

Calama, quince de septiembre de dos mil veintitrés.

EN CUANTO A LA SOLICITUD DEL TERCERO COADYUVANTE DE HACER EFECTIVO EL APERCIBIMIENTO DEL ARTÍCULO 453 N° 5 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO EN CONTRA DE LA DENUNCIADA:

PRIMERO: Que, en audiencia de juicio de fecha 31 de mayo de 2023, el tercero coadyuvante solicitó se haga efectivo el apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo en contra de la denunciada, al no haber exhibido total o parcialmente, los siguientes documentos: 1.- todos los concursos que ha desarrollado División Chuquicamata desde julio del año 2019 hasta la actualidad; y 3.- organigrama de la División Chuquicamata.

SEGUNDO: Que, la parte denunciada evacúa el traslado solicitando que se rechace la solicitud de apercibimiento. Hace presente que la prueba de exhibición de documentos, que es una prueba legítima, permitida por la ley y además recogida explícitamente en el Código de Procedimiento Civil y por lo tanto aplicable en materia laboral por la referencia que hace el Código del Trabajo al procedimiento civil, lo cierto es que requiere al menos dos requisitos para que proceda apercibimiento alguno, el primero es que se trate de documentos que obren o deban obrar en poder de la parte a quien se requiere los documentos, y se ha entendido además que en materia laboral se ha añadido un requisito adicional o sub requisito, esto es, que sean documentos de carácter laboral, y el otro requisito es que el apercibimiento no es un apercibimiento genérico sino que tiene que ser respecto de algún dicho explícitamente contenido en la demanda, de forma tal que para que proceda, por regla general cualquier apercibimiento es necesario que se haya pedido un documento de carácter laboral, que deba estar en poder de la parte a la que se le pide, y además que respecto de este documento se haya hecho alguna referencia o al contenido del documento se haya hecho alguna referencia en la demanda o en el escrito



por el cual el coadyuvante se hace parte, para que así se pida el apercibimiento respecto de ese dicho en particular.

El documento N° 1 dice relación con un listado de concursos internos, el motivo por el cual se está pidiendo el apercibimiento, dice el tercero que no le consta que estos sean todos los concursos, porque dice, que tienen como prueba nueva otros concursos distintos, de manera tal, sabemos que hay concursos que no están en el listado que acompañó la parte demandada y que sí se realizaron. Que, se pidió el listado de concursos hasta la actualidad, que la actualidad es la audiencia preparatoria, porque ese día se pidió, no debiera sorprender a nadie que haya otros concursos posteriores que no estén incluidos en la exhibición de documentos, porque el marco delimitado por la propia parte tercero coadyuvante respecto de este documento, era hasta la actualidad, no dijo hasta la fecha de la audiencia de juicio, y la actualidad no puede entenderse, sino hasta la fecha de la audiencia preparatoria, en segundo lugar, cabe preguntarse, ¿es este un documento de carácter laboral?, ciertamente no lo es, no existe una obligación laboral de mantener un registro de concursos públicos, es más no existe obligación de tener concursos públicos, lo tiene Codelco porque es empresa pública, pero no existe obligación laboral al respecto. En tercer lugar, incluso si existiera obligación, y éste fuera un documento de carácter laboral, ¿hay un deber de carácter legal para que este documento obre en poder de la parte?, ciertamente tampoco lo hay.

Que, su parte obró de buena fe aportando un documento que no tenía ninguna obligación de aportar. Que, la prueba se cumplió tal y como se pidió. No corresponde que se realice apercibimiento alguno a su respecto. Si se realizara un apercibimiento respecto de qué se va a realizar. Qué dichos hay, ya sea en la demanda o en el escrito por el cual el tercero coadyuvante se hace parte donde se haga referencia a estos concursos, no hay nada de eso. De manera que no hay



hechos respecto de los cuales se pueda realizar el apercibimiento legal.

En cuanto al documento N° 3, se trata de un organigrama, y su parte aportó el organigrama de Codelco, y el tercero coadyuvante señala que pidió un organigrama de la División Chuquicamata, se pregunta, ¿existe una obligación legal de mantener un organigrama?, ciertamente no, si existiera esa obligación, ¿sería de carácter laboral?, ciertamente no, no es de carácter laboral un organigrama, no está mencionado el organigrama en alguna parte de la demanda o del escrito por el cual el tercero coadyuvante se hace parte. Entonces, no hay apercibimiento alguno que aplicar respecto a esta materia, de buena fe su parte ha entregado documentación que no estaba obligada por ley a entregar y lo ha hecho porque le parece que en virtud del principio de transparencia y del principio de que las partes tienen que probar sus teorías del caso y para eso pueden valerse de cualquier medio probatorio, es legítimo que se haya pedido. No hay apercibimiento alguno que se deba aplicar en su contra.

TERCERO: Que, con relación al apercibimiento solicitado, tanto el documento 1) todos los concursos que ha desarrollado División Chuquicamata desde julio del año 2019 hasta la actualidad; como el documento 3) organigrama de la División Chuquicamata, no son documentos de orden laboral que deban obrar en poder de la denunciada, ni existe norma legal alguna que establezca dicha obligación, de manera que no es posible aplicar a su respecto el apercibimiento solicitado, por lo que el mismo será rechazado, como se establecerá en lo resolutivo de esta sentencia.

EN CUANTO AL FONDO:

CUARTO: Que, comparece doña Edna Pierola Ubilla, abogada, en representación de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa - Calama, ambos domiciliados en Avenida Granaderos N° 1417, de esta ciudad, quien de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292, inciso cuarto del Código del Trabajo, en



relación a lo prescrito en los artículos 273, 274, 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, interpone denuncia por práctica antisindical, en contra de la empresa CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE - DIVISIÓN CHUQUICAMATA representada por don Nicolás Rivera, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en 11 Norte N° 1291, Comuna de Calama.

Expone que, comparece ante la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa - Calama, don Iván Antonio Herrera Nigoevic, en su calidad de Dirigente Sindical de la Federación de Supervisores del Cobre - "FESUC", interponiendo denuncia de Práctica Antisindical, refiriendo en síntesis lo siguiente: Que fue dirigente de Sindicato de Supervisores Codelco Norte hasta Junio del año 2019, y que en Junio del año 2018 fue electo como director de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC). Que mientras fue dirigente del sindicato de supervisores estaba liberado de cumplir labores.

Que hace 8 años y previo a la época en que se encontraba liberado de cumplir sus labores para dedicarse exclusivamente a las funciones de dirigente, el último cargo que desempeñó, fue el de Ingeniero de Excelencia Operacional, cargo que alcanzó a desempeñar por un periodo de 10 meses, esto en el Edificio Corporativo de la empresa en la ciudad de Calama, bajo la dependencia del Director de Excelencia Operacional.

