimestre 2015”, realizada por Nelson Pizarro Contador, de noviembre de 2015; Presentación denominada “Entrega de Resultados 2015”, realizada por Nelson Pizarro Contador, de marzo de 2016, Presentación denominada “Plan aumento de competitividad 2016”, realizada por Nelson Pizarro Contador, de fecha 14 de enero de 2016.
 - h) Noticias publicadas en la página web de Codelco, de fecha 28 de agosto de 2015, titulada “Plan de reducción de costos permite a Codelco excedentes por US\$875 millones”; de fecha 23 de septiembre de 2015, titulada “División Salvador reduce su plana ejecutiva en un 50%.”; de fecha 28 de septiembre de 2015, titulada “Codelco reorganiza



su equipo de ejecutivos”; de fecha 29 de octubre de 2015, titulada “Codelco anuncia la desvinculación de supervisores”; Noticia publicada por El Mercurio online, de fecha 29 de octubre de 2015, titulada **“Codelco notifica el despido de 350 trabajadores en todas sus divisiones”**, Noticia publicada en el cuerpo de Economía y Negocios online de El Mercurio, de fecha 1 de noviembre de 2015, titulada **“Codelco desvincula a 4.292 trabajadores y se transforma en la minera chilena con más despidos”**; Noticia publicada en la página web de Codelco, de fecha 14 de enero de 2016, titulada “Codelco amplía plan de reducción de costos”.

- i) Documento denominado “Acuerdo base: El futuro de Codelco es una responsabilidad compartida”, de fecha 26 de agosto de 2011, suscrito entre Codelco, representada en ese acto por su Presidente Ejecutivo, Sr. Diego Hernández, y la FESUC, representada en ese acto por su Presidente, Sr. Ricardo Calderón.; 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 Addendum al Acta de Acuerdo sobre el Sistema de Gestión del Desempeño, de fecha 12 de agosto de 2015.
- j) Pacto Estratégico entre la Administración de Codelco y la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), de fecha 30 de septiembre de 2015.
- k) Presentación Power Point denominada “Plan Optimización de Gestión”, de fecha 24 de septiembre de 2015, confeccionada por la Gerencia Corporativa de RR.HH.; y Presentación Power Point denominada Afiliación Sindical por Sindicatos Rol A.
- l) Correo electrónico enviado por el Sindicato de Supervisores Casa Matriz, de fecha 30 de octubre de 2015. Asunto: “Comunicado”.
- m) Documento denominado “Supervisores y Trabajadores Retirados Casa Matriz Enero 2015 a Enero 2016”.
- n) Documento denominado “Tasa de Afiliación Sindical Supervisores y Trabajadores Casa Matriz al 31 de diciembre de 2015.
- o) Documento denominado “Evolución de la Tasa de Afiliación Sindical Supervisores Casa Matriz” año 2011 - 2015.
- p) Ordinario N° 3.300, de fecha 19 de julio de 2017, emitido por la Dirección del Trabajo y Ordinario N°2560, de fecha 25 de mayo de 2015, emitido por la Dirección del Trabajo.
- q) 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.
- r) Transacción extrajudicial celebrada por la División Salvador de Codelco Chile, con el Sindicato de Supervisores y Profesionales de Empresa Codelco Chile, División El Salvador, con fecha 4 de septiembre de



2017.

s) Finiquitos celebrados con los ex trabajadores: Christian López Vergara, de fecha 13 de noviembre de 2015; Ximena Shepherd Cabello, de fecha 13 de noviembre de 2015; Juan Carlos Cardemil Vallejo, de fecha 13 de noviembre de 2015; Juan Sánchez Núñez, de fecha 12 de noviembre de 2015, Héctor Palacios Sepúlveda, de fecha 13 de noviembre de 2015; Jorge González Aliste, de fecha 13 de noviembre de 2015 y Jaime Quiroz Veliz, de fecha 26 de enero de 2016.

t) 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

u) Declararon los testigos:

- **Paula Barriga Buzeta**, Directora de reclutamiento y desarrollo de casa matriz Codelco, quien explicó la organización de Codelco y el funcionamiento de sus divisiones como centros operativos. Explica que los despidos normalmente son determinados por la línea (área) de recursos humanos de cada división y señala que la sindicalización en la casa matriz bordea el 80%, en donde los rol B están sindicalizados en un 99% y sabe que el rol A es menor. Explica que la vicepresidencia de recursos humanos es el órgano administrador o controlador que da lineamientos que deben abordar las divisiones o bases operativas y las normas corporativas son los estándares que se implementan al efecto. Señala conocer el plan de contención de costos, debido al cambio de condiciones en la industria, aunque señala que **no hubo profesionales despedidos en la casa matriz en el año 2015**. Contraexaminada, expuso sobre las evaluaciones de desempeño y hace referencia a un acta con la FESUC. Reitera que en casa matriz no hubo despidos el año 2015, aunque reconoce que hubo salidas por el plan de egreso que abordaron de 30 a 40 personas. Asegura que nadie fue presionado y no le consta que haya sido una decisión divisional o de casa matriz.
- **Didier Ríos Angulo**, gerente de relaciones laborales para la vicepresidencia recursos humanos de Codelco, quien explicó la organización de Codelco, teniendo la gerencia recursos humanos la responsabilidad a nivel de coordinación general desde la casa matriz. Explica que la vicepresidencia recursos humanos propone políticas que se materializan a través de las divisiones. Asegura que las normas corporativas son lineamientos generales para que las divisiones puedan desempeñar su labor, pero cada división tiene a cargo su implementación. Añade que existe y conoce el plan de contención de gastos del 2015, que fueron medidas que se tomaron por el precio del cobre en todos los estamentos. Contra examinado, señala que se relaciona con las federaciones y las asociaciones.



Explica los aportes sindicales y señala que se han incorporado en cada instrumento colectivo aunque existen divisiones que no la tienen. Explica que esta norma se creó para regular los aportes porque había mucho “desorden” y conoce el acuerdo de gratificaciones con la FESUC y la FTC en el 2017. Explica la forma de gratificar de Codelco, en base a un balance consolidado. **Respecto de los despidos del 2015, señala que solo afectó a los roles A, algunos por la causal de necesidades de la empresa y otros con plan de egreso.** Señala que también se afectaron roles B, pero sólo con planes de egreso. **Reconoce además que el 2009 el precio del cobre estuvo más bajo y no hubo despidos masivos,** lo que se entiende por una decisión de quien administra la compañía. Afirma que la decisión de reducción y ahorrar es una **decisión corporativa**, no sabe si se logró la reducción de costos esperada y no tiene claro si aumentó la producción después, aunque sabe que se pagaron gratificaciones de acuerdo al acta con la FTC en el 2016. Respecto los despidos de los supervisores del 29 de octubre el 2015, los reconoce pero señala que no era el gerente relaciones laborales en esa época, aunque sabe que luego de esos despidos el presidente ejecutivo Codelco y la FTC firmaron un acuerdo donde hay compromisos para desarrollar temáticas de manera conjunta. No conoce la información referente a los aportes que se realizan a la federaciones, no sabe las cifras, aunque si sabe que se han entregado aportes a la Federación demandante, reconociendo que el presidente de esta federación le ha planteado el tema de los aportes, pero no conoce las cifras, **sabe que hubo un aporte por el pacto estratégico a la FTC** y ello dio origen a mesas de trabajo con dicha Federación a nivel corporativo y zonal pero **no sabe de ninguna mesa de trabajo con la FESUC y asegura que actualmente no ha habido mesa de trabajo con ésta. Reconoce incluso que la FESUC lo ha solicitado y no ha habido; a diferencia de lo que ocurre con la FTC,** aunque este año se encuentran suspendidas.

- v) Se tuvo a la vista la causa RIT S-127-2015, del 2° Juzgado del Trabajo de Santiago, la causa RIT S-1-2016, del 1° Juzgado de Los Andes, la causa RIT T-4-2016, del 2° Juzgado de Los Andes, la causa RIT T-5-2016, del 2° Juzgado de Los Andes.

- 10) **Prueba de la División El Salvador.-** Que la demandada **división El Salvador** incorporó la siguiente prueba documental: Nueva Estructura Organizacional Rol A, Noviembre de 2015; Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad Divisional, División Salvador; Contrato Colectivo entre Codelco División Salvador y el Sindicato Rol A 2014-



2017; Contrato colectivo ROL B 2013-2016; Modelo Contrato de trabajo rol A, de carácter indefinido; Modelo Contrato de trabajo rol A, a plazo; Modelo Contrato de trabajo rol B; Modelo Contrato de trabajo rol B, a plazo, Declaración y compromiso de continuidad productiva y sustentabilidad por emergencia, de fecha 31 de marzo de 2015, Declaraciones de intenciones y compromisos de fecha 1 de febrero de 2016, Presentación de Gerente General de la División a Supervisores, de fecha octubre de 2015, denominada "Refundando División Salvador", Tasa de afiliación Rol A en División Salvador de los últimos 5 años, Transacción extrajudicial correspondiente al juicio O-2035-2017, de fecha 4 de septiembre de 2017, Resolución N° 1267-20123, de fecha 12 de noviembre de 2013, relativo a Jornadas Minas, vigencia 2013-2017, emitida por la Dirección Regional del Trabajo; Resolución 1268-20123, de fecha 12 de noviembre de 2013, relativo a Jornada Plantas 2013-2017; Resolución N° 1263-20123, de fecha 12 de noviembre de 2013, relativo a Jornada Potrerillos 2013-2017, Formulario de Solicitud de vacaciones divisional, de fecha 07 de noviembre de 2017; Licencia médica con informe del empleador de fecha 05 de septiembre de 2017; Modelo de amonestación escrita, de fecha 27 de abril de 2015 y Modelo de amonestación verbal transcrita, de fecha 06 de mayo de 2014.

11) **Prueba de la División El Teniente.-** Que la **división El Teniente** incorporó la siguiente prueba :

- a) Registro en sistema SAP del Gerente de Recursos Humanos de la División El Teniente; Organigrama Gerencias División El Teniente; Organigrama Gerencia Recursos Humanos de la División El Teniente; diversos formularios de la división relativos a "Solicitud de pago salas cuna", "Solicitud de pago estipendio", "Declaración Jurada", "Anexo Solicitud de Postulación Beca Excelencia Rol A", "Solicitud Pago Becas para hijos estudiantes"; Nómina seleccionados Beca de Excelencia - Beca División El Teniente 2016; Modelo en blanco de contrato de trabajo de la División El Teniente; Contrato de trabajo de la División El Teniente, de fecha 31 de agosto de 2015; Modificación contrato de trabajo de la División El Teniente, de fecha 8 de octubre de 2015; Contrato de trabajo de la División El Teniente, de fecha 26 de octubre de 2015; Contrato de trabajo de la División El Teniente, de fecha 1 de diciembre de 2015; Contrato de trabajo de la División El Teniente, de fecha 21 de enero de 2016.
- b) Contrato Colectivo de Trabajo entre la División El Teniente y Siset, con vigencia entre el 1 de noviembre de 2006 al 30 de abril de 2010; Contrato Colectivo de Trabajo entre la División El Teniente y Siset, con vigencia entre el 01 de mayo de 2010 al 31 de octubre de 2013;



Convenio Colectivo de Trabajo entre División El Teniente y Siset, entre el 01 de noviembre de 2013 y 31 de octubre de 2017.

- c) Acta de acuerdo de indemnización incentivo de egreso voluntario rol A 2015, complementaria al Contrato Colectivo, de fecha 29 de octubre de 2015.
- d) 24 cartas de renuncia y finiquitos de los trabajadores señalados en los requerimientos relativos a División El Teniente.
- e) Registro y gráficos de evolución afiliación sindical División El Teniente.
- f) Carta GRHU-063/2017, de fecha 29 de mayo, conductora del acta de acuerdo sobre servicios mínimos entre la División El Teniente y las organizaciones sindicales de esa División y Acuerdo sobre servicios mínimos entre la División El Teniente y las organizaciones sindicales, de 23 de mayo de 2017.
- g) Convenio Colectivo de Trabajo entre División El Teniente y Siset, actualmente vigente
- h) Declaró como testigo don **Héctor Muñoz Cuevas**, director de contabilidad y control financiero de Codelco división el Teniente, quien explicó la situación geográfica de la división, su organización y asegura que existen siete sindicatos con una tasa de sindicalización del 100% en el caso de los trabajadores, y de un 80% para el caso de los supervisores, lo que sabe por qué está cargo del descuento de las cuotas sindicales. Niega conocer la organización de las otras divisiones, ni tener injerencia en ellas. Contraexaminado, señaló que recibe gratificación, la que se calcula en base a la utilidad de la corporación toda. Reconoce además que muchos de los bonos de los supervisores están dados por el contrato colectivo y entiende que para aplicarlo a quienes no son socios del sindicato supervisores se requiere una cláusula de extensión de beneficios, por el cual el no socio paga el 100% de la cuota sindical.

12) **Prueba de la división Andina.-** Que la División Andina incorporó la siguiente prueba:

- a) Convenio colectivo suscrito entre la División Andina con el Sindicato N° 2 Trabajadores, vigencia entre 1989-1991; Contrato colectivo entre División Andina con Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A, vigencia entre 1991- 1994; 3) Convenio colectivo entre División Andina con Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A, vigencia entre noviembre 2008 al 30 abril 2012; Convenio colectivo entre División Andina con Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A, vigencia entre 01 de mayo 2012 al 30 junio 2015; Convenio colectivo entre División Andina con Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A, vigencia entre 01 julio 2015 al 31 agosto 2018;



Convenio colectivo entre División Andina con Sindicato Unificado de Trabajadores, vigencia entre 1 diciembre 2012 a 31 marzo 2016; Convenio colectivo entre División Andina con Sindicato Unificado de Trabajadores, vigencia entre 1 de abril 2016 a 31 julio 2018; Convenio Colectivo del Trabajo entre División Andina con -Sindicato Industrial de Integración Laboral, vigencia entre 01 de diciembre 2012 a 31 marzo 2016; Convenio Colectivo del Trabajo entre División Andina con Sindicato Industrial de Integración Laboral, vigencia entre 1 abril 2016 a 31 marzo 2018.

- b) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de División Andina, vigencia entre 1993-2000, vigencia entre 2001-2005; vigencia entre 2005-2016 y el vigente desde el año 2016.
- c) Organigramas de administración superior de División Andina, correspondiente a los años 2016 y 2017 y Correo electrónico de 22 de noviembre de 2016, de la Dirección de Comunicaciones de División Andina por el cual se comunica al personal la nueva estructura organizacional.
- d) Evolución Tasa sindicalización Rol A y Rol B de División Andina, de 30 de noviembre de 2016, emitido por la Dirección de Administración de Personal.
- e) Listado de trabajadores de División Andina desvinculados durante el año 2015 y Listado de trabajadores de División Andina desvinculados hasta enero de 2016.
- f) Legajo de documentos correspondientes a los 16 supervisores respecto de los cuales se presentó requerimiento.
- g) Addendum a los convenios colectivos de trabajo, denominado "Incentivo de Egreso Especial para trabajadores supervisores rol A de División Andina", de 30 de enero 2015 y su complemento de 14 de septiembre de 2015.
- h) Copia de Listado Beneficios Plan Egreso Rol A 2015 Final para supervisores renunciados en octubre de 2015.
- i) Copia de la sentencia dictada en los autos rol S-1-2016 caratulada "SISAN con Codelco División Andina", del 2° Juzgado del Trabajo de Los Andes, de 16 de mayo de 2016, sobre vulneración de prácticas antisindicales, que rechaza la demanda y Copia de fallo de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, que rechaza con costas el recurso de nulidad.
- j) Copia de la sentencia de 08 de julio de 2016, RIT T 2-2016, "SISAN con División Andina", sobre vulneración derechos fundamentales, que acoge excepción de Litis pendencia, con certificado de ejecutoriedad, de 29 de julio de 2016.
- k) Dictamen Ordinario N° 3300 de 19 de julio de 2017, de la Dirección



del Trabajo, Resolución N° 002, de 5 de enero de 2018, de la Dirección Regional del Trabajo Valparaíso, Recurso jerárquico de 12 de enero de 2018, presentado por División Andina contra la resolución N° 002, ya señalada.

l) Evolución Tasa de Sindicalización Rol A y Rol B, de fecha 10 de abril de 2018.

m) Declaró el testigo **Felipe Barrientos Vial**, quien señaló ser director de contabilidad y control financiero de división andina, explicando la organización de la división y señalando que **en el 2015 se despidieron a 33 supervisores y todos se acogieron un plan de egreso**, en el cual compareció el sindicato en los finiquitos. Contra examinado, no le consta que los despidos se hayan decidido en recursos humanos de la división y no sabe si anteriormente a firmar la renuncia habían sido despedidos, ya que solo alega que le llegaron los cálculos de los finiquitos. Reconoce en todo caso que hubo despidos en octubre el 2015.

13) **Prueba de la División Ventanas.-** Que la división Ventanas incorporó sólo prueba relativa a la acción por único empleador, consistente en: Copia del convenio colectivo de Sindicato N° 1, vigente entre el 01 de febrero de 2016 hasta el 31 de enero de 2018; Convenio colectivo del Sindicato Turnados de División Ventana; Copia de las cartas dirigidas por parte del gerente general, respecto de la nómina de integrantes de la comisión negociadora, de fechas: a. 01 de diciembre de 2015, dirigida a Darwin Bernal, Presidente del Sindicato Turnados de División Ventanas. b. 30 de noviembre de 2015, dirigida a don Sergio Morales, Presidente del Sindicato de Trabajadores N° 1 de Codelco División Ventanas. c. 16 de noviembre de 2017, dirigida a doña Andrea Cruces, Presidenta del Sindicato N° 1 de División Ventanas. d. 16 de noviembre de 2017, dirigida a don Juan Peña Bernas, Presidente del Sindicato Turnados de División Ventanas; el Texto de la Ley 19.993 del año 2005 del Ministerio de Minería; Copia del Manual de Beneficios del Cuerpo Directivo de División Ventanas y Copia de Ordinario N° 3.300 de la Dirección del Trabajo, de fecha 19 de julio de 2017.

14) **Prueba de la División Gabriela Mistral.-** Que la división Gabriel Mistral sólo incorporó prueba documental consiste en: Copia Convenio Colectivo, Sindicato de Trabajadores División Gabriela Mistral, año 2014 y Copia de Convenio Colectivo Estamento Profesional, Convenio colectivo del trabajo analistas; Copia Contrato de Trabajo rol operativo por obra, Copia Contrato de trabajo rol Profesional por obra; Copia Contrato de trabajo rol operativo indefinido, Copia Contrato de trabajo



rol profesional indefinido, Copia Contrato de trabajo rol operativo plazo fijo, Copia de Contrato de trabajo rol profesional plazo fijo; Presupuesto 2016-2017; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la División Gabriela Mistral, año 2015; Manual de Alcance de Facultades de la División Gabriela Mistral y Resolución 5688 de 17 de noviembre de 2015, que autoriza jornadas excepcionales para la División Gabriela Mistral.

15) **Prueba de la División Ministro Hales.-** Que la división Ministro Hales incorporó prueba documental consistente en: Set de cartas de despido y finiquitos de 15 trabajadores, Contrato colectivo Sindicato de Trabajadores con División Ministro Hales, de fecha 04 de febrero de 2015, Contrato colectivo Sindicato de Profesionales con División Ministro Hales, de fecha 19 de febrero de 2015, Plan PND (Plan de Negocios Divisional) 2015, de fecha 06 de noviembre de 2014 y P1 o el Plan de negocios inicial del año 2016, de fecha 08 de septiembre de 2015, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de fecha 25 de marzo de 2011, Reglamento de Mutuos Habitacionales para trabajadores del Sindicato de Profesionales de División Ministro Hales, de fecha 01 de febrero de 2015, Organigrama de la División, Poder del Presidente Ejecutivo al Gerente General de División Ministro Hales, Manual de Alcance de Facultades Divisional; Resoluciones de Jornadas excepcionales de División Ministro Hales, Contratos de prestación de servicios con terceros, Estado de resultados de División Ministro Hales 2015-2016 e Instructivo de detección de alcohol y drogas de División Ministro Hales. También depuso el testigo **Fernando Avendaño Torrejón**, sicólogo y gerente de recursos humanos de la división Ministro Hales, desde el 2017, quien no depuso sobre ningún hecho relevante, por no tener conocimiento de los despidos ocurridos antes de asumir su cargo.

16) **Prueba de la división Chuquicamata.-** Que la división Chuquicamata incorporó la siguiente prueba :

- a) Finiquitos correspondientes a los 25 trabajadores Roles A desvinculados el día 29 de octubre de 2015.
- b) Convenio Colectivo de Trabajo Sindicato de Supervisores Rol A, con vigencia desde el 01 de febrero de 2015 al 31 de marzo de 2018; Convenios Colectivos de Trabajo con vigencia entre los años 2017-2019, Sindicato de Trabajadores N° 5 y N° 1 del Centro de Trabajo de Antofagasta; Sindicato N°s 1, 2 y 3 de Chuquicamata y Sindicato Minero de Chuquicamata. Todos del estamento Rol B.
- c) Modelos de Contratos de trabajo utilizados en la División



- Chuquicamata correspondientes al estamento Rol A (indefinido-plazo fijo) y al estamento Rol B (indefinido - plazo fijo).
- d) Copia de Estado de Resultado Chuquicamata, año 2017; Informe de Control de Inversiones División Chuquicamata julio de 2017; Plan P0 2017, Costos; Plan P0 2017, Producción; Convenio de Desempeño año 2017.
 - e) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la División Chuquicamata y Reglamento de mutuos habitacionales: Préstamo Habitacional Convenido con Trabajadores Rol B División Chuquicamata de marzo 2013 y Plan Habitacional Convenido Sindicato Rol A.
 - f) Organigrama correspondiente a la División Chuquicamata, Personería del Presidente Ejecutivo otorgado al Gerente General de la División, ORD 3300 de fecha 19 de julio 2017, Manual de Alcance de Facultades de la División, Resoluciones de Jornadas excepcionales correspondientes al estamento de la supervisión, Resoluciones de Derechos de Agua que afectan a la División Chuquicamata, Circulares de alcohol y drogas correspondientes a la División Chuquicamata y Procedimientos operacionales R-033 y R-034, correspondiente a la División.
 - g) Declaró el testigo **Luis Galdames Cisterna**, gerente de recursos humanos de la división, quien explicó las áreas de la división y depuso sobre las condiciones comunes de trabajo para los supervisores y **aportes** específicos dentro de la vigencia de la negociación colectiva. Señala saber sobre los despidos de octubre de 2015, reconociendo que fue una orden de la gerencia general y se decidió, de acuerdo al desempeño, despedir a 55 trabajadores por diversas causales. Contrainterrogado, **señaló no recordar otro proceso de despido masivo en Codelco**.
 - h) Declaró el testigo **Pablo Geisse Navarro**, gerente de administración de la división Chuquicamata, desde mayo de 2015 quien señaló que le tocó ejecutar la instrucción de seleccionar personas con problemas de desempeño y despidió a 35 personas en su área, todos supervisores. Señala que la instrucción precisa fue la de despedir **“supervisores”** a fin de hacer un ajuste de dotación por el bajo precio del cobre, explicando que cada gerente decidía quien salía de su área. No le dieron un número. Explicó la situación económica de la división, señalando que desde el 2012 se venía con costos crecientes y el 2015 se determinó que era una condición de riesgo de mantenerse en el mercado, además que venía un proceso de inversiones multimillonario, por lo que había que hacer un ajuste importante y tuvieron que revisar otros costos además de la dotación.



Agrega que ha participado en negociaciones colectivas y sabe que existen aportes para diferentes actividades del sindicato. Señala no recordar la causal que se aplicó a los trabajadores despedidos el 2015. Reconoció que en el 2009 el valor del cobre fue más bajo todavía, aunque señala que la productividad de Chuquicamata empeoró el 2012. Después de los despidos **reconoce que han existido nuevas contrataciones de supervisores**, porque “eso es lo que se va revisando de acuerdo a una evaluación”. Reconoce que al 2015 **existían 700 supervisores y hoy hay 740**. Preguntado sobre el por qué no despidieron a trabajadores Rol B, señaló que “entiende” que a ellos se le aplicó el plan de egreso. También reconoció que los trabajadores roles B representan un mayor costo que los roles A. _

- 17) ***Prueba de la división Radomiro Tomic.***- Que la demandada División Radomiro Tomic incorporó sólo prueba documental consistente en: Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, Contrato Colectivo de Trabajo, suscrito con el Sindicato de Profesionales; Convenio Colectivo de Trabajo, suscrito con el Sindicato de Trabajadores de División Radomiro Tomic, Organigrama Divisional de Radomiro Tomic, Carta de renuncia y finiquitos de 4 trabajadores objeto del requerimiento, Reglamento Política de Enganche Habitacional de División Radomiro Tomic, Poder general del Gerente General de la División, Manual de alcance de Facultades de la División, Resoluciones de Jornadas Excepcionales de la División, Reglamento Interno de Conducción y Transporte de la División, Actas de Acuerdo Comité Paritario Mina y Faena de la División, Convenios de desempeños y Planes de Producción de la División.
- 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 “rol B” 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 un **ajuste 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 del 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. 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 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 anejan 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.

19) **Ponderación y decisión.-** Que con los hechos referidos en el motivo anterior el Tribunal adquiere convicción en orden a que la demandada CODELCO Chile ha incurrido en conductas de clara afectación a la libertad sindical del estamento profesional, representado por la Federación demandante. Lo anterior por los siguientes fundamentos:

- a) El ejercicio que debe realizar el juez ante una denuncia por vulneración de derechos fundamentales es revisar si existen indicios que provoquen sobre la denunciada una sospecha de vulneración (antisindicalidad, en el caso) y, de existir, revisar la justificación y proporcionalidad de la medida adoptada por la empresa, ponderando las circunstancias que puedan descartar la sospecha. Esta es la mecánica de la prueba indiciaria, a la que el juez debe atenerse de acuerdo a lo dispuesto en el art. 493 del código del trabajo.
- b) En el caso existen, indicios evidentes para creer en una afectación a la libertad sindical del estamento de supervisores, a través de conductas tendientes a debilitar a la Federación que los agrupa. En efecto, en primer lugar, el estamento “rol A” ha sido **blanco exclusivo de un despido masivo, inconsulto, repentino y sin precedentes en Codelco**, el 29 de octubre de 2015, con una evidente afectación al número de socios de los sindicatos base que conforman la federación (FESUC), al tiempo que se acusa el golpe de displicencia o desconsideración con la organización sindical de grado superior, dentro de una política de relaciones laborales sanas, a quien habría sido razonable se le advirtiera la medida o, derechamente, se le consultara para que ésta como -contraparte natural de la empresa (que es de todos)-, pudiese evitarla, mitigar los efectos en los trabajadores que representa o por lo menos conocerla de antemano para los efectos de las negociaciones de los sindicatos base que puedan verse afectadas. En segundo lugar, a los exactos 6 días después del despido masivo de supervisores, que la empresa atribuye a problemas económicos, se suscribe un pacto estratégico con la otra Federación que existe en la empresa (FTC), la cual no solo no se vio afectada con medidas de despido, sino que gozó de gran consideración y fortaleció sus relaciones laborales, e incluso recibió aportes económicos de Codelco en el mismo año. En tercer lugar, Codelco pagó gratificaciones en el 2016 (a raíz de pacto de la FTC), lo que no resulta coherente con la desmedrada situación



económica que enarboló para fundar los despidos. En cuarto lugar, Codelco **cambió radicalmente de trato con la Federación** (FESUC) a partir de octubre de 2015, de relaciones normales pasaron a tirantes o nulas, no responden sus mensajes no hay reuniones, no hay mesas de trabajo, pese a solicitudes expresas por parte de la Federación, contrariamente a lo que ocurre con la FTC. Y si bien se acreditó que existe un acuerdo en el año 2017 suscrito por la FESUC, ello no es más que una actualización de un pacto que ya estaba existente desde el año 2002 (e involucra una obligación legal para la empresa). Todos los otros pactos son anteriores al 2015.

- c) En cuanto a las defensas de la demandada tendientes a la justificación y proporcionalidad de la medida, respecto del despido masivo de supervisores de octubre de 2015, se alega la caída del precio del cobre y un consecuente plan de reducción de costos que obligaba a reducir la dotación. Sin embargo, se comprobó que el precio del cobre estuvo más bajo el 2009, sin que se hayan producido despidos, lo que obliga a estimar (como lo reconoció el Didier Ríos) que se trata de una política determinada y distinta a la que había imperado en Codelco hasta la fecha (antes había un pacto para utilizar planes de egreso). Además la propia demandada aportó prueba que demuestra que el ahorro se cumplió con creces (119% de cumplimiento) incluso el primer trimestre de 2015, además se aumentó la producción y se generaron excedentes que al primer semestre de 2015 ascendieron a US\$875.000.000. Por lo anterior la medida no aparece como necesaria, ineludible o proporcional, máxime si posteriormente se realizan actuaciones incompatibles con una situación desmedrada como pagar gratificaciones (en base a utilidades) y realizar aportes económicos a la otra Federación.
- d) Pero aún en el caso en que se acepte una situación tan desmedrada que requiera realizar -por primera vez en la historia de Codelco- ajustes de dotación por “necesidades de la empresa”-, quedan muchas preguntas que no se responden cómodamente desde la teoría del caso (tesis) de la demandada. La más importante de todas es **¿Por qué los despidos sólo involucraron a trabajadores roles A (supervisores)?**, es decir, ¿Por qué solo respecto de trabajadores que pertenecen al estamento que representa la FESUC? Y la pregunta deriva en más preguntas: ¿Por qué no se actuó con la FESUC como con la FTC y se firmó un acuerdo estratégico que evitara los despidos?, ¿Por qué, en un contexto de relaciones laborales sano, se ignoró absolutamente a FESUC, sabiendo que la medida le afectaba a ella y a cada uno de sus sindicatos base, incluso en el monto negociable de los contratos colectivos?... Y **al respecto las defensas son escasas y la prueba casi nula**. Codelco casa matriz (y alguna de las divisiones) señaló en su



contestación que lo que habría determinado el despido de supervisores, habría sido la alta contratación de éstos en los años anteriores. Al respecto, independientemente de lo absurdo o irregular que resulta que una empresa estatal contrate más personal del que realmente necesita, tampoco se acreditó la supuesta “sobre dotación” con ningún medio de prueba (ningún testigo tampoco se refirió a ello), **nada que avale tal hecho ni la razonabilidad de la decisión.**

También se señaló-como argumento- que en el estamento de los trabajadores roles B se habrían acogido a planes de retiro, entonces surge otra pregunta: ¿Por qué no se intentó con la FESUC activar los planes de retiro de los trabajadores roles A y evitar los despidos o la forma de las llamadas “desvinculaciones”?

La alegación respecto a que “no se trató de despidos” es la más débil de todas las defensas e intenta ocultar una decisión empresarial que resulta bastante evidente a esta altura. Otra cosa es como finalmente terminó el contrato, pero la iniciativa de terminación ha sido unilateral y patronal (no voluntaria) y aparece como inconsulta, repentina y sin una justificación razonable y proporcional.

Pudo haber despidos de ejecutivos (tampoco es tan claro) pero no hay mayores antecedentes y se ejecutaron con anterioridad, por lo que no existe una conexión acreditada.

Respecto al cambio en las relaciones con la FESUC, esto sólo fue negado y se alegaron actuaciones como el pacto de gratificaciones del año 2017, para sostener que existen relaciones normales, que a la sazón no es más que la actualización de un pacto del año 2002, y **no explica en modo alguno la negativa que el propio director de relaciones laborales** de la vicepresidencia de recursos humanos de Codelco **ha reconocido** respecto a reunirse y entablecer mesas de trabajo con la FESUC.

Como si lo anterior fuese poco, aun queda una pregunta decisiva sin responder que nace de un hecho probado y que descarta cualquier justificación dada: **¿Por qué se contrataron más supervisores después de los despidos y ahora son más que antes de los despidos del 2015?** La pregunta resuena ante la nula prueba de la empresa tendiente acreditar que la reducción de supervisores fue efectiva y que la medida tuvo alguna permanencia (estando -como se dijo- en inmejorables condiciones de acreditar lo contrario).

- e) Si las defensas de los nueve abogados de la estatal no pudieron dar respuestas satisfactorias a las preguntas del Tribunal, ni explicar la razón de una medida tan lesiva y desproporcionada hacia el estamento supervisor, en circunstancia que la FTC salió indemne; es porque probablemente no hay una respuesta confesable, lo que lleva



al tribunal a inclinarse por la tesis que propone la demandante, en orden a la existencia de una política de Codelco que cuestiona el ejercicio de la libertad sindical por parte de los profesionales que componen el estamento "Rol A" y no mira con buenos ojos el protagonismo que venía tomando la FESUC en conflictos que antes se resolvían solo a nivel divisional. Esta tesis, muy bien expuesta por los testigos de la demandante, provee de una razón, da una explicación a las medidas acusadas y- además- satisfacen el estándar de la prueba indiciaria que -en este caso- se ha visto reforzada por la **falta flagrante de fundamento de las medidas lesivas**. En nada altera esta conclusión el que anteriormente se hayan tenido relaciones normales, ya que estas tuvieron una fecha de término clara y precisa.

- f) Esta motivación antisindical de las medidas denunciadas es absolutamente coherente con la diferencia de trato que Codelco le ha otorgado a la Federación denunciante (en relación a la FTC) y es compatible con la cultura antisindical que se alega en la denuncia. En efecto, era totalmente previsible que despedir al 8% únicamente de la dotación de supervisores sería un golpe certero a la FESUC, en sí misma, al tiempo que suspender relaciones con ella, la perjudicaría en su papel representativo que venía convergiendo y la debilita frente al estamento que representa. El mensaje es bastante claro: **Codelco no apoya a la FESUC y no descartará acciones para debilitarla**. Es comprensible entonces el temor del estamento supervisor, del cual han dado cuenta los testigos de la demandante.
- g) La idea de no reconocer el pleno ejercicio de la libertad sindical a la federación del estamento profesional, no aparece tampoco difícil de concebir, desde que ésta no posee el arraigo histórico de la FTC y debe enfrentar los prejuicios que - de la mano de cierta ideología- no concibe la legitimidad de que las reivindicaciones del movimiento obrero se extiendan a los trabajadores del estamento profesional, o bien, no concibe que los profesionales no tengan una mentalidad contraria a la sindicación (no sean antisindicales) o piensan que se tratan de trabajadores con representación del empleador. En efecto, en la sociedad existe mucho desconocimiento del alcance de la libertad sindical, desde que legalmente se impuso un contexto neoliberal que ve a la actividad sindical como una injerencia dentro de las facultades del empleador y, si bien la permite dentro de algún espacio limitado, la sobregula y la atomiza. Esto contrasta con los compromisos internacionales adoptados por el Estado de Chile, desde la vuelta a la democracia (especialmente los pactos OIT 87 y 98), en donde se le reconoce a la libertad sindical el estatus de un derecho fundamental y, por lo mismo, exige a su respecto el criterio de



maximización y su promoción por parte de los órganos del Estado, como un bien de primer orden. Lamentablemente la experiencia del tribunal demuestra la incomprensión de este Derecho y esta, parece ser, otra ocasión de ello.

h) El hecho que no exista claridad respecto a qué número de supervisores del total despedido (350) haya estado adscrito a alguno de los sindicatos base adscritos a la Federación, no tiene importancia gravitante, desde que la propia demandada le reconoce a la Federación un alto porcentaje de afiliación (al menos 80%), de tal modo que el golpe al estamento redundaría lógicamente en un golpe al organismo que lo representa. Además se han acreditado conductas que dicen relación directamente con la Federación afectada, como el congelamiento de las relaciones.

21) **Respecto de la calificación de la conducta.-** Que las prácticas antisindicales se pueden definir a partir del art. 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)¹. En este sentido, deviene en irrelevante la modificación de la 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 CT**, mismo que se ha denunciado (entre otros), aunque con la salvedad que la voz “sindicato”

¹ Al respecto: Cesar Toledo Corsi, “La irrelevancia del Elemento subjetivo en las prácticas antisindicales”, *Revista de Derecho de la Empresa, Universidad Adolfo Ibañez, Legis, N°21, enero – marzo 2010*; también citada en el libro del mismo autor, “Tutela de la Libertad Sindical”, Abeledo Perrot-Thomson Reuters, Santiago, 2012. También Sergio Gamonal “Prácticas antisindicales y buena fe”, en *Revista Laboral Chilena*, enero 2011, p. 53 -58. Por último, José Luis Ugarte, “La conducta lesiva de derechos fundamentales: un ilícito de resultado” , en *Tutela de derechos fundamentales del trabajador* , Legal Publishing, Santiago , 2009, p.38.



debe entenderse referida a la organización sindical de grado superior que se ha visto afectada.

Pese a que el Tribunal estima que evidentemente los despidos se realizaron en condiciones veladas y repentinas, reñidas con la buena fe contractual, toda vez que no resulta justo ni honesto negociar con el sindicato de supervisores, sabiendo o debiendo saber que luego iba a despedir (sin razón acreditada) al 8% de los supervisores, incidiendo definitivamente en el costo monetario de la ejecución del instrumento colectivo que suscribí, **no se sancionará separadamente por esta conducta**, toda vez, que el naturalmente llamado a accionar por la misma es el sindicato particular que se vio afectado en la negociación, no pudiendo la Federación denunciante más que poner en conocimiento del tribunal la conducta que se dio en ciertos casos, como otro indicio más de la obstaculización de que está siendo objeto por parte de la empresa estatal y los efectos perniciosos de la misma. No cabe tampoco- en el caso- una suerte de delegación para solicitar la reparación del daño de los sindicatos base eventualmente afectados.

22) ***Descarta procedencia de reincorporar por despidos antisindicales.-***

Que, si bien se ha comprobado el despido masivo de supervisores, con afectación al funcionamiento de la Federación denunciante, no se puede proceder como en el caso de un despido antisindical incoado por el trabajador afectado, como lo exige expresamente la norma del art.489 del CT. En efecto, los trabajadores que fueron despedidos el 29 de octubre de 2015, independientemente considerados, constituyen un interés diverso e independiente al interés colectivo para el cual debe entenderse legitimada la Federación. Es por ello que esta juez discrepa de la corrección ordenada realizar por el juez de la primera audiencia preparatoria ya que –en los términos que se expuso la denuncia- nunca habría procedido la reincorporación de trabajadores, no sólo porque éstos suscribieron sendos finiquitos con la empresa hace bastante tiempo, sino porque el legitimado por ley (y naturalmente) para actuar en representación de sus socios (en este caso previo requerimiento) es el sindicato base involucrado, sin perjuicio del interés relevante, aunque diverso de la Federación que se ve afectada con los despidos. En este sentido, cabe acoger en este punto la alegación de la “falta de legitimación activa” de la Federación denunciante y se omitirá pronunciamiento respecto de las excepciones de finiquito, prescripción, caducidad, litis pendencia, incompatibilidad y cosa juzgada, referentes a la reincorporación solicitada.

23) ***Del quantum de la multa.-*** Que nuestro sistema sanciona la afectación a la libertad sindical, principalmente con la aplicación de una multa que, en el



caso, está dada por el art. 292 del CT, que a la fecha de la interposición de la demanda y de la conducta denunciada establecía un rango de 10 a 150 UTM, por lo que en el caso se aplicará en su máximo, atendida la gravedad de la falta y la cantidad de trabajadores afectados. Este artículo actualmente está modificado, y se aumentó el valor de las multas, sin embargo se aplicará la norma anterior por estribar en una sanción vigente a la época de la conducta reprochada.

- 24) ***De la reparación de los perjuicios demandados.***-Que en cuanto al efecto de la práctica antisindical declarada, ya se ha dicho y resulta notorio, que ha debilitado a la Federación (FESUC) que ha sido blanco de las medidas obstaculizadoras. Sin embargo este debilitamiento no se ha manifestado en una baja en el porcentaje de sindicalización del estamento, ya que la propia denunciante reconoce que el temor infundido por la empresa ha hecho sindicalizarse a supervisores que eran reacios a hacerlo. En este sentido, los perjuicios se manifiestan mayormente en el **temor** del estamento en el ejercicio de su libertad sindical (para lo cual se adoptarán medidas) y la lesión al respaldo de la directiva de la FESUC a quien probablemente se le cuestiona por los ataques al estamento. Lamentablemente nuestro sistema no contempla la posibilidad de compensar dicho perjuicio recibido por la dirigencia. Tampoco el tribunal se inclina por el perjuicio moral alegado respecto de la persona jurídica, toda vez que no existe prueba que acredite que – en si misma- la Federación haya sido desprestigiada en forma objetiva.

Tampoco podría otorgarse- en el caso- la compensación de las cuotas de los socios despedidos por un tiempo acotado, toda vez que la denunciante no percibe las cuotas sindicales directamente, sino solo la contribución o cuota de los sindicatos base que la componen. En este sentido, no se ha demostrado que las arcas federativas se hayan afectado, salvo en cuanto un sindicato dejó de ser parte y sin poder atribuir directamente al actuar de Codelco dicha salida (ya que no fue acusado en la demanda).

Tampoco se puede compensar la llamada “*pérdida de la capacidad negociadora*”, toda vez que ello, si bien podría ser un efecto de la conducta reprimida, no es cuantificable en sí en la Federación, menos aún por vía de representación de cada uno de los sindicatos bases, ya que la representación no opera a nivel de reparación de su propio interés. Por lo demás, tampoco se acreditó una pérdida cierta y concreta y- respecto del corte de la relaciones con la Federación, se adoptarán medidas (diversas a las compensatorias) en lo resolutivo.

En conclusión, lamentablemente el daño, consistente en el temor al ejercicio de la libertad sindical, la desconfianza y el descompromiso del estamento, no pueden compensarse en dinero, sin perjuicio que en lo resolutivo se



arbitrarán medidas de reparación que se pueden implementar.

25) **Respecto de la imputación de la conducta.-** Que conforme a lo que se denunció y acreditó en cuanto a que la decisión de las medidas lesivas han sido corporativas, imputables a la vicepresidencia de recursos humanos y al presidente ejecutivo de la época (que ya no está en funciones) y teniendo presente que, conforme al reconocimiento de que Codelco es una sola empresa, se condenará a esta como único centro de imputación posible. A este respecto cabe descartar la alegación de la casa matriz, en orden a carecer de legitimidad pasiva.

26) **Restante prueba.-** Que no se emitirá pronunciamiento respecto de la restante prueba, la que se ha presentado fundamentalmente para demostrar las diferencias entre las divisiones a efectos de la solicitud de único empleador, que ha sido descartada precedentemente. Tampoco se harán efectivas los apercibimientos por la no comparecencia de los apoderados de ciertas divisiones, toda vez que, existiendo solo un centro de imputación, se ha cumplido suficientemente con el trámite.

Respecto de ciertas presentaciones o noticias incorporadas por la demandada, debe hacerse presente que se requiere realizar un despliegue más importante en juicio para lograr la convicción del tribunal respecto del contenido que le sea favorable, ya que – en concreto (y conforme al modelo por audiencias) - no con más que papeles- y no se le ha consultado a ningún testigo o absolvente sobre su autenticidad.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en el artículo 1,3,6 y 19 N°16 y 19 de la Constitución Política de la República, art 3 y 6 Convenio OIT N°87 y arts. 289, 420, 425 y siguientes, 454, 456, 485, 487 y siguientes del código del trabajo, se declara:

- I. Que **se rechaza** la excepción de **falta de legitimación activa de la demandante** para interponer la acción del art. 3 del código del trabajo.
- II. Que **se acoge** la excepción de **acumulación indebida de acciones**, quedando el presente juicio limitado al conocimiento y resolución de la vulneración de derechos fundamentales que se acusa en el caso.
- III. Que se **rechaza la excepción de caducidad** de la acción por práctica antisindical.
- IV. Que se **rechazan las excepciones de Litis pendencia y cosa juzgada**.
- V. Que se **acoge la excepción de falta de legitimación de la Federación para requerir la reincorporación** de trabajadores determinados a causa de despidos antisindicales.
- VI. Que **se 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**.

VII. Que se 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. 495 N°3 del CT) y el eventual arresto del representante legal, en caso de que las multas no sean eficientes, conforme al art. 238 del CPC.

VIII. Que también se ordenan, bajo el apercibimiento señalado, las siguientes medidas reparatorias:

- a. Instruir a la vice presidencia de recursos humanos de Codelco Chile, mediante una comunicación con copia a todos los gerentes divisionales y directores de relaciones laborales de todas las divisiones, además de la dirigencia la federación denunciante, que se abstenga de realizar cualquier conducta que signifique perjudicar, directa o indirectamente, la participación del estamento supervisor en sus organizaciones sindicales;
- b. Enviar a todos los trabajadores "Rol A" una comunicación escrita que manifieste que Codelco Chile les reconoce el ejercicio pleno de la libertad sindical, como a todos sus trabajadores y, en consecuencia, los supervisores pueden constituir organizaciones sindicales y participar en ellas sin consecuencias negativas de ninguna naturaleza.
- c. Realizar, dentro de un plazo de seis meses, una capacitación a la vicepresidencia de recursos humanos y a los directores de relaciones laborales y recursos humanos divisionales, de al menos 10 horas, sobre la "libertad sindical, de acuerdo a los convenios internacionales suscritos por Chile" y sobre "los trabajadores con representación del empleador", a cargo de un profesor de Derecho del Trabajo, de alguna universidad acreditada.

IX. Que se condena en costas a la denunciada, las que se regulan en este acto en la suma de \$3.000.000 (tres millones de pesos), tomando en cuenta la duración del juicio.

X. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo para su registro y ofíciase para el cobro de la multa impuesta.

RIT S-2-2016

RUC 16- 4-0001459-4

Proveyó don(a) PAOLA CECILIA DIAZ URTUBIA, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>