

MATERIA: PRACTICA ANTISINDICAL.-

DEMANDANTE: EDWARD ABDIAS GALLARDO BASAY.

DEMANDADA: CONSORCIO ACCIONA OSSA PIZZAROTTI Cc 110 SPA, y  
OTRA.

RUC N°: 22-4-0382863-0.

RIT N°: S-9-2022.

Santiago, quince de marzo de dos mil veintitrés.

**VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:**

**PRIMERO:** Que comparece don EDWARD ABDIAS GALLARDO BASAY, operador de jumbo, domiciliado en Avda. El Calvario N° 11, comuna de La Ligua e interpone demanda de despido antisindical de trabajador con fuero del artículo 292 del Código del Trabajo en contra de su ex empleador el CONSORCIO ACCIONA OSSA PIZZAROTTI CC110 SpA., RUT. 77.281.922-6, del giro contratista en minería, representada legalmente por don JESUS ORTEGO CARBONELL, C.I. 24.877.371-5, ambos con domicilio en calle Isidora Goyenechea N° 2800, piso 32, oficina N° 3201, comuna de Las Condes, y solidariamente en virtud de lo dispuesto en el artículo 183 B del Código del Trabajo, en contra del dueño de las dependencias en donde prestaba efectivamente los servicios, la empresa CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE CODELCO, DIVISIÓN CHUQUICAMATA, RUT. 61.704.000-K, del giro minería, representada legalmente por don SERGIO EDUARDO PARADA ARAYA, C. I. 7.932.663-1, ambos domiciliados en Avda. 11 Norte N° 1291, comuna de Calama y en contra de este último, en defecto de la solidaridad, como demandada subsidiaria, fundada en los siguientes hechos:

Señala que, fue contratado por la demandada, con fecha 20 de abril de 2021, para realizar labores de operador de jumbo, en faena propiedad de Codelco-Chile División Chuquicamata, siendo este contrato de duración indefinida. Su jornada de trabajo era en turnos de 14x14, en faena Minera en Chuquicamata subterráneo.

Indica que, su remuneración mensual para efectos del artículo 172 inciso 2° del Código del Trabajo asciende a la suma de \$2.030.396 (dos millones treinta mil trescientos noventa y seis pesos).

Expone que, con 29 de noviembre de 2021 se constituyó ante ministro de fe el Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores de la Minería y Otros, cuya acta fue depositada en la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota, con RSU 05030357. En el acto de constitución del Sindicato fue elegido Presidente hasta el 29 de octubre de 2025, lo que fue comunicado a su empleadora por carta certificada, la que fue enviada con fecha 2 de noviembre de 2021, en cumplimiento de las normas legales.

Explica que, en la faena la actividad sindical es limitada, puesto que solo existen pocos delegados sindicales y son de sindicatos interempresas provenientes de otras faenas y asociados al rubro de la construcción. Dice que ello generó que en los meses de junio y julio, junto con sus compañeros de trabajo, manifestaron molestias por la desigualdad de remuneraciones y malas condiciones de seguridad durante el brote de la pandemia covid. Estas circunstancias y el paso a su calidad de trabajador indefinido, llevaron que junto a un grupo de trabajadores, prepararan la constitución de un sindicato interempresa (puesto que en la faena son varias empresas) pero con la característica que sean trabajadores propios de la faena. Agrega que, luego de varias dificultades de poder hacer coincidir los turnos de descanso y los lugares de votación, ya que la mayoría de los trabajadores residen en diversos lugares de Chile y además las diversas empresas tienen distintas fechas de turno.



Sostiene que, hubo un primer intento de constitución de sindicato en votación de fecha 12, 18 y 20 de octubre del 2021, en distintas oficinas de la Inspección del Trabajo en varias ciudades del país, tramitación centralizada en la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota. No obstante, ese primer intento del sindicato interempresa se vio frustrado, puesto que por sugerencia de la inspección del trabajo, por la distancia de la solicitud del ministro de fe (primeros días de octubre) a través de la colaboración del dirigente de la Federación de Contratistas de la Minería Privada, Rodrigo Jiménez, y la fecha realización de las votaciones, esta institución recomendó realizar una nueva solicitud y votación, para efectos de evitar una eventual nulidad de la organización sindical. Fue así, que con fecha 21 de octubre del 2021, personalmente realizaron la definitiva solicitud de ministro de fe, ante la Inspección Provincial de Quillota, para efectos de realización de las votaciones y constitución del Sindicato Interempresa. Para efectos legales, esta solicitud se encuentra registrada en oficina de partes N° GDC-503/2021/E186097 y se abrió el expediente N.° E186097/2021.

Refiere que, para todos los efectos legales, desde dicha fecha los trabajadores que concurrieron a la constitución del sindicato, se encontraban amparados por el fuero, por mandato expreso del artículo 221 del Código del Trabajo. Sin embargo, manifiesta que el primer intento de votaciones fallido de constitución del sindicato, de las primeras semanas de octubre, generó rumores en la faena, puesto que era toda una novedad que se constituyera un sindicato nacido de los propios trabajadores de la faena, y comenzaron rumores de despidos a los involucrados.

Afirma que, con fecha 29 de noviembre de 2021 se constituyó ante ministro de fe el Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores de la Minería y Otros, cuya acta fue depositada en la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota, con RSU 05030357. En el acto de constitución del Sindicato fue elegido Presidente hasta el 29 de octubre de 2025, lo que fue comunicado a su empleadora por carta certificada, la que fue enviada con fecha 2 de noviembre de 2021.

Relata que, los rumores de despidos pasaron a la realidad, muchos trabajadores de la empresa GEOVITA S. A. y CONSORCIO ACCIONA OSSA PIZZAROTTI CC110 SpA., que constituyen la mayoría de los afiliados, se vieron despedidos. Así, en el segundo día de su turno, encontrándose en sus labores en División Chuquicamata Subterránea, con fecha 29 de octubre de 2021, se le cita a recursos humanos de la empresa CONSORCIO ACCIONA OSSA PIZZAROTTI CC110 SpA. y se le entrega carta de aviso de despido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, fundando el despido en los siguientes hechos: "La empresa por necesidades del proyecto realiza una reestructuración y racionalización del personal en obras, en todos los departamentos que componen la organización, tales como mantención, operación, logística, compras, administración, etc."

Asevera que, inmediatamente, comunicó a personal de la empresa que tenía la calidad de Presidente del nuevo sindicato, a lo cual la empresa le responde que esa era una situación que a ellos no les competía. Añade que es completamente falso lo de las supuestas necesidades de la empresa.

Con posterioridad a su despido, la empresa decide devolverlo a su lugar de residencia en pleno segundo día de turno, lo cual es del todo extraño, que un despido por necesidades de la empresa sea en el día dos de turno en un régimen de 14x14. Sostiene que, luego de varias reuniones y envíos de correos electrónicos a las empresas, concurrió a la ciudad de Quillota para ingresar la denuncia por despido antisindical, con fecha 17 de noviembre de 2021, la que se adjunta en documento GDC-503-2021/E20995905 con N.º de expediente E209505/2021. Sin embargo, esa denuncia, según lo que se informa, fue derivada a la Unidad Provincial Oriente Metropolitana, donde tiene domicilio legal la empresa. Para posteriormente, luego de varias consultas, la Inspección del Trabajo informa que nuevamente fue derivada a la Dirección Regional de Antofagasta, donde supuestamente se realizaría el trámite de reincorporación. Luego de varias semanas sin respuesta. El día 13 de diciembre del 2021, un

funcionario de la Inspección del Trabajo, señor Juan Díaz Pazo, le escribe comunicándole, que ellos supuestamente, habían escrito mal su dirección de correo electrónico, y como no se pudieron contactar para aportar antecedentes, esta solicitud debería ser reingresada.

Mas adelante afirma que, en su calidad de dirigente sindical y su fuero no sólo no fue respetado por su empleador, sino que además, trajo como consecuencia que actualmente se encuentra sin empleo y sin sus remuneraciones al presente.

En este sentido analiza la norma del artículo 291 en relación con el artículo 215 del Código del Trabajo, como asimismo el artículo 2° del mismo texto legal y el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política del Estado, que prohíbe cualquier discriminación en el empleo.-

Luego señala que, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas y un despido antisindical con trabajador con fuero, se resume en el despido de que fue objeto con fecha 29 de octubre de 2021, en circunstancias que a la fecha gozaba de fuero laboral, desde el día 21 de octubre del 2021.

En consecuencia, indica que, su despido es nulo, dado que se encuentra protegido por el fuero sindical desde 10 días antes del acto de constitución del Sindicato y hasta 30 días después, además de tener la calidad de Presidente del Sindicato, unido al hecho de que en la empresa demandada existen trabajadores afiliados al Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores de la Minería y Otros, fuero que dura hasta el 21 de octubre de 2025, y la única forma de despedirme era mediante el antejuicio de desafuero sindical, lo que no se ha realizado.

Asimismo, alega la responsabilidad de la CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE CODELCO CHILE DIVISION CHUQUICAMATE, pues contrató



los servicios de la empresa CONSORCIO ACCIONA OSSA PIZZAROTTI CC110 SpA, prestando servicios en régimen de subcontratación.

Previos fundamentos de derecho solicita:

1. - Que se declare que fue objeto de vulneración de derechos fundamentales por despido antisindical, dada su calidad de Presidente del Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores de la Minería y Otros;
2. - Que se declare que el despido de que fue objeto adolece de nulidad por encontrarse gozando de fuero a la fecha de su desvinculación, sin que se haya realizado antejuicio de desafuero;
3. - Que se condene a las demandadas a la reincorporación inmediata a sus labores habituales;
4. - Que se condene a la demandada al pago de las remuneraciones mensuales y cotizaciones que se devenguen, desde la época del despido antisindical y la fecha de su reincorporación, en una base de remuneración mensual de \$ 2.030.396.
5. - Que la División Codelco Chuquicamata es solidaria de lo adeudado.
6. - Ejecutoriada que sea esta sentencia oficiese a la Dirección el Trabajo para los efectos del artículo 294 bis del Código del Trabajo
7. - Las costas de la causa.

En el PRIMER OTROSI, y en subsidio de lo anterior, deduce demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones en contra de las demandadas ya individualizadas.-

Funda su acción en que la causal "necesidades de la empresa" parte de la premisa que la terminación del contrato debe estar asociada a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, por cuanto el despido

debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación del trabajador, lo que no ha ocurrido en este caso. Afirma que, en la carta de aviso de despido, se señalan hechos genéricos de la situación de la empresa, sin que haya una referencia directa a su puesto de trabajo, habida cuenta que con posterioridad a su despido se contrató más personal para desempeñar la misma labor.

Solicita:

1. - Que se declare que fue objeto de despido injustificado
2. - En consecuencia, se condene a las demandadas al pago de Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por la suma de \$2.030.396 (dos millones treinta mil trescientos noventa y seis pesos), o que se le reincorpore a sus labores habituales;
3. - Que se condene a las demandadas al pago de Feriado Proporcional por la suma de \$507.599 (quinientos siete mil quinientos noventa y nueve pesos), o que se le reincorpore al trabajador a sus labores habituales;
4. - Que la división Codelco Chuquicamata es solidaria de lo adeudado.
5. - Las costas, reajustes e intereses de la causa.

**SEGUNDO:** Que la demandada **Consorcio Acciona OSSA Pizzarotti** contesta la demanda solicitando su total rechazo, con costas.

Expone que el demandante fue contratado con fecha 20 de abril de 2021, para desempeñar funciones como operador de jumbo en faenas al interior del proyecto Chuquicamata Subterráneo. De acuerdo a su contrato de trabajo, el actor desempeñaba su jornada en ciclos de trabajo extraordinarios autorizados por la Dirección del Trabajo, de 10x10 y 14x14.

Señala que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración del demandante ascendió únicamente a \$1.905.396.



Afirma que el actor dejó de prestar servicios en faena el día 14 de octubre de 2021, iniciando su ciclo de descanso, el cual culminaba el día 28 de octubre de 2021.

Declara que, con fecha 17 de octubre, la empresa comunicó al demandante el término de su contrato vía correo electrónico, enviado a la misma casilla que el actor señala como propia en su correo para las comunicaciones que tuvo con la Inspección del Trabajo con posterioridad a su despido. Esta carta, pese a notificarse al trabajador por correo electrónico el 17 de octubre de 2021, fue notificada vía correo certificado con fecha 21 de octubre, indicando que el despido se haría efectivo con fecha 28 de octubre, solo para efectos de respeto del descanso del trabajador dentro de su ciclo, sin perjuicio que la relación laboral concluyó verdaderamente con fecha 17 de octubre, cuando el empleador notificó su voluntad por correo electrónico al trabajador, y este no prestó más servicios.

Sostiene que, pese a estar notificado de su término de contrato, el demandante fue sorprendido al interior de la faena el día 29 de octubre de 2021, sin prestar de todas maneras servicios. En ese minuto se le exigió su salida del proyecto, y ante la negativa del actor un administrativo de faena erróneamente emitió una nueva carta de despido, que es la que invoca el actor en su libelo, en circunstancias que el trabajador ya había sido notificado de su despido el 17 de octubre por correo electrónico y el 21 de octubre por carta certificada.

Alega la inexistencia de práctica antisindical, puesto que la comunicación del término del despido se produce antes del inicio del plazo de fuero de constitución de sindicato. La constitución del sindicato obedece únicamente a una maniobra fraudulenta del demandante para revertir la decisión del despido (Sindicato del día después).

Hace presente que a dicha comunicación por correo electrónico, se agregó copia de la carta de despido, que solo para efectos de respeto del descanso del trabajador señalaba como fecha de término del contrato el día 28 de octubre, no



obstante que el término de la relación laboral se comunicó el 17 de octubre de 2021 y que desde el 14 de octubre de 2021 el actor no prestó servicios a su representada por encontrarse haciendo uso de su descanso luego del cumplimiento de su turno de trabajo.

Agrega que, aunque se estime que la comunicación del despido no ha ocurrido el día 17, sino que el día 21 o que al haber concluido la relación laboral el día 28 de octubre, corresponde revisar si existía algún tipo de fuero, al no haber comunicado el demandante su supuesta participación en el acto de constitución de la organización sindical que presume presidir.

Por lo tanto, dice que, habiéndose producido el término de la relación laboral en términos formales el 28 de octubre de 2021, y en términos reales el 17 de octubre, sin que el actor informara su supuesta calidad de aforado, su representada no requería autorización judicial alguna para el término de la relación laboral.

Argumenta que el despido del demandante guarda relación con temas operacionales de la obra descritos en su carta de despido y no en los motivos que el actor atribuye a su despido. Asimismo, expone que la actividad desplegada del día 21 de octubre en adelante por el demandante no tenía otro fin que abusar de los derechos que el Código del Trabajo otorga a los trabajadores y constituir para intentar evitar su despido lo que en doctrina y jurisprudencia se conoce como "Sindicato del Día Después".

Destaca además que, la formación de organizaciones sindicales no sólo deben cumplir con las formalidades legales establecidas, sino además responder al objetivo político social que hay detrás de la protección legal y constitucional de dichas organizaciones. De lo anterior, se sigue que las organizaciones sindicales no pueden ser utilizadas para fines que se desvíen de aquellos para las cuales fueron concebidas, ya que aquellas situaciones atentan contra la libertad sindical y pueden constituirse en situaciones donde se actúe con mala fe y con abuso del



derecho, lo que queda según indica queda, en evidencia desde el momento en que la formación del sindicato se produce varios días después de la desvinculación del demandante, quien oculta la verdadera fecha de comunicación y término de la relación laboral.

Reitera que el demandante ha actuado con un evidente abuso del derecho, utilizando en su favor normas destinadas para proteger las legítimas actividades gremiales de las organizaciones sindicales, sólo para hacerse de un fuero que limita las facultades del empleador, sin que exista intención alguna de realizar realmente actividades sindicales, cuestión contraria a derecho.

Declara que esta supuesta organización tampoco nunca ha realizado algún tipo de acercamiento con la empresa para representar a su afiliados, que hasta donde se sabe en la empresa solo son dos, que serían sus dirigentes.

Afirma que el despido del actor fue puesto en conocimiento del demandante el 17 de octubre de 2021, se cumplió con la formalidad legal de despacho de carta dentro de plazo (21 de octubre), e independiente de la fecha señalada en la carta para el término del contrato, el actor desde el 14 de octubre de 2021 ya no prestaba servicios materiales para la empresa, por lo que nunca ha sido despedido el día 29 de octubre de 2021.

Añade que, no se acusa ninguna práctica antisindical específica del catálogo del Código del Trabajo. Sin perjuicio que en término fácticos la propuesta del demandante carece de sustento en la realidad, por lo que la demanda también habrá de ser rechazada por su falta de fundamento jurídico.

Señala que, la demanda tiene un error insalvable, como es la falta de tipificación de conducta que se imputa a su representada en alguno de los tipos de prácticas antisindicales del Código del Trabajo. Este error dice la ha dejado en una posición de no poder ejercer adecuadamente su derecho a defensa, dado que al no existir una imputación de práctica antisindical específica, debe efectuar una



defensa de carácter genérico y además no se otorga competencia al tribunal para conocer de la existencia de una práctica antisindical en específico.-

En subsidio de lo anterior, en el improbable evento de accederse a alguna de las peticiones de la demanda, solicita tener como base de cálculo de la remuneración mensual del actor la señalada por esta parte en la contestación de demanda, por no ser efectiva la remuneración señalada en la demanda.

Termina solicitando el rechazo total de la demanda, con costas.

En el PRIMER OTROSÍ, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado solicitando el rechazo de la demanda con costas.

Por motivos de economía procesal, y especialmente en consideración a que en la presente demanda no existen recargos involucrados, solicita se tengan por expresamente reproducidos para efectos de esta contestación los argumentos presentados por esta parte con ocasión de la contestación de demanda de prácticas antisindicales.

En cuanto a las prestaciones demandadas.

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo: Se allana parcialmente a la prestación demandada, solo hasta la suma de \$1.905.396.-, por ser esa la remuneración del demandante.

2. Feriado legal proporcional por \$507.599.-: esta parte se allana a la prestación demandada.

Luego en el SEGUNDO OTROSÍ, interpone demanda reconvenzional de prácticas antisindicales en contra de Edward Abdías Gallardo Basay, solicitando se decrete que el demandante y demandado reconvenzional ha incurrido en la práctica antisindical de la letra f) del artículo 290 del Código del Trabajo, con costas.



Reitera los fundamentos fácticos que señala al contestar la denuncia de práctica antisindical deducida por el demandado reconvenicional.-

Refiere que, con fecha 17 de octubre, la empresa comunicó al demandante el término de su contrato vía correo electrónico, enviado a la misma casilla que el actor señala como propia en su correo para las comunicaciones que tuvo con la Inspección del Trabajo con posterioridad a su despido. Esta carta, pese a notificarse al trabajador por correo electrónico el 17 de octubre de 2021, fue notificada vía correo certificado con fecha 21 de octubre, indicando que el despido se haría efectivo con fecha 28 de octubre, solo para efectos de respeto del descanso del trabajador dentro de su ciclo, sin perjuicio que la relación laboral concluyó verdaderamente con fecha 17 de octubre, cuando el empleador notificó su voluntad por correo electrónico al trabajador, y este no prestó más servicios.

Sin embargo, pese a estar notificado de su término de contrato, el demandante fue sorprendido al interior de la faena el día 29 de octubre de 2021, sin prestar de todas maneras servicios. En ese minuto se le exigió su salida del proyecto, y ante la negativa del actor un administrativo de faena erróneamente emitió una nueva carta de despido, que es la que invoca el actor en su libelo, en circunstancias que el trabajador ya había sido notificado de su despido el 17 de octubre por correo electrónico y el 21 de octubre por carta certificada.

Alega que el demandado reconvenicional ha actuado con un evidente abuso del derecho, utilizando en su favor normas destinadas para proteger las legítimas actividades gremiales de las organizaciones sindicales, sólo para hacerse de un fuero que limita las facultades del empleador, sin que exista intención alguna de realizar realmente actividades sindicales, cuestión contraria a derecho que no puede ser tolerada.

Afirma que, no consta a su parte que el actor en forma previa a la comunicación de su despido o después de éste hubiese realizado actividades tendientes a la articulación y creación de una nueva organización sindical.



Asegura que el demandado reconvencional, se ha creado un fuero que se aparta de los fines propios de una organización sindical y que se ha creado con el único propósito de limitar las facultades de dirección del empleador, pero, en ningún caso, con el propósito de cumplir con el mandato otorgado por los miembros de dicha organización.

Solicita que se acoja, la presente denuncia por práctica antisindical, ordenando su cese inmediato, declarando que el sr. Edward Gallardo, carece de los fueros de los artículos 221 y 243 del Código del Trabajo, en virtud de los antecedentes expuestos en esta demanda.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo aplicable a la especie, solicita que sea declarada la existencia de la práctica antisindical denunciada, se declare que los efectos de la elección del demandado en el sindicato demandado son inoponibles a su representada, por haberse realizado con abuso de los derechos sindicales, quien se hizo elegir director del mismo con el único fin de hacerse de un fuero artificial.

Previas consideraciones de derecho solicita que se declare que:

- a) El denunciado y demandado reconvencional ha incurrido en la práctica antisindical denunciada, del artículo 290, letra f) del Código del Trabajo.
- b) Ordenar su cese inmediato, declarando que el sr. Edward Gallardo Basay carece del fuero de los artículos 221 y 243 del Código del Trabajo.
- c) En subsidio de lo anterior, declarar que la elección del demandado reconvencional como dirigente sindical, le es inoponible a su representada.
- d) Aplicar la máxima sanción establecida en el artículo 292 del Código del Trabajo, de 300 Unidades Tributarias Mensuales, atendida la gravedad de la práctica antisindical denunciada.



**TERCERO:** Que, la demandada **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, CODELCO-CHILE, VICEPRESIDENCIA DE PROYECTOS**, contesta la demanda solicitando su total y absoluto rechazo.

Niega expresamente todos los hechos, fundamentos y pretensiones de la demanda.-

Opone excepción de FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA, a su respecto, porque los hechos contenidos en la denuncia a su parte no le constan, no pudo haber tenido conocimiento alguno de ellos, ni menos participación en la supuesta práctica antisindical que el denunciante invoca para fundar su acción.

Hace presente, que en todo el libelo, en ninguna parte de la relación de los hechos -que es imprecisa, ambigua y confusa- señala que Codelco incurrió en prácticas antisindicales, ni por acción ni por omisión, ninguno de los indicios que señala como vulneratorios a la libertad de trabajo o discriminación se relacionan con su representada.

Alega que, el procedimiento de vulneración de derechos fundamentales sea durante la relación laboral y con ocasión del despido así como la declaración de prácticas antisindicales están consideradas en el escenario normativo de desarrollarse dentro de la relación laboral que afecten a los trabajadores y organización sindical por el ejercicio de facultades del empleador que corresponden al ámbito directivo propio de este último, cual es la de celebrar convenios, organizar la empresa y obligarse para con los sindicatos y sus trabajadores afiliados, materias de las cuales su representada no tiene absolutamente ninguna injerencia.

Sostiene que, no resulta procedente que respecto de la acción que se interpone, se dé lugar a la responsabilidad legal que se pretende hacer valer respecto de su representada, pues en esta materia no resultan aplicable las normas sobre subcontratación. Indica, que, en ningún caso el legislador ha



regulado las prácticas antisindicales y sus sanciones en contra de la empresa mandante, cuando existe un trabajo en régimen de subcontratación.

En consecuencia, las cuestiones sobre prácticas antisindicales pertenecen a la esfera de la relación laboral empleador-trabajador y organizaciones sindicales, excluyéndose bajo toda posibilidad la responsabilidad de la empresa mandante en régimen de subcontratación.

Por su parte, argumenta que las normas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación, especialmente el artículo 183-A, 183-B, 183-D y 183-E del Código del Trabajo disponen obligaciones específicas.

Sostiene que, la acción de autos parte de un supuesto fáctico ajeno a las reglas que regulan el trabajo en régimen de subcontratación: consisten en hechos o acciones del empleador que no debiendo hacerlas, incurre en ellas. Por lo tanto, jurídicamente se trata de obligaciones de no hacer incumplidas que, por tal razón, permiten la acción de declaración de prácticas antisindicales. A diferencia de ello, la responsabilidad de la empresa principal en el trabajo en régimen de subcontratación está referida única y exclusivamente a obligaciones de dar, de origen laboral o previsional que, insolutas, generan la responsabilidad legal solidaria de aquélla.

Señala que en el caso que se considere que la empresa mandante igualmente puede ser legitimario pasivo en denuncias por prácticas antisindicales, considerando lo dispuesto en el artículo 291 del Código del Trabajo, se debe tratar de una infracción que atente contra la libertad sindical, ejerciendo fuerza física o moral para afiliarse, desafilarse o abstenerse a pertenecer a un sindicato, o, los que entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros del sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a asambleas o el ejercicio del derecho a sufragio, en nada de lo cual ha incurrido CODELCO.-

Solicita tener por presentada la excepción de falta de legitimación pasiva, y declarar que CODELCO CHILE y la División Chuquicamata no es legitimario pasivo en esta causa, acogiendo dicha excepción en todas sus partes, con costas.

EN SUBSIDIO, contesto la denuncia por práctica y despido antisindical, solicitando el total rechazo de la acción. Sostiene que, no ha sido, ni es la empleadora directa, por lo que desconoce los hechos precisos de las supuestas prácticas antisindicales que se alegan y de la decisión del despido. Más aún, si efectivamente existió alguna vulneración a los derechos fundamentales del actor, específicamente por pertenecer a un sindicato inter empresa y ser parte de la directiva de aquel, CODELCO además de ignorar esta situación, no realizó ninguna práctica en contra del derecho a la libertad sindical.

En caso de que se considerase que hubo vulneración de derechos fundamentales, alega que Codelco ejerció todas sus facultades legales de fiscalización, dentro de la normativa vigente para con la contratista, y siempre estrictamente acotada al período indemnizable, que corresponde al período efectivo en que los trabajadores hayan prestado servicios bajo régimen de subcontratación dentro de la empresa, obra o faena de propiedad de Codelco Chile, en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 183-A del Código del Trabajo.

En cuanto a la responsabilidad, señala que, la División Chuquicamata como tal no tiene responsabilidad solidaria en obligaciones de no hacer, y respecto de remuneraciones que se suponen adeudadas, lo niega.

El pago de las remuneraciones devengadas del trabajador en caso de declararse nulo el despido, y dado que CODELCO ejerce sus derechos de información y retención, no será responsable solidariamente al pago de cualquier prestación adeudada, pues cumplió con los derechos que el legislador le indica en el artículo 183-B y 183-C. Por su parte, no habrá responsabilidad subsidiaria dado que el actor expresamente no la pidió.



Por otro lado, y en el hipotético caso que se considere que su representada es responsable como empresa mandante, ésta no puede ser condenada como responsable solidaria pues ha ejercido los derechos de información y retención respectivos.

Mas adelante, termina reiterando la solicitud de rechazo en todas sus partes, con costas.

**CUARTO:** Que en la audiencia preparatoria, no prosperó el llamado a conciliación a su respecto.

Que se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Que el actor inició prestación de servicios para la demandada principal como operador de Jumbo en faena de propiedad de Codelco Chile, División Chuquicamata a contar del día 20 de abril de 2021, 2. Que el demandante prestaba servicios en formato 10x10 y 14x14 de manera alternada, en la faena minera de la misma división Chuquicamata Subterráneo, 3. Que el trabajador fue desvinculado por la causal de necesidad de la empresa. Artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, 4. Que entre las partes demandadas existe una relación de tipo civil o comercial y 5. Que el demandante prestó servicios en régimen legal de subcontratación para la obra de CODELCO desde abril del 2021 hasta octubre del 2021.

Que a su turno se fijaron como hechos a probar los siguientes: 1. Determinación de la base de cálculo remuneración por la prestación de servicios. Capítulos que la integran, 2. fecha de término de la relación laboral. Hechos, circunstancias y pormenores por la cuales se puso término a la relación laboral según causales invocadas por el empleador. Cumplimiento de las formalidades legales del despido, 3. En su caso, efectividad que a la fecha de la desvinculación por parte del empleador, el trabajador se encontraba bajo la protección de fuero sindical, en circunstancias de la elección realizada el 29 de octubre de 2021, que determinó que el actor había sido elegido como presidente del sindicato nacional inter empresas de la minería y otros, 4. En su caso, efectividad que la



denunciadas han incurrido en la práctica antisindical descrita en la demanda, esto es afectación de la libertad sindical. Hechos, circunstancias y pormenores que así lo acrediten, 5. Si correspondiere, para determinar medidas reparatorias que se solicitan en autos. Hechos y circunstancias, es decir, efectividad de realización de los pagos, 6. En su caso, efectividad que se le adeuda el feriado proporcional al trabajador, 7. Efectividad que la demandada solidaria/subsidiaria hizo uso de su derecho de información y retención. En su caso, efectividad que esta demandada sea responsable solidariamente de las medidas reparatorias e indemnizaciones solicitadas por el demandante y 8. Efectividad de que el demandante haya hecho uso o no de su derecho de retención e información.

**QUINTO:** Que, para acreditar sus alegaciones la parte demandante rindió en la audiencia de juicio prueba **I.- Documental:** la que incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1.-Carta aviso de despido de fecha 29 de octubre de 2021; 2. Certificado N° 503/2021/469, de fecha 12 de noviembre de 2021; 3. Acta de solicitud de ministro de fe para Constitución de Sindicato Nacional Interempresas de Trabajadores de la Minería y Otros, de 21 de octubre de 2021; 4. Boleta y Voucher Correos de Chile de fecha 2 de noviembre de 2021; 5. Certificado N° 503/2022/19 de fecha 7 de enero de 2022, 6. Correo electrónico de directiva sindical, a casilla electrónica de unidad de recursos humanos en división Codelco Chuquicamata Subterránea, de las empresas Consorcio Acciona Ossa Pizzarotti CC110 SpA., Geovita S.A y Zublin, 7. Mail Edward Gallardo a cvegas@dt.gob.cl, de fecha 2 de octubre de 2021; 8. Mail asistente covid a Edward Gallardo, asunto Examen Antígeno, de fecha 23 de octubre de 2021; 9. Resultado test antígeno de fecha 26 de octubre de 2021; 10. Mail asistente covid a Edward Gallardo, asunto Resultado Examen Antígeno, de fecha 26 de octubre de 2021; 11. Mail Tiare Lobera a Edward Gallardo, asunto TE (pasajes avión), de fecha 27 de octubre de 2021; 12. Mail RRHH a Edward Gallardo, asunto Nómina de Buses, y nomina Bus 5 de fecha 28 de octubre de 2021; 13. Mail encargado campamento a Edward Gallardo, asunto asignación de habitaciones, de fecha 28 de octubre de 2021; 14. Noticia de fecha 4 de febrero de 2021, Facebook La Voz



del Minero; 15. Noticia de fecha 6 de febrero de 2021. La Voz del Minero; 16. Noticia de fecha 29 de diciembre de 2021, Facebook Sindicato; 17. Noticia de fecha 25 de mayo de 2021, Radio Bio Bio; 18. Certificado DT N° 503/2022/57, de fecha 4 de febrero de 2021; 19. Liquidación de remuneración de septiembre de 2021; 20. Captura WhatsApp de fecha 9 de octubre de 2021; 21. Captura WhatsApp de fecha 15 de octubre de 2021; 22. Captura WhatsApp de fecha 28 y 29 de octubre de 2021 y 23. Primera solicitud de ministro de fe.

Testimonio prestado por don Alejandro Fernando San Martín Rain, quien declara en síntesis: “ Conozco a las partes. Trabajo en la demandada, entré el 4 de mayo de dos mil veintiuno.

Nosotros hemos formado un Sindicato. El día 12, 18 y 20 de octubre de 2021 hicimos una votación pero tuvimos problemas con la Inspección del Trabajo de Los Andes, por lo tanto no se pudo realizar.

El 21 de octubre pedimos de nuevo hora para votar y esta se hizo el 27 y 28 de octubre. Yo salí electo Tesorero del Sindicato Interempresa que formamos. La votación fue presencial.

Yo con el demandante subimos a trabajar el día 28 y el día 29 al actor lo llamaron por radio que se acercara a las oficinas. Esto fue en Chuquicamata subterráneo. Cuando salí del turno el 29, el actor me mandó un whatsapp que lo habían desvinculado.

Los primeros días de agosto clandestinamente empezamos hablar para constituir sindicato.

Los primeros días de octubre pedimos la hora para votar a la Inspección del Trabajo de las distintas ciudades, según donde viviera cada uno.

Avisamos a la empresa por correo electrónico el 29 de octubre y por carta certificada el 2 de noviembre de 2021.-



El proceso previo al inicio del turno, dos días antes nos envían un correo con la orden del antígeno, el número de vuelo, el bus asignado, el número de asiento, el campamento. Antes de entrar al Campamento hay dos controles, y se revisa si el trabajador está bloqueado.

Los pases los bloquea Codelco, pero Consorcio informa quien no puede subir a la faena”.-

Contrainterrogado: El sindicato se constituyó el 29 de octubre de 2021.

**SEXTO:** Que para acreditar sus alegaciones la parte **demandada CONSORCIO ACCIONA**, rindió en la audiencia de juicio prueba **I.- Documental:** la que incorporó mediante su lectura resumida consistente en 1. Copia de comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, copia de carta de término de contrato y copia de comprobante de envío Correos de Chile de fecha 21 de octubre de 2021, 2. Constancia laboral para empleadores de fecha 29 de octubre de 2021 (Negativa a firmar carta), 3. Copia de contrato de trabajo de fecha 20 de abril de 2021, 4. Copia de anexo actualización contrato de trabajo de fecha 1 de agosto de 2021, 5. Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido con fecha 17 de octubre de 2021, 6. Liquidaciones de remuneración de los meses de mayo a septiembre de 2021, 7. Copia de libro de control de asistencia del mes de octubre de 2021, 8. Copia de convenio colectivo de trabajo entre consorcio Acciona Ossa Pizzarotti SpA y Sindicato Inter empresa nacional de montaje industrial, obras civiles y actividades anexas SINAMI de fecha 4 de junio de 2021, 9. Impresión de correo electrónico enviado con fecha 17 de octubre de 2021 de Mario Chuy Cabrera a destinatario de correo nahueljoab@gmail.com con el asunto “EXT: AVISO: Notificación de término de contrato ACOP C-110 - GALLARDO BASAY” que contiene los siguientes archivos adjuntos NOTIFICACIÓN DT-GALLARDO BASAY.pdf; CARTA DE AVISO – GALLARDO BASAY2.pdf; CALCULO INDEMNIZACIONES – GALLARDO BASAY.pdf; COTIZACIONES GALLARDOBASAY., 10. Copia de 36 finiquitos que corresponden a término de relación laboral del mes de agosto 2021, 11. Copia de



8 finiquitos que corresponden a término de relación laboral del mes de septiembre 2021, 12. Copia de 72 finiquitos que corresponden a término de relación laboral del mes de octubre 2021, 13. Copia de 47 finiquitos que corresponden a término de relación laboral del mes de noviembre 2021, 14. Copia de 35 finiquitos que corresponden a término de relación laboral del mes de noviembre 2021 y 15. Certificado de pago de cotizaciones previsionales Previred que corresponde al período agosto a diciembre de 2021.

Solicitó confesional del demandante quien comparece personalmente y responde: “ Mi correo es [nahueljoab@gmail.com](mailto:nahueljoab@gmail.com)”

Asimismo aportó la testimonial de don Dante Patricio Trabucco Alvarez y de don Cristian Fernando Cornejo Uribe, quiénes declaran en síntesis:

Don Dante Patricio Trabucco Alvarez: “ Trabajo en Consorcio, soy parte del Grupo de Empresas desde octubre de 2021. Soy Jefe de Relaciones Laborales y RRHH. Llegué a trabajar ahí porque había mucho desorden administrativo. Las distintas áreas no estaban ordenadas ni comunicadas entre sí. Existían errores administrativos, como en la compra de pasajes, campamentos, órdenes de exámenes. Cada uno de estos los ven áreas distintas. Entonces, no siempre se tomaba conocimiento de la desvinculación por todas las áreas. Así ocurrió con el demandante. Estaba notificado de su despido e igual ingresó por la falta de convocatoria, no se hizo el bloqueo. Cuando se observa que había llegado el 29 de octubre, se le comunicó que no podía ingresar. El estuvo en la superficie, a pesar de que sus funciones eran al interior de la mina.

Había una rotación importante de personas entre octubre y enero mas o menos 40 a 50 personas, se desvincularon por mes producto de la reestructuración.

Era dirigente desde el 29 de octubre, la directiva era de 4 o 5 personas. Este Sindicato no ha desarrollado ninguna actividad sindical con nosotros.No



tenemos información de tener socios en ese Sindicato. Tenemos otros dos sindicatos que tiene mas del 93% de socios de los trabajadores de la Empresa”.-

En tanto don Cristian Fernando Cornejo Uribe, declara: “ Trabajo para Acciona desde septiembre de 2021. Soy Jefe de Relaciones Laborales, estuve en Chuquicamata. Me llamaron por problemas administrativos, había mucho desorden administrativo. Intervienen varias áreas había poca comunicación entre estas. Por ejemplo se enviaban pasaje a personas desvinculadas. El demandante era trabajador de la empresa. El fue desvinculado el 17 de octubre de 2021, se le notificó por carta certificada.

A raíz de estos problemas de comunicación se le enviaron los pasajes en el masivo.

El 29 de octubre se presentó en la oficinas administrativas que están entrando a Chuqui, bastante distante de la Obra. Le dijimos que no podía entrar. Firmó el libro y se le volvió a comunicar el despido”.-

Contrainterrogado: esta descoordinación se produjo en unos 40 o 50 casos. Estos errores los cometían todas las áreas.

El 29 de octubre, se le notificó nuevamente el despido, por un administrativo.

**SEPTIMO:** Que la demandada solidaria **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, CODELCO-CHILE**, se valió solo de prueba documental la que se incorporó mediante lectura resumida consistente en: 1. Contrato N°4600019711 celebrado entre Codelco Chile y Consorcio Acciona Ossa Pizzarotti CC110 SPA, 8 de marzo de 2021, 2. Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de la Dirección del Trabajo, de fechas ABRIL A OCTUBRE 2021 y 3. Cadena de correo electrónico enviado por Andrés Valenzuela Codelco VP, sobre retención por demanda laboral por la presente causa.

**EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACION PASIVA:**



**OCTAVO:** Que la demandada solidaria Corporación Nacional del Cobre de Chile, opone excepción de falta de legitimación pasiva, fundada principalmente en que de conformidad a las normas del artículo 183 B del Código del Trabajo, no le son aplicables.

Que la demandante evacuó el traslado, y sus fundamentos constan en el registro de audio.

**NOVENO:** Que el artículo 183 B del Código del Ramo, dispone: “La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

En los mismos términos, el contratista será solidariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos.

La empresa principal responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.

El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá hacerlo en contra de todos aquellos que puedan responder de sus derechos, en conformidad a las normas de este Párrafo...”.-

**DECIMO:** Que la legitimación puede definirse como el reconocimiento que hace el derecho a una persona de la posibilidad de realizar con eficacia un acto jurídico, derivando dicha posibilidad de una determinada relación existente entre el sujeto y el objeto del mismo.



Como principio general la acción no compete a cualquiera y ella tampoco puede deducirse en contra de cualquiera.

La legitimación en la causa consiste, respecto del demandado en ser la persona que conforme a la ley sustancial está legitimada para discutir u oponerse a dicha pretensión del demandante.-

**UNDECIMO:** Que según la norma citada, no es posible dar por establecido que la demandada solidaria esto es CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, se encuentre legitimada para ser demandada en cuanto a la acción principal deducida en estos autos, aun cuando concurren los presupuestos del artículo 183 A del Código del Trabajo. Ello por cuanto, el tenor de la norma del 183 B del mismo texto legal es clara, y señala que la empresa mandante o principal, será responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral.

Así las cosas, la demandada citada carece de legitimación pasiva respecto de la acción principal.

**DUODECIMO:** En tanto, en lo que concierne a la demanda subsidiaria deducida por el actor, referida al despido improcedente, ajustándose a la norma del 183 B, ya transcrito, sí le corresponde responsabilidad.-

En lo referente a la naturaleza de la responsabilidad, hay que estarse al artículo 183 D del Código del Trabajo, que establece en lo que nos interesa: “Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores del contratista o subcontratista



prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos...”.

Por lo tanto, y habiéndose incorporado los respectivos certificados de cumplimiento por la demandada CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, se concluye que le asiste una responsabilidad subsidiaria.-

### **EN CUANTO A LA DENUNCIA DE DESPIDO ANTISINDICAL:**

**DECIMO TERCERO:** Que resulta fundamental para la solución del presente conflicto establecer la fecha de término de la relación laboral del demandante. Hechos, circunstancias y pormenores, como también el cumplimiento de las formalidades legales del despido.-

En su libelo pretensor el actor, señala que, el día 29 de octubre de 2021, se le cita a recursos humanos de la empresa CONSORCIO ACCIONA OSSA PIZZAROTI CC110 SpA. y se le entrega carta de aviso de despido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo.

En tanto, la demandada afirma que la comunicación de desvinculación del actor se produjo el día 17 de octubre de 2021, oportunidad en que se le comunicó su desvinculación a contar del día 28 de octubre de 2021, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la Empresa.-

Que el artículo 162 del Código del Trabajo establece los requisitos para proceder a la desvinculación de un trabajador y prescribe en su inciso 1°: " Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4,5 o 6 del artículo 159 o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda".



A fin de acreditar lo anterior, la demandada incorporó carta de aviso de término de contrato de trabajo dirigida al actor que señala: “ Por intermedio de la presente notifico a UD., que a contar de hoy 28 de octubre de 2021 la Empresa ha decidido poner término a su contrato de trabajo, conforme la causal establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores".

La causal referida se funda en los siguientes hechos:

La empresa, por necesidades del proyecto realiza una reestructuración y racionalización del personal en obra, en todos los departamentos que componen la organización, tales como, mantención, operaciones, logística, compras, administración, etc...”.

Se acompaña comprobante de envío por correo certificado de fecha, 21 de octubre de 2021, dirigida al demandante, cuyo domicilio aparece, Avenida El Calvario 113, La Ligua, Valparaíso. Domicilio coincidente con aquel registrado por el demandante en el contrato de trabajo de fecha 20 de abril de 2021, celebrado con la demandada.

Asimismo, se incorporó comprobante de aviso de término de contrato ante la Dirección del Trabajo de fecha 17 de octubre de 2021, en que se informa el término de la relación laboral del demandante de autos a contar del día 28 de octubre de 2021.

A su turno se cuenta con correo electrónico dirigido desde la casilla Mario Chuy Cabrera <mchuy@acop110.cl, al correo del demandante NAHUELJOAB@GMAIL.COM, fechado el 17 de octubre de 2021, y del siguiente tenor: *“Buenas tardes, Mediante el presente correo electrónico se informa aviso de*



*término de contrato con Empresa Consorcio Acciona Pizzarotti, la carta de término llegará en forma física a su domicilio mediante correos de Chile.*

*De todas formas y para su respaldo, se envía en adjunto carta de término y cotizaciones previsionales.*

*Se deja constancia del término en la dirección del trabajo según los plazos establecidos.*

*Saludos cordiales RRHH ACOP 110 “.-*

Dicha casilla de correo corresponde a la del demandante de autos, toda vez que compareciendo a absolver posiciones, ratificó tal circunstancia.

**DECIMO CUARTO:** En consecuencia, de acuerdo a la prueba directa aportada por la demandada ha quedado acreditado que la comunicación de despido del actor se produjo el 17 de octubre de 2021, para hacerse efectivo a contar del 28 de octubre de 2021, cumpliendo con todas las formalidades legales.

Asimismo de conformidad a la prueba aportada, y los principios de la lógica, en especial el principio de la razón suficiente, es posible dar por establecido que el demandante sí tomó de la comunicación de su despido, no solo por el envío de la carta certificada a su domicilio, sino muy especialmente por el correo electrónico que le envió la demandada, el mismo 17 de octubre de 2021, a su casilla de correo electrónico, reconocida en juicio.

**DECIMO QUINTO:** Que, en cuanto a la acción de practica antisindical deducida en lo principal del libelo, es menester indicar que la vulneración de derechos, está referida a la libertad sindical, la que el demandante la hace consistir en su separación de sus funciones sin autorización para ello, al haber detentado al momento de la desvinculación fuero sindical en razón de su la calidad de Presidente del Sindicato Interempresa.



**DECIMO SEXTO:** Que en primer lugar entonces, debe analizarse si el actor, al momento del despido, gozaba de fuero.

Que del tenor de la prueba rendida, aparece claramente que el trabajador don Edward Gallardo Basay, fue electo presidente del “SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE LA MINERIA Y OTROS,” con fecha 29 de octubre de 2021, ello de acuerdo al certificado de la Dirección del Trabajo N° 503-2022/19, incorporado por la parte actora.-

Que además se encuentra acreditado que mediante correo electrónico de fecha 1 de noviembre de 2021, la Directiva Sindical comunicó a la empresa vía correo electrónico, la elección de la Directiva donde consta la calidad de Presidente del Directorio del demandante de autos.-

Que en relación a la circunstancia del despido, ha quedado demostrado que este se comunicó el día 17 de octubre de 2021, para producir efectos a contar del día 28 de octubre de 2021, como ya se dijo en el considerando décimo cuarto de este fallo, y el actor estaba en conocimiento del despido.

**DECIMO SEPTIMO:** Que el demandante de autos, desconoce la fecha de comunicación del despido y para ello allega una serie de probanzas referidas a correos enviados por distintas áreas de la empresa, uno de ellos el 23 de octubre de 2021, con la orden de toma de muestra de antígeno. Correos masivos de fecha 27 de octubre de 2021, en que se le envía el pasaje aéreo para retornar a la faena, también el bus, y número de habitación del Campamento.- Es decir, todos posteriores a la fecha de la comunicación del despido.-

Llama la atención de esta juez, que dicha información habiendo sido remitida a la misma dirección de correo electrónico del demandante, que el aviso de despido, este afirma haber tomado conocimiento solo de la referida al regreso a la faena y no la del despido.-Ello, en definitiva, se aparta de las máximas de experiencia que demuestran que si se envían correos electrónicos desde una misma casilla, el destinatario conoce el contenido de todos ellos.



Por otro parte, es un hecho no discutido en autos que la jornada de trabajo del demandante, era 10 x10 o 14x14, en la faena minera División Chuquicamata Subterráneo. Además, el registro de asistencia incorporado al juicio por la demandada indica que el período 15 al 28 de octubre de 2021, este tenía descanso. Luego, el día 29 de octubre de 2021, registra solo firma de ingreso del actor.

En tanto el testigo del demandante don Alejandro San Martín Rain, declara que ese día 29 de octubre al actor lo llamaron por radio que se acercara a las oficinas y cuando salió del turno ese día, el actor le mandó un whatsapp comentándole que lo habían desvinculado.-

De lo anterior, se colige que, a pesar de que el demandante se encontraba desvinculado a contar del 28 de octubre de 2021, y estaba en conocimiento de ello (según ya se concluyó), igualmente este concurrió a su lugar de trabajo el día 29 de octubre de 2021, no logrando ingresar a la faena. Esto último, queda corroborado con la declaración de don Alejandro San Martín, que dice que ese día llegaron con el demandante y llamaron por radio al actor citándolo a la oficina, donde se le señaló que estaba despedido, entregándole carta de despido, fechada ese día. A lo anterior, se une el registro de asistencia del día 29 de octubre de 2021, en que registra firma de ingreso y luego dice finiquitado.-

**DECIMO OCTAVO:** Que conforme lo señalado precedentemente, es posible concluir que el trabajador a la fecha del despido, el 28 de octubre de 2021, gozaba de fuero, pues la constitución del “SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE LA MINERIA Y OTROS y su elección como presidente se llevó a efecto el día 29 de octubre de 2021, como quedó demostrado.

Que el artículo 225 del Código del Trabajo señala que: “El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la

asamblea de constitución y la nómina del directorio y quienes dentro de él gozan de fuero, dentro de los tres días hábiles laborales siguientes al de su celebración.

Igualmente, dicha nómina deberá ser comunicada, en la forma y plazo establecido en el inciso anterior, cada vez que se elija el directorio sindical.

En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 229”.-

Que atendido lo anterior, aparece que la normativa laboral señala que cuando se elige a un miembro del directorio, se debe comunicar esta circunstancia al empleador dentro del plazo de 3 días hábiles laborales siguientes al de su celebración. Que atendido a que la elección ocurrió el día 29 de octubre de 2021 y al emitir la carta de notificación de la constitución y elección del sindicato, el sindicato estaba dando íntegro cumplimiento a la normativa laboral.

De esta manera, el señor Gallardo, habiéndose acreditado su calidad de presidente del Sindicato y no existiendo decisión jurisdiccional del tribunal competente en relación a la legalidad de esa elección, asunto que escapa a la competencia de los Jueces de Letras del Trabajo, según lo señala el artículo 420 del Código del Trabajo, aparece que la referida elección es válida, y por ende, la elección del señor Gallardo es válida también, lo que le otorga la calidad de presidente del Sindicato, y que atendida dicha calidad, el referido trabajador tiene fuero laboral, según lo dispone clara y expresamente el artículo 221 y 243 del Código del Trabajo.

Que atendido dicho fuero, corresponde determinar desde cuándo lo poseía, indicando los inciso cuarto del artículo 221, que refiere “Los trabajadores que concurren a la constitución de un Sindicato Interempresa , gozan de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada”. Así también el 243 del Código del Trabajo en lo



pertinente expone que “Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código. Las normas de los incisos precedentes se aplicarán a los delegados sindicales”.

Que atendido lo anterior, aparece que el fuero del trabajador se goza desde diez días antes de la fecha de la constitución del Sindicato, que en el caso de autos, es el día 19 de octubre de 2021.

**DECIMO NOVENO:** Que teniendo presente que la denuncia de autos se refiere a un despido antisindical, se procederá a analizar si la conducta invocada al empleador tiene la calidad de ser considerada una práctica antisindical. Al respecto, el artículo 289 del Código del Trabajo, establece:

Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.



Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) Negarse a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317; 1150

c) Ofrecer u otorgar beneficios especiales que signifiquen desestimular la formación de un sindicato;

d) Realizar alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) Negarse a reincorporar en sus funciones a un dirigente sindical aforado, frente al requerimiento de un fiscalizador de la Inspección del Trabajo, salvo que el tribunal respectivo haya decretado la separación provisional del trabajador de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 174;

g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical;

h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 322 de este Código.

i) No descontar o no integrar a la organización sindical respectiva las cuotas o aportes sindicales, ordinarios o extraordinarios, que corresponda pagar por los afiliados, o la cuota o aporte convenido en un acuerdo de extensión de conformidad al artículo 322, cuando este proceda.

A su vez, el artículo 291 señala que “Incurrir, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y

b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, impidan el ingreso de los trabajadores a las asambleas o el ejercicio de su derecho a sufragio.

Que atendido lo anterior, corresponde pronunciarse acerca de si los hechos antes referidos permiten circunscribirse en las conductas descritas en la norma legal para establecer si hubo o no una práctica antisindical. Según se mencionó precedentemente, el empleador despidió a un trabajador aforado sin contar con la autorización judicial.

Si bien ello en sí aparece reprochable, necesario es analizar que al momento del despido, la empresa carecía de toda la información, puesto que al despedir al actor, ésta no solo no contaba con la información de que se constituiría un sindicato del que el trabajador era miembro, de su elección como presidente y que además, contaba con fuero laboral. Es menester indicar que al despedir al actor, la constitución del Sindicato, no solo aún no se llevaba a cabo sino que la misma surge con el propósito de que el despido quedara sin efecto, como ha quedado demostrado, según ya se señaló pues el demandante ya estaba en pleno conocimiento acerca de su despido, lo que ocurrió el 17 de octubre de 2021.

**VIGESIMO:** Que entonces, debido a que la acción se interpone al señalar el denunciante que la práctica se produce por el hecho de despedirlo con fuero, debe atenderse a la entidad de la conducta para determinar si hay o no práctica antisindical. Del tenor de las normas antes referidas, aparece que la legislación laboral sanciona como prácticas antisindicales acciones dirigidas a afectar la libertad sindical, o la acción sindical, y en el caso de marras, debido a que la empresa no tenía conocimiento al momento del despido de la calidad de aforado del trabajador, lo que resulta lógico pues aún no se constituía el Sindicato que le daba tal calidad, esta sentenciadora estima que el solo hecho del despido del actor no constituye una práctica antisindical, ya que no se advierte el ánimo vulneratorio de la libertad o la acción sindical, al existir al momento del despido desconocimiento de dicha calidad. Así, ante tal desconocimiento, aparece que malamente se puede afectar la acción o la libertad sindical por parte de la empresa, por lo que esta juez desestimaré la acción por práctica antisindical, por las razones antes referidas.

Que, a mayor abundamiento conforme la prueba ya analizada, relativa a que la constitución del Sindicato y su elección tiene como origen el dejar sin efecto el despido del que había sido comunicado, esta juez no puede dejar de señalar que en autos nos encontramos con lo que doctrinariamente se ha llamado; “sindicato del día después”, es decir, un trabajador que tomando conocimiento del término de su relación laboral con el empleador, en este caso, por necesidades de la empresa, decide constituir un sindicato, con el solo objeto de beneficiarse del fuero que se establece para quienes concurren a su formación, circunstancias que a todas luces permite además concluir que no solo no nos encontramos frente a una práctica sindical sino además el fuero del que goza el actor le es inoponible a la demandada, y por tanto en nada altera la decisión de término de los servicios, pues este no existía al momento en la fecha de término de los servicios.

Que atendido lo anterior, no se ha logrado demostrar que la demandada hubiere incurrido en un despido antisindical.

**VIGESIMO PRIMERO:** Que en nada modifica lo antes resuelto, todos los documentos referidos a los intentos previos de constitución de Sindicato, por cuanto, no existe indicio alguno que la demandada hubiere tenido algún conocimiento de ellos, máxime si tampoco tienen validez para constituir un fuero.-

**VIGESIMO SEGUNDO:** En lo relativo a la demanda reconvencional, atendido el mérito de lo antes resuelto, estima esta juez no concurren los presupuestos para declarar la nulidad o ineficacia del acto electoral, como ya se señaló.

Por otro lado y en cuanto a la práctica antisindical de parte del trabajador que se denuncia. Teniendo en cuenta, que la norma del artículo 290 letra f) del Código del Trabajo, exige mala fe o abuso del derecho, lo cual sin perjuicio de lo resuelto, no ha sido probado por la demandada, se procederá al rechazo de la demanda reconvencional planteada por la parte demandada.

**EN CUANTO A LA ACCION DE DESPIDO IMPROCEDENTE:-**

**VIGESIMO TERCERO:** Que en relación a la petición subsidiaria, de despido injustificado, analizados los elementos de convicción allegados a los autos, conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo, esto es, en virtud de las reglas de la sana crítica, esta sentenciadora ha llegado a las siguientes conclusiones:

a) Que a juicio de esta sentenciadora, atendida la circunstancia que la separación de los servicios del actor de fecha 28 de octubre de 2021, se ha producido por decisión del empleador fundada en la causal establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, en cumplimiento de las formalidades legales respecto a la existencia de la carta y el envío de la misma en tiempo y forma, ha sido ha quedado acreditado con la prueba rendida por la demandada.

En efecto, es necesario considerar el legislador conmina al empleador en estos casos rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de



los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en sus incisos primero y cuarto, del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio hechos distintos de aquellos indicados en la carta y como justificativos del despido, ello conforme queda establecido en el artículo 454 N°1, inciso segundo del Código del Trabajo; que esta determinación a todas luces tiene cierta lógica pues la judicialización acerca de la calificación del despido, se produce necesariamente como respuesta de la decisión del empleador, en específico respecto de los fundamentos que este tuvo en vista a fin de tomar aquella decisión, y determina que exista cierta coherencia entre los hechos que causan el despido y aquellos que deben ser objeto de prueba. Que el incumplimiento de esta norma, produce indefensión para ambas partes, pues el trabajador habrá de pretender que se califique que la decisión de su empleador ha sido injustificada, toda vez que ha sido separado de sus funciones sin que se le exprese de forma alguna las razones que se consideraron para proceder de esa manera; y por otra el empleador, también se verá impedido e imposibilitado de demostrar, validar y dar legitimidad a la determinación que significó la desvinculación del trabajador a sus servicios.

b) Que cabe entonces referirse acerca de la calificación del término de los servicios de que ha sido objeto el demandante y para tales efectos, este tribunal fue ilustrado por la demandada con la misiva que le fuera enviada, cuyo tenor en lo pertinente es el siguiente:

*“Por intermedio de la presente notifico a UD., que a contar de hoy 28 de octubre de 2021 la Empresa ha decidido poner término a su contrato de trabajo, conforme la causal establecida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores".*

*La causal referida se funda en los siguientes hechos:*

*La empresa, por necesidades del proyecto realiza una reestructuración y racionalización del personal en obra, en todos los departamentos que componen la organización, tales como, mantención, operaciones, logística, compras, administración, etc...”.*

c) Que al respecto cabe tener en consideración que la causal de necesidades de la empresa está referida a una causal de término de contrato de trabajo objetiva, por lo que, para que pueda ser invocada por el empleador es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no dependiendo de su mera voluntad; así también la misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la empresa, como modernización o racionalización de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables y aquí el carácter de necesario del despido, constituye un requisito sine qua non de la causal invocada.

d) Que al analizar la referida carta de aviso de despido, es posible indicar que el fundamento de la causal invocada dice relación con “una reestructuración y racionalización del personal en obra, en todos los departamentos que componen la organización, tales como, mantención, operaciones, logística, compras, administración”.-.

e) Que, la demandada en estos autos no incorporó prueba alguna que diera cuenta de la reestructuración que se señala, ni tampoco en la forma que se llevaría a cabo.

Por otro lado, se refiere a una racionalización de personal, la que tampoco explica, mas que incorporando una serie de finiquitos de distintos trabajadores.

f) Que establecido lo anterior, la determinación que se adoptó con el demandante resulta ser un acto que no justifica la objetividad esperada pues nada

se incorporó para efectos de acreditar la causal de término de los servicios, y por lo tanto aceptar que la causal pueda ser invocada bajo las condiciones que la demandada pretende, en su carta de aviso de despido, significa abrir un espacio de arbitrariedad que no se condice con un sistema de despido reglado, como es el que consagra la legislación laboral actualmente vigente.

g) Que por las consideraciones expresadas precedentemente se califica que el término de los servicios del cual fue objeto el actor ha sido improcedente, por lo que se dará lugar al pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo.

**VIGESIMO CUARTO:** Que en cuanto al monto de la remuneración del demandante se estará al promedio de los tres últimos meses íntegramente laborados, esto es, julio, agosto y septiembre de 2021, según consta en las respectivas liquidaciones de remuneraciones, lo cual de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo, corresponde al monto de **\$ 2.030.396.-**

**VIGESIMO QUINTO:** Respecto del feriado proporcional que se reclama, por la suma de \$ 507.599, debe tenerse presente que dicho monto corresponde al período de 20 de abril de 2021 a 17 de octubre de 2021, por lo que se hará lugar a dicho monto.

**VIGESIMO SEXTO:** Que la prueba rendida se analiza conforme a las reglas de la sana crítica, y la restante prueba rendida, a la cual no se ha hecho mención expresa, en nada altera las conclusiones a que se han arribado.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 9, 10, 161, 162, 163, 168, 172, 174, 221, 243, 446 y siguientes, 454, 456, 457, 459, y 485 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:

I. Que SE RECHAZA PARCIALMENTE la excepción de falta de legitimación pasiva.

II.- **QUE SE RECHAZA LA DENUNCIA DE DESPIDO ANTISINDICAL.**



III.- Que, **SE ACOGE LA DEMANDA SUBSIDIARIA** de despido injustificado, ya que el despido de que fue objeto el demandante con fecha 28 de octubre de 2021, por aplicación del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, es improcedente. Y que en consecuencia la demandada CONSORCIO ACCIONA OSSA PIZZAROTTI Cc 110 SPA , deberá pagarle al demandante las siguientes prestaciones:

a) \$ 2.030.396, por indemnización de aviso previo.

b) \$ 507.599, por feriado proporcional.

IV.- Que la demandada CORPORACION NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, responderá subsidiariamente de conformidad al artículo 183 D del Código del Trabajo.

V.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.-

VI.- QUE SE RECHAZA LA DEMANDA RECONVENCIONAL, deducida por CONSORCIO ACCIONA OSSA PIZZAROTTI Cc 110 SPA.

VII.- Que cada parte pague sus costas.

VIII.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : S-9-2022.

RUC: 22-4-0382863-0.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Dictada por doña CARMEN GLORIA CORREA VALENZUELA,  
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