Señala que desde que ingresó a la Corporación, siempre ha desempeñado funciones para la misma gerencia, que esta ha cambiado de nombre pero es la misma y siempre en cargos relacionados al control de gestión.

Señala que desde el 1 de julio de 2019, ha decidido reincorporarse a sus labores, explica que se le autorizó permiso la primera semana, para entregar el cargo de tesorero en el Sindicato de Supervisores de la División, luego el día 8 de julio de 2019, se presenta, con RR.LL. y le manifiesta el Sr. Moya que la jefatura directa del denunciante es la



Sta. Matus, quien es Directora de Estrategia y Control de Gestión, también el Gerente de Administración Sr. Pablo Geisse.

Que se le consulta "en que parada está", por lo que el denunciante contesta que dado que no salió reelecto como Dirigente de Sindicato Base, viene a asumir sus funciones. Le señalan que hay que hacer cursos de inducción especialmente por materias de seguridad las que se quedó efectuando ese día, en lo que permanece también el día 9 de julio de 2019. El día 10 del mismo mes, lo llama el Gerente, Sr. Geisse, y le manifiesta que esa dirección (De Estrategia y Control de Gestión) está con dotación completa, le explica que en esta misma gerencia, pero en la Dirección de Abastecimiento, en el área de bodega, hay una vacante. A lo que el denunciante manifestó que no es lo que le corresponde y que correspondía hacer un concurso para llenar ese cargo.

Señala que el día 11 lo llama el Sr. Luis Galdámez, Gerente de Recursos Humanos reiterando lo informado por el Sr. Geisse. Esto en una reunión que consta en un registro, manifestándole según señaló el denunciante, que el Sr. Herrera no es quien administra la empresa, por lo que refiere, la reunión no termina en buenos términos. Explica que manifestó al hablar con Viviana Matus, (Dirección de estrategia y control de gestión) que él cree que se trata de una persecución por ser Dirigente Federativo, pero refiere que la Sra. Matus le manifiesta que debe entender que en dicha área se maneja información asociada números en lo financiero y de producción y eso es información privilegiada. La Sra. Matus le comenta que coordinará las inducciones para el área de la bodega, y a las 14:30 lo contactan con Héctor Vinés, Jefe de bodega, para reunión de arranque de inducción.

Explica que en registro de esa reunión manifestó lo que ya se ha señalado, en cuanto a que, esas no son sus funciones por contrato, y que se le está obligando a asistir a las inducciones de este nuevo cargo que impone la empresa. Señala



que en adelante la empresa ha insistido con instruir labores al denunciante en el nuevo cargo que desea asignarle de manera unilateral, el denunciante no acepta y se presenta a trabajar en las dependencias que le corresponden según la función que está pactada en su contrato.

Agrega que después se reúne con personal de RRLL y el Director de Abastecimiento. Que se trató de nuevo el traslado a bodega y que se dio cuenta en el registro de aquella reunión, que el contenido de la carta presentada por el denunciante, en relación a estos hechos, se revisará por el Consejero. Agregando que el control de horario de ingreso del denunciante, se efectuará por Gladis Días. Lo que él considera, no corresponde por que no procede que otro supervisor esté controlando el horario a un par, control que además no se está efectuando de esta forma respecto de otros supervisores.

Señala que con fecha 5 de agosto de 2019 se envió a su correo electrónico personal, carta de oferta de cambio de funciones destinadas a desarrollarse en bodega, la que también se entrega de manera personal el día 6 de agosto. Esto en funciones que nunca antes ha desarrollado y reitera que él no está de acuerdo en la modificación de sus funciones.

En definitiva reitera que no se le está otorgando el trabajo convenido y que la función que se le está imponiendo no es la que le corresponde por contrato, lo que es una práctica antisindical a lo que se debe sumar que a él se le impuso el control de asistencia por un par, medida que no se ha adoptado con otros supervisores.

Finalmente señala que la empresa le indicó que no pagará el último permiso sindical solicitado, en circunstancias que en el pasado ya ha pagado sus permisos sindicales.

En atención a la denuncia declarada admisible, se dio inicio a procedimiento de Derechos Fundamentales por denuncia de vulneración del Derecho a la Libertad Sindical, bajo el



número de comisión 202/2019/652, designándose como fiscalizador actuante a don Joel Yáñez Maluenda, funcionario de la Institución.

De conformidad al procedimiento respectivo, se procedió a verificar en la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección, que el Sr. Iván Herrera Nigoevic tuvo la calidad de Tesorero del Sindicato de Supervisores en el periodo comprendido entre el 30/06/2017, hasta 30/06/2019, verificándose además que el Sr. Herrera tiene la calidad de Director de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), por el periodo comprendido entre el 07/06/2018, hasta 07/06/2022.

Se procede a efectuar indagatorias en relación a los antecedentes relatados por el denunciante, procedimiento que se consigna en detalle en el informe del fiscalizador. De los antecedentes recabados y del resultado del estudio y análisis de los mimos se destacó la constatación de los siguientes antecedentes:

Respecto de los hechos denunciados relacionados a que al denunciante no se le está otorgando el trabajo convenido por contrato. El representante legal del empleador, refiere que el Sr. Iván Herrera hasta hace 8 años, aproximadamente, desempeñó el cargo antes referido, esto cuando esta persona comenzó a ejercer sus labores sindicales, saliendo de la línea de funciones laborales, como dirigente base del sindicato de supervisores. Explica que dicho cargo ya no existe en la actualidad, debido a una restructuración en la Gerencia de Administración. Agrega que la actual Dirección de Estrategia y Control de Gestión cuenta con dotación completa de trabajadores. Que la Gerencia de Administración ofreció al Sr. Herrera el cargo de Supervisor de Abastecimiento, área diferente al de control de gestión, pero de la misma gerencia.

Señala que "el Sr. Iván Herrera desde que se presenta en el edificio corporativo, ocupa un cubículo en área de Dirección



del Control de Gestión, desconociendo qué funciones o qué hace dicha persona en aquel lugar, no informando nada en contrario su jefatura de la gerencia de administración, pero no está cumpliendo sus funciones contractuales, porque dicho cargo ya no existe en esa dirección y gerencia”.

Otro entrevistado señaló que señor Iván Herrera es Supervisor de Excelencia Operacional, cargo que dependía de la Dirección de Excelencia Operacional, esto antes de asumir sus labores como Dirigente, Dirección que dejó de existir y que se dividió, una parte la absorbió operaciones y la otra parte se quedó en la actual Dirección de Estrategia y Control de Gestión. Explica que el cargo del señor Herrera existía en la Dirección de Excelencia Operacional, pero en la actual Dirección no existe tal cargo, existiendo los cargos de Estrategia y Control de Gestión, siendo (estos cargos) similares en algunas tareas.

Esta información en análisis con la documentación contractual del denunciante permite establecer que la empresa Codelco Chile División Chuquicamata no está otorgando al trabajador Iván Herrera, el trabajo convenido en modificación de contrato de trabajo de fecha 06 de agosto del 2010, documento en el que se consigna que el denunciante debe ejecutar las labores del cargo “Ingeniero Excelencia Operacional”.

Asimismo, se constató que el Sr. Iván Herrera, desde su regreso a sus labores en el edificio corporativo de la empresa en la comuna de Calama, a partir del día 08 de julio del 2019, ocupó un cubículo de un trabajador que estuvo con vacaciones y con permiso de post natal parental, verificándose en visita inspectora, mediante percepción visual que, el Sr. Herrera estaba sólo en una sala de reuniones ubicada en el cuarto piso de la torre B del edificio corporativo, lugar en donde opera la Dirección de Estrategia y Control de Gestión, esta persona no se encontraba realizando labores en el cargo de “Ingeniero de



Excelencia Operacional”, esto según lo señalado por la Sra. Gladys Matus, Directora de dicha área.

Respecto del nuevo cargo que se estaría imponiendo al denunciante, se desprende de declaraciones y revisión documental, que la empresa Codelco Chile División Chuquicamata, mediante reuniones registradas en documentos denominados R-006, en los días 11 y 22 de julio del 2019 ha tratado con el Sr. Herrera la reubicación y reinserción en el área de Abastecimiento en el cargo de Supervisor de Abastecimiento, constatándose que el Sr. Iván Herrera ha manifestado en estas instancias no aceptar este cambio de cargo y funciones.

Se verificó dos registros de R-006 del día 11 de julio del 2019, el primero de ellos correspondiente a horario de la mañana consigna lo siguiente: “Conversación con Sr. Iván Herrera N., respecto de su reinserción en área de Abastecimiento; Empleadora explica motivos de reubicación con posibilidad de desarrollo en dicha área, dado que función original del Supervisor ya se encuentra reorganizada a contar de la fecha en que el Supervisor asumió función de Director Sindical, esto es 8 años atrás, dado esto, El supervisor manifiesta como postura que empleador debe reinsertarlo en el cargo y función establecidas en su contrato de trabajo. Se informa al Supervisor que jefatura organizara labores de capacitación para desarrollo en área de Abastecimiento. Cabe señalar que el Supervisor no está de acuerdo con el último punto sobre capacitación en el área de Abastecimiento”.

El segundo de ellos correspondiente a horario de la tarde registra lo siguiente: Objetivos: “Dar a conocer el área de Abastecimiento y el área de Bodega en particular”; Materias Tratadas: “Labores y objetivos del área Bodega, Operación rutinaria de Bodega, Responsabilidades del cargo”; Decisiones Tomadas: “Iván Herrera Nigoevic: Dejo constancia que desde el día 8 de julio 2019, he solicitado que se me proporcione el trabajo convenido en mi contrato de trabajo lo cual Codelco



Chile División Chuquicamata no me ha proporcionado. Además de constancia de que el proceso de inducción para prestar servicios de Abastecimiento en dicha área y en la bodega propiamente tal, al que se me ha obligado asistir, constituye una modificación de la naturaleza de mis servicios ya que mi contrato de trabajo establece que debo prestar servicios en la Gerencia de Administración en el cargo de Ingeniero de Excelencia Operacional. Las funciones de mi cargo descritas en anexo de descripción de cargo, se desarrollan actualmente en la Dirección de Estrategia y Control de Gestión y no están relacionado en lo más mínimo con el área de Abastecimiento sector bodega, a la cual se pretende derivarme". Registra nombres y firmas de las siguientes personas: Iván Herrera, Héctor Vines y Luis Rivera (Estas dos últimas personas pertenecientes al área de Abastecimiento).

Luego, se verificó que registro de fecha 22/07/2019: "Se conversa con Don Iván Herrera por segunda oportunidad respecto de su reubicación en área de Abastecimiento dependiente de la GAD, a lo cual Sr. Herrera manifiesta no estar de acuerdo por segunda vez, dado fundamentos jurídicos que este último manifiesta (Art. 243 CT) situación que el empleador toma conocimiento y será revisado ante el consejero jurídico para su resolución final. Sin perjuicio de lo anterior se reitera a Don Iván Herrera que la hora de ingreso es a las 8:00 AM, lo cual a contar de esta fecha será controlada diariamente con doña Gladys Díaz". Registra nombres y firmas de las siguientes personas: Iván Herrera, Héctor Riquelme, de Abastecimiento, Osvaldo Moya y Hernán Cortez (las dos últimas personas pertenecientes a la Gerencia de Recursos Humanos, Dirección de Relaciones Laborales).

El Sr. Héctor Vines. Jefe Área de Bodega, declara: "Desconoce qué cargo o función debe ejecutar el Sr. Iván Herrera, esto según su contrato de trabajo"; Señala que durante el año 2019 el área de bodega dejó de contar con un supervisor, porque un trabajador se acogió al plan de egreso de la empresa, por lo cual se requiere de un reemplazo en dicho cargo, Agregó que



el martes 11/07/2019, aproximadamente, el declarante sostuvo reunión con el Sr. Herrera, en la oficina del Sr. Riquelme en el edificio corporativo de Calama, y en dicha instancia se le ofrece y se le explica al Sr. Herrera las funciones que se le está ofreciendo, como Supervisor de Abastecimiento, respondiendo el Sr. Herrera que él no tiene nada personal con el declarante, y que él estaba tratando de recuperar su cargo.

La empresa con fecha 05 de agosto el 2019, comunica al Sr. Herrera que la Gerencia de Administración está en condiciones de ofertar el cargo de Supervisor de Abastecimiento, consignándose en carta las funciones y proyectos involucrados de dicho cargo, no existiendo registro de aceptación de dicho cargo de parte del Sr. Herrera, verificándose que el denunciante ha remitido a la empresa cartas de fechas 26 de julio y 23 de agosto del año 2019, en las cuales ha señalado que desde el día 08 de julio del 2019, la empresa Codelco Chile no está otorgándole el trabajo convenido en su contrato de trabajo.

Respecto del control de horario que se le ha impuesto sólo al trabajador denunciante, a través de otro trabajador de su misma jerarquía. Consta de revisión documental, que la empresa Codelco Chile División Chuquicamata, por medio de personal perteneciente a la Dirección de Relaciones Laborales, según registros de R-006 de fecha 22 de julio del 2019, de reunión con el Sr. Iván Herrera, señalan por escrito que "se reitera al Sr. Herrera que la hora de ingreso es a las 08:00 horas, y que a contar de dicho día el ingreso será controlado por la Sra. Gladys Díaz, Supervisora de Control de Gestión Experto".

Se desprende de la declaración de la Sra. Gladys Díaz, Supervisora de Control de Gestión Experto, que desconoce información al respecto. La Sra. Díaz declara: "Desconoce si alguna jefatura del área o de la empresa lleva el control de



asistencia del señor Herrera, suponiendo que este control lo debe llevar Recursos Humanos”.

El Sr. Héctor Vines, Jefe Área de Bodega, declara: “que los Supervisores llevan control de asistencia por excepción, señalando que por el caso del Sr. Herrera no recibió instrucciones de ninguna jefatura de llevar algún tipo de control de asistencia para dicha persona, desconociendo si otros Supervisores de la Gerencia de Administración hayan recibido tal instrucción”.

Se desprende de declaraciones que los supervisores se rigen por control de asistencia por excepción, que se debe comunicar la inasistencia y que personal de RRL, pueden revisar en el sistema los ingresos y salidas del edificio corporativo, incluido el del Sr. Herrera.

En cuanto al presente hecho a investigar, el Sr. Alexei Escobar, Director de Relaciones Laborales y representante de Codelco Chile División Chuquicamata, declaró: “que el Sr. Herrera, como todos los trabajadores roles “A” y “B”, está sujeto a control de asistencia por excepción, no existiendo un control formal de asistencia de dicha persona, pero se ha solicitado que se informe por parte de gerencia de administración de las ausencias de dicho trabajador, y señala que por parte del Sr. Herrera, esta persona ha informado a Relaciones Laborales el uso de sus horas sindicales por estos últimos meses”.

En cuanto al régimen de permisos sindicales (Horas de trabajo sindical) aplicable al Sr. Iván Herrera, en su calidad de dirigente de la Federación de Supervisores del Cobre. (FESUC).

Consultado en Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección Provincial del Trabajo El Loa, se constata que el Sr. Iván Herrera Nigoevic tuvo la calidad de Tesorero del Sindicato de Supervisores en el periodo: desde 30/06/2017, y hasta 30/06/2019, esto por no salir reelecto en elecciones de



renovación de directorio de fecha 27/06/2019 (Fecha de depósito RR.LL. IPT El Loa Calama). Verificándose además que el Sr. Herrera tiene la calidad de Director de la Federación de Supervisores del cobre (FESUC), por el periodo: desde 07/06/2018, hasta 07/06/2022.

Según declaración jurada del Sr. Alexei Escobar, Director de Relaciones Laborales Se constata que la empresa Codelco Chile División Chuquicamata, desde que el Sr. Herrera pierde la calidad de Director del Sindicato de Supervisores (07/2019), Sindicato Base respecto de la Federación mencionada, le otorga en su calidad de Director de Federación (FESUC), diez horas semanales de trabajo sindical, esto según el artículo 274 del Código del Trabajo, más dos horas para el cumplimiento de jornada contractual de doce horas.

Según revisión documental, se constató dos misivas remitidas por la empresa, ambas misivas de fecha 20/06/2019, una carta GRH-DRL N° 246/2019 dirigida para cinco integrantes del Directorio del Sindicato de Supervisores, incluido el Sr. Iván Herrera, en su calidad de Tesorero del Sindicato, y una segunda carta GRH-DRL N° 248/2019, dirigida al Sr. Iván Herrera Nigoevic. Ambas cartas registran similar contenido en relación a que se comunica a los dirigentes del sindicato de Supervisores, que debido al proceso de elecciones del directorio del Sindicato, la empresa se sujetara a lo indicado por el artículo 249 del Código del Trabajo, esto en cuanto a las horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, señalándose que no ha sido objeto de negociación entre el sindicato y la empresa las horas de trabajo sindical y sus pagos asociados, por lo cual se consigna que la empresa concederá a cada uno de los nuevos Directores Sindicales que sean elegidos, ocho horas semanales para el desarrollo del trabajo sindical, las que se entenderán trabajadas para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan durante el tiempo del permiso. La carta remitida a los cinco directores



sindicales, se agrega que los actuales directores que no resulten re electos, deberán en sus condiciones de Supervisores con contratos individuales vigentes, reintegrarse a sus labores habituales en sus áreas de origen, debiendo coordinar sus reincorporaciones esto con la Dirección de Relaciones Laborales en sus inmediatas jornadas y turnos de trabajo que correspondan a sus planes de horarios, las que deberán preceder por una inducción y actualización de las fichas DAS que correspondan.

El empleador entrega para la presente investigación, copia de documento denominado "Protocolo de Acuerdo para Regulación del Tiempo Sindical Sindicato de Supervisores Rol A", suscrito entre la empresa y el señalado sindicato, de fecha 01/07/2019, esto es, con fecha posterior a aquella en que el Sr. Herrera formaba parte del Directorio de Dicha Organización Sindical.

Luego, revisados los comprobantes de pago de remuneraciones, comprobantes de tiempo (registros de asistencias), registros de permisos y cartas de comunicación de uso de horas de trabajo sindical, todo esto del Sr. Iván Herrera, por el periodo comprendido entre el mes de agosto del 2018, se constata que desde el mes de agosto del 2018, hasta el mes de junio del 2019 el Sr. Herrera recibe el pago completo de sus remuneraciones por los meses completos registrados como trabajados, excepto los meses de noviembre del 2018, febrero y marzo del 2019, en los cuales registra con vacaciones.

Se constató que en el mes de julio del 2019 el trabajador registra en su comprobante de pago de remuneraciones 31 días de sueldo ganado, y en el comprobante de tiempo registra con los días 29, 30 y 31 de julio con "Permiso sin Sueldo", los cuales fueron comunicados por carta (de fecha 26/07/2019) de parte del Sr. Herrera a la empresa, como días de uso de horas de trabajo sindical por su calidad de Director de la Federación FESUC, incluido en estas el día 01 de agosto del 2019.



Se constató que en el mes de agosto del 2019 el trabajador registra en su comprobante de pago de remuneraciones con 28 días de sueldo ganado, registrando en comprobante de tiempo con "Permiso sin Sueldos" por los días 1, 26 y 27 de agosto del 2019, verificándose que el día 01 de agosto fue comunicado por el Sr. Herrera a la empresa, mediante carta de fecha 26/07/2019, como día de uso de horas de trabajo sindical por la Federación FESUC, y los días 26 y 27 de agosto, el Sr. Herrera comunicó a la empresa, mediante carta de fecha 23/08/2019, que haría uso de esos días como horas de trabajo sindical por su calidad de Director de la FESUC.

El Sr. Alexei Escobar, Director de Relaciones Laborales y representante de Codelco Chile División Chuquicamata, declaró: "Que la empresa ya no se hace cargo del pago de las horas sindicales como dirigente Federativo del Sr. Iván Herrera, esto cuando esta persona solicita y hace uso de sus horas sindicales desde que perdió su calidad de dirigente de sindicato base, por lo cual aclara que el pago de estas horas sindicales deben ser asumidas por su respectiva Federación, y señala que la empresa no descuenta de sus remuneraciones dichas horas sindicales, más bien paga las remuneraciones por los días que el Sr. Herrera se presenta a trabajar en la División".

En base a declaraciones y revisión documental, se verifica que la empresa Codelco Chile División Chuquicamata, desde que el denunciante pierde la calidad de dirigente de Sindicato Base, manifiesta su voluntad de aplicar el régimen legal en cuanto a las horas de trabajo sindical, siendo de cargo del sindicato el pago de remuneraciones y otras prestaciones laborales y previsionales. Celebrando posteriormente un acuerdo con el Sindicato de Supervisores, que no contiene la condición en la que se encuentra el denunciante, no se verifica en los antecedentes tenidos a la vista, acuerdo suscrito con la Federación de Supervisores de la cual el denunciante es Director.



Los antecedentes constatados en el proceso de investigación y que en síntesis han sido referidos en el acápite anterior, se sometieron a revisión y análisis, teniendo presente la denuncia efectuada, doctrina administrativa y la normativa vigente. Resultando de aquel ejercicio las siguientes conclusiones, que fueron referidas en el documento denominado "Conclusiones Jurídicas" y que condujeron al Servicio a establecer la existencia de hechos constitutivos de indicios de Vulneración del Derecho a la Libertad Sindical del Sr. Iván Herrera.

Primero, es oportuno hacer presente que en cuanto al régimen de permisos sindicales (Horas de trabajo sindical) aplicable al Sr. Iván Herrera, en su calidad de dirigente de la Federación de Supervisores del Cobre. (FESUC). Los antecedentes recabados resultan insuficientes para señalar debidamente la existencia o no de un convenio consensual, entre la Federación ya referida y la División Chuquicamata de Codelco que regule esta materia. No verificándose en los antecedentes un pacto expreso. Esto según los antecedentes y razonamientos que se detallan en el instrumento recién referido.

Ahora bien, sin perjuicio de que los antecedentes recabados no permiten afirmar la implementación de la medida, si se logra establecer, respecto del control de horario de ingreso y salida que, mediante registro de reunión, quedó establecido por escrito que el Sr. Herrera tendría un horario de ingreso, controlado por una supervisora ya referida en el acápite anterior, verificándose que esta no es la forma de control de asistencia aplicada a los demás supervisores de esa dependencia.

Luego, en otro orden de ideas, si bien, no se logra establecer que contractualmente y tampoco en los hechos, haya operado una modificación de cargo o funciones del denunciante, esto porque se constata que ha existido ofertas de modificación contractual al denunciante, que él no ha



aceptado, no formándose consenso al respecto, sí se pudo establecer claramente y como un hecho objetivo, que la empresa no está otorgando el trabajo convenido en el contrato de trabajo al denunciante, esto sin perjuicio de los argumentos esgrimidos por la empresa, los que a juicio de este Servicio, resultan insuficientes. Puesto que en definitiva, se ha logrado establecer que las funciones que desarrollaba el trabajador sí fueron absorbidas por un área que a la fecha sí tiene funcionamiento en la empresa. La reorganización referida por un declarante en ningún caso significa que las mismas han desaparecido, verificándose de los testimonios, que actualmente funciones similares a las efectuadas por el dirigente se desarrollan por al menos 2 trabajadores.

A esto necesariamente se debe agregar que es la propia empresa la que remite misiva instruyendo la reincorporación a sus funciones a los dirigentes del Sindicato de Supervisores que no resulten reelectos.

Asimismo se verifica que al trabajador se le mantiene sin un lugar físico de trabajo que se le asignara formalmente, debiendo este acomodarse en algún espacio disponible, esto en el área en que hoy se desarrollan las funciones que corresponden al denunciante, según lo estipula su contrato.

En definitiva, habiéndose verificado, como se señaló, que al denunciante no se le está otorgando el Trabajo convenido en su contrato de trabajo y que se le mantiene sin un lugar para desarrollar sus labores. Este Servicio en razón de los hechos constatados, estimando que revisten el carácter de indicios suficientes de Prácticas Antisindicales, atentatorias del derecho a la Libertad Sindical, determinó, en cumplimiento del procedimiento administrativo de rigor, y de lo prescrito en el artículo 486 inciso 6 del Código del Trabajo, citar a las partes a una audiencia de mediación obligatoria, que se celebró el día 10 de Febrero del año 2020, con el objeto de



adoptar medidas correctivas, conducentes a poner término a la vulneración constatada.

En la Audiencia de Mediación Obligatoria, a la que fueron citadas las partes, las mismas no llegan a acuerdo en cuanto a medidas tendientes a agotar las posibilidades de corrección de las conductas de indicios de vulneración constatada y que a la fecha de celebración de la mediación se mantenían. La falta de acuerdo se funda en los motivos que quedaron expresados en acta levantada al efecto y que se incorporará en la oportunidad procesal correspondiente y se adjunta en otrosí de su presentación.

Por tanto el Servicio, en cumplimiento del mandato legal establecido en el artículo 486 inciso 5°, el cual establece: "Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo." Les informa que se procederá a presentar denuncia judicial respecto de las constataciones efectuadas referidas en las conclusiones Jurídicas, relacionadas con que al denunciante no se le está otorgando el Trabajo convenido en su contrato de trabajo y que se le mantiene sin un lugar para desarrollar sus labores.

Ahora bien, habiéndose constatado como un hecho objetivo, que al denunciante no se le está otorgando el Trabajo convenido en su contrato de trabajo y que se le mantiene sin un lugar para desarrollar sus labores, según ya se refirió, estos hechos surgen como indicios suficientes para estimar que estamos ante hechos constitutivos de Practica Antisindical en los términos amplios, de los artículos 289, 291 y el Art. 243 del Código del Trabajo, y especialmente el enunciado general



del Art. 289 y la letra e) de dicha norma; el inciso segundo del Art. 243 en relación con el inciso primero del Art. 274 y las demás normas referidas en su presentación.

En consecuencia, por estas consideraciones, la doctrina de este Servicio, las normas ya referidas y conforme lo señalado en la letra f) del Art. 289 del Condigo del Trabajo, atendida la naturaleza del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el ámbito administrativo, se estima pertinente citar a las partes a la mediación obligatoria establecida en el art. 486 del Código del Trabajo, para que en esta instancia, puedan adoptar las medidas que se propongan, tendientes a agotar las posibilidades de corrección de la vulneración constatada.

En caso de no arribar las partes a un acuerdo para solucionar el conflicto, en cumplimiento de la legislación laboral vigente, la Inspección del Trabajo se encuentra mandatada por la ley para presentar los antecedentes recabados en el proceso investigativo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, a través de una denuncia judicial, en la que se desarrollarán los argumentos reseñados en la minuta, a efecto que un juez resuelva lo que en derecho corresponda, lo cual se desprende de lo dispuesto en el artículo 486 inciso 5° del Código del Trabajo.

Los actos denunciados por el Sr. Iván Herrera, en calidad de director de la FESUC y que fueran constatados por la Fiscalía Laboral de la Inspección en el marco de la investigación llevada a efecto, constituyen sin duda alguna, una práctica que vulnera manifiestamente y un grave atentado al derecho a la libertad sindical, consagrado y asegurado a todas las personas por el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, ello en concordancia con los Convenios N° 87 y N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la libertad sindical, ratificados por nuestro país, que también aceptó los compromisos derivados de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, aprobada por la



Conferencia Internacional del Trabajo en 1998, la que consagra, entre otros derechos calificados como fundamentales, el de libertad sindical.

El Código del Trabajo trata normativamente las conductas atentatorias de la libertad sindical, por un lado, las denominadas prácticas antisindicales en los artículos 289 a 294 bis y, por otro, las prácticas desleales en la negociación colectiva, artículos 403 al 407. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 243 Inciso 2° del Código del Trabajo, respecto de la limitación al empleador del ejercicio de las facultades del Art. 12 para los Directores Sindicales, Así como 215 del mismo Código, que consagra una norma amplia de tutela de la libertad sindical al prescribir que: "No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales".

Las conductas constatadas y sus efectos se encuadran suficientemente en las hipótesis generales de los Arts. 289 y 291 en relación con lo señalado en los Art. 274 y 243 del Código del Ramo. Pero además en conductas referidas (no taxativamente) en la letra a) y e) del Art 289, así como la letra a) del art 291, del Código del Trabajo y demás normas referidas en su presentación.

El art. 274 del Código del Trabajo señala en su inciso primero que "todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos".



En relación con ello el Art. 243. En sus incisos primero y segundo, consigna "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 deba hacer abandono del cargo, por renuncia al sindicato o por término de la empresa. Asimismo, el fuero de los directores sindicales terminará cuando caduque la personalidad jurídica del sindicato por aplicación de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 223 o en el inciso segundo del artículo 227.

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".

Como se logra desprender claramente de la normativa citada el fuero consiste en una prerrogativa sindical que la ley consagra, respecto de aquellos que cumplan funciones de representación sindical, es un estado de excepción que impide su afectación, por la sola voluntad del empleador, respecto del trabajador que se encuentra revestido de tal calidad.

Las conducta denunciadas, esto es, no otorgar el trabajo convenido al director de Federación quien además por muchos años fue director del Sindicato de Supervisores en la División denunciada, no solo constituye como una infracción a la normativa laboral, desde que implica el incumplimiento por parte del empleador de una de las obligaciones básicas que le impone el contrato de trabajo, sino que, sumado al hecho de no entregarle un espacio de trabajo y el antecedente de que se trató de imponer un control horario diferente que al resto de sus pares, situación en la que además se mantiene el Dirigente a la fecha. Todo ello, constituyen un manifiesto atentado a la libertad sindical como prerrogativa, pero



especialmente la afectan en la esfera colectiva, en su ámbito de la actuación sindical, que se traduce entre otros atributos, en la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. Siendo este, el atributo más importante de la libertad Sindical y que se afecta porque se obstruye el debido funcionamiento del sindicato, a través de la actuación de sus representantes.

El tipo de conducta en la que ha incurrido la denunciada incluso atenta contra la libertad sindical en su aspecto individual, que resguarda la libre afiliación o desafiliación de los trabajadores a las organizaciones sindicales, en este caso a los socios y eventuales socios del sindicato de supervisores, al que por mucho tiempo el Sr. Herrera representó directamente, y que además conforman el sindicato base de la federación de la que el Sr. Herrera hoy es dirigente.

Las conductas desplegadas necesariamente resultan en una fuerza que trasciende incluso al representante afectado con la medida, alcanzando al resto de los trabajadores de la empresa, sean estos afiliados o no al Sindicato o Federación, puesto que las razonables consecuencias de sus efectos perniciosos son incalculables, implican una presión, en fuerza moral que en primer lugar, desincentiva y amedrenta a cualquiera que piense eruirse como dirigente de sindicato base o de confederación, esto en representación y defensa de los derechos de los trabajadores, obstaculizando incluso en la consecución de dicho objetivo la formación o funcionamiento de la OOSS.

Las conductas desplegadas también acarrear razonablemente, efectos de injerencia, que se traducen en, desmotivar la idea de incorporación a las organizaciones sindicales, el constituirlos o incluso el desafiliarse de aquel en que lo estuvieran, pues en definitiva, lo que se observa por los restantes trabajadores es la vulneración flagrante del empleador de la protección entregada por el legislador, a su



representante, se desconoce por parte del empleador este amparo excepcional de carácter legal, anulando la situación y función del dirigente afectado, quien ante la presión indebida del actuar arbitrario y unilateral, aparece como un representante que no logra reconstituir su propio derecho a prestar el trabajo convenido o a tener un lugar de trabajo, anulando además de esta forma cualquier deseo o mínima intención de un afiliado al sindicato base, de que el dirigente denunciante intervenga en alguna necesidad, requerimiento o conflicto de este con su empleador.

Debiendo el dirigente desplegar una serie de acciones para lograr la reconstitución del derecho, que lo han traído a la situación de tener que llegar a esta instancia, esto por la postura arbitraria y de la empresa que si bien señala "ofrecer" un cargo y función que ha determinado de manera unilateral, con un argumento que se contradice con las constataciones y conclusiones arribadas por el servicio, paralelamente mantiene al dirigente en la situación que denuncia, mientras no acepte lo ofrecido. Esto por meses, anulando la expresión pública de la libertad sindical, esto es el fuero que reviste al trabajador y sus prerrogativas.

En consecuencia, el no entregar el trabajo convenido sumado a los otros hechos contados, constituye sin duda alguna, un atentado contra la libertad sindical, de suerte que la ineficacia del contrato individual de trabajo, por la vía del incumplimiento empresarial, deslegitima aquella institución, pues la empresa no respeta la protección de la que goza el trabajador, generando los nefastos efectos expuestos.

El desarrollo de la investigación realizada por la Fiscalía Laboral de la Inspección Provincial y los antecedentes de hecho y derecho latamente expuestos, así como los antecedentes que acompañará en su presentación, dan cuenta suficientemente de la configuración de indicios de las conductas vulneradoras constitutivas de prácticas antisindicales denunciadas, esto, para efectos de lo



dispuesto en el Art. 493 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de todo ello y a modo referencial se mencionan a lo menos los siguientes indicios:

1). Cabal conocimiento por parte de la denunciada de la calidad de director de Federación del trabajador denunciante y de las prerrogativas y protección que la ley le otorga.

2). Cabal conocimiento por parte de la denunciada de la calidad de dirigente que ostentó el denunciante, por un periodo de 8 años, del Sindicato de Supervisores, de la División denunciada.

3). Cabal y previo conocimiento por parte de la denunciada de los hechos en que se funda la denuncia (no otorgamiento de trabajo convenido en el contrato de trabajo y no proporcionar un lugar de trabajo en el cual el denunciante pueda permanecer). Esto por meses y hasta la fecha. Así como tratar de imponer un control de horario diferente por uno de sus pares. Todo, sin implementar medida alguna al respecto.

4). Imposición de oferta unilateral por parte de la empresa, respecto de nuevas funciones y lugar de trabajo, no relacionadas directamente a la experiencia desarrollada por el trabajador, sin posibilidad alternativa alguna, manteniendo el dirigente a la fecha en la situación precaria y de anulación denunciada, ante la falta de aceptación.

5). Negativa de la empresa a reconocer las constataciones afectadas por el servicio, en cuanto al reordenamiento del área en que se desempeñaba el denunciante y no su desaparición, más allá del cambio de nombre de la misma y la presencia de funcionario que desarrollan labores similares a las efectuadas por el dirigentes, así como las demás constataciones efectuadas notificadas en las conclusiones del proceso.

6). Efecto pernicioso que las conductas desplegadas por la empresa producen en el derecho a la libertad sindical de los trabajadores, en la forma expuesta en el acápite anterior.



7). Negativa de la empresa en la instancia de mediación a adoptar acuerdos tendentes a terminar con las conductas constatadas.

8). Inexistencia de intención o de propuesta de medidas tendientes a superar o corregir la conducta antisindical.

Así las cosas, la empresa denunciada no solo ha incurrido en la comisión de conductas de prácticas antisindicales expresamente proscritas por la ley respecto del director Federativo denunciante, y en perjuicio del amparo legal que posee, sino que también en transgresión del Derecho de rango constitucional a la Libertad Sindical del dirigente, como consecuencialmente de otros trabajadores, en la forma que ya expuso. Sin que exista proporcionalidad ni justificación alguna en la conducta del empleador.

Solicita, por tanto, tener por interpuesta demanda por práctica antisindical en procedimiento de tutela de derechos fundamentales en contra de la denunciada, ya individualizada, y en definitiva declarar lo siguiente:

1. Que la empresa denunciada, ha incurrido en las prácticas lesivas a la libertad sindical antes detalladas, ordenando se corrija la infracción constatada, debiendo la denunciada, otorgar el trabajo convenido al delegado Sr. Iván Herrera N., otorgando formalmente un lugar y los elementos necesarios para desarrollar sus labores, en el área de la Dirección de Estrategia y Control de Gestión, en el edificio institucional de la denunciada en la ciudad de Calama. Ordenando se deje sin efecto R-006 de fecha 22 de julio del 2019, registro de comunicación en el que se impone un régimen de control de horario de ingreso diferenciado al denunciante. Señalando el Tribunal, el momento en que debe cumplirse y la forma y plazo en que debe darse cuenta del cumplimiento al Tribunal.

2. Que la denunciada se abstenga de ejecutar a futuro toda acción tendiente a menoscabar la libertad sindical, lo



anterior con el fin de poner cese a las conductas lesivas y atentatorias a la libertad sindical.

3. Que se condene a la denunciada al pago de una multa equivalente al máximo legal previsto en el artículo 292 del Código del Trabajo o el monto que el Tribunal considere en derecho corresponda.

4. Que se condene a la denunciada a efectuar una charla de capacitación y difusión del Derecho a la libertad sindical, de cargo propio, a todos los trabajadores que se desempeñan en el edificio institucional de la empresa en la ciudad de Calama, la que deberá ser otorgada por un catedrático de universidad acreditada, especialista en la materia. A realizarse dentro de los 30 días, contados de que la sentencia que se dicte en autos, quede ejecutoriada, debiendo dar cuenta de su cumplimiento.

5. Que se condene a la denunciada a mantener publicado permanentemente en lugares de acceso a sus dependencias y faenas, los domicilios y teléfonos de las Instituciones destinadas a velar por la protección de los derechos fundamentales y la libertad sindical (Inspección del Trabajo, Dirección Regional del Trabajo, Defensoría Laboral y Juzgado de Letras del Trabajo).

6. Que se condene a la denunciada a difundir a todos sus trabajadores, mediante trípticos o información escrita, antecedentes relativos a los derechos fundamentales y la libertad sindical y su protección.

7. Todo lo anterior, con costas.

QUINTO: Que, con fecha 27 de octubre de 2020, comparece don José Tomás Peralta Martínez, abogado, domiciliado para estos efectos en José Miguel de la Barra 480, Oficina 801, comuna de Santiago, en representación de Iván Antonio Herrera Nigoevic, egresado de ingeniería comercial, domiciliado en Belisario Riquelme 3.266, Villa Atacama, comuna de Calama, quien en lo principal de su presentación, se hace parte en la



presente causa como tercero coadyuvante, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 432 del Código del Trabajo y en el artículo 23 del Código de Procedimiento Civil, confirmando y ratificando todos los fundamentos de hecho y de derecho contenidos en la demanda de autos, ya que su representado tiene interés directo en el presente juicio, puesto que es precisamente contra quien se han dirigido las prácticas antisindicales denunciadas en estos autos, y por consiguiente lo que se resuelva en la presente causa afecta directamente el interés de su representado.

Así las cosas, y existiendo normas que permiten la aplicación de las normas comunes a todo procedimiento en materia laboral, por así disponerlo el artículo 432 del Código del Trabajo, y manteniendo un interés actual en lo que se resuelva en este juicio, solicita en definitiva que se le tenga como tercero coadyuvante en los presentes autos, en representación de don Iván Antonio Herrera Nigoevic.

Que, el Tribunal, con fecha 30 de octubre de 2020, acogió la solicitud precedente, teniendo a don Iván Antonio Herrera Nigoevic, como parte en la causa en calidad de tercero coadyuvante, por afectarle actual y directamente el resultado de este juicio.

SEXTO: Que, comparece en tiempo y forma don Pablo Andrés Valdés Pérez, abogado, en representación de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Radomiro Tomic, ambos domiciliados para estos efectos en Avda. Once Norte N° 1291, Villa Exótica, ciudad de Calama, quien en lo principal de su presentación, contesta la denuncia de autos, solicitando su rechazo, con costas.

Indica que, don Iván Herrera Nigoevic, ya individualizado, ingresó a prestar servicios dependientes para la División Chuquicamata con fecha primero de enero de 2005, suscribiéndose contrato de trabajo indefinido, con el objeto de cumplir las funciones de "Ingeniero Gestión Información y



Control Gestión" en la Gerencia de Control de Gestión e Inversiones de la Dirección de Excelencia Operacional.

Posteriormente, con fecha 6 de agosto de 2010, se firmó entre las partes un anexo de contrato de trabajo en virtud del cual el trabajador pasa a desempeñar el cargo de "Ingeniero Excelencia Operacional".

Sin embargo, poco tiempo después, el primero de julio de 2011, el señor Herrera resultó electo como dirigente sindical del Sindicato de Supervisores Rol A de Chuquicamata, siendo reelegido por tres periodos más de dos años cada uno. Dada su labor sindical, y de conformidad al artículo 249 del Código del Trabajo, dedicó sus horas de trabajo a las funciones sindicales, sin prestar servicios efectivos a la División, por un período de 8 años, aproximadamente, entre los meses de julio de 2011 a junio de 2019. En efecto, hasta el mes de julio de 2019, los miembros del directorio del Sindicato de Supervisores Rol A de Chuquicamata tenían dedicación exclusiva a sus labores sindicales, por lo que no prestaban servicios en sus respectivas áreas de trabajo, situación que cambió a partir de la firma de un protocolo entre dicho sindicato y su representada.

Así pues, la calidad del señor Herrera de dirigente sindical base a nivel del Sindicato empresa terminó en el mes de junio de 2019, fecha en la cual al trabajador le correspondía reincorporarse a sus labores, ya que, en su calidad de dirigente sindical de carácter federativo no cuenta con dedicación exclusiva a labores sindicales.

En efecto, entre la FESUC y la División Chuquicamata no existe ningún pacto (ya sea expreso o tácito) en cuanto a la distribución de las horas de trabajo sindical, con lo cual -de conformidad con lo dispuesto en el artículo 274 inciso tercero del Código del Trabajo- le corresponde al señor Herrera disponer sólo de las 10 horas legales de trabajo sindical, debiendo prestar servicios para su empleador el resto de la jornada laboral.



El señor Herrera se ha negado a prestar servicios para Codelco y no es que ésta se haya negado a otorgarle el trabajo convenido. Eso es indesmentible.

En esta discusión no hay que perder de vista un asunto esencial: el señor Herrera terminó su último cargo de director del Sindicato de Supervisores Rol A de la División Chuquicamata de Codelco en el mes de junio de 2019, es decir, hace más de año, durante el cual no ha prestado servicio alguno a Codelco.

Anterior a eso, el señor Herrera estuvo ocho años sin prestar servicios para la empresa. Ocho años, a estas alturas del desarrollo tecnológico (más aún, en el rubro minero que está en constante evolución), son una eternidad, por lo que evidentemente la empresa para la que prestaba servicios el trabajador en el año 2011 poco tiene que ver con la empresa para la que tenía que volver a prestar servicios el año 2019.

Este punto es de extrema relevancia para el asunto objeto del presente juicio, porque se relaciona con el principio de la primacía de la realidad, de vasta aplicación en el ámbito laboral. Una cosa es que en teoría debiera volver a ejercer idénticas funciones a las que tenía antes, pero esa teoría choca con la realidad, con un larguísimo período de ocho años de intervalo. El derecho laboral se caracteriza por su flexibilidad en ese sentido, no siendo viable una aplicación ciega de la norma sin tomar en consideración su contexto y aplicación práctica, asuntos esenciales para entender el fondo de lo que se está discutiendo en estos autos.

En dicho contexto, desde la fecha en que debía volver a prestar servicios para su empleador, se le ofreció al señor Herrera el cargo de Supervisor de Abastecimiento Bodega Km. 6 para la Gerencia de Administración, puesto en que se requería igual experiencia y calificación que aquel que se señalaba en su último anexo de contrato de trabajo (cargo que, como ha repetido en innumerables ocasiones, ya no existe). Sin



embargo, el nuevo cargo fue rechazado invariablemente por el trabajador desde el mes de julio de 2019.

El cargo ofrecido al señor Herrera no representaba detrimento alguno. En efecto, dicho cargo le corresponde a su nivel dentro de la empresa (supervisor, correspondiente al estamento de Profesionales denominado Rol A) y las funciones son absolutamente equivalentes a éste. Por este cargo percibiría la misma remuneración pactada entre las partes, por lo que -desde el punto de vista económico- no involucraba detrimento alguno para el señor Herrera. Asimismo, las perspectivas futuras del cargo ofrecido también son auspiciosas, representando una gran oportunidad de desarrollo profesional.

Según la denuncia del señor Herrera ante la Inspección del Trabajo pareciera que lo estuviesen obligando a ir a trabajar como bodeguero, pero nada es más lejano a esto. El cargo ofrecido era totalmente coherente con las exigencias de su nivel. Asimismo, el hecho de que estuviese en un área distinta de la que ocupaba hacía ocho años (porque, como veremos, el cargo que ocupaba originalmente ya no existe ni tampoco existía un cargo disponible en algún área asimilable) no implica detrimento alguno para el trabajador, sino que es una política de general aplicación en la Empresa.

En efecto, es de común aplicación en la División Chuquicamata que los trabajadores vayan rotando en distintas áreas, y esto se ha dado muchísimas veces a nivel de supervisores e incluso de dirigentes sindicales, tal como el señor Herrera. Esto no representa detrimento alguno en sus perspectivas profesionales, sino una gran oportunidad de desarrollo.

El problema, sin embargo, es que el señor Herrera no quiere trabajar y aprovecha de exigir algo imposible para atrincherarse en una zona de confort que -según su particular perspectiva- le permite recibir su remuneración sin prestar servicios.



El cargo que desempeñaba el señor Herrera en el año 2011 ya no existe en la actualidad, es por eso que se le ha ofrecido un cargo equivalente en la Dirección de Abastecimiento. La Dirección en la que se desempeñaba el señor Herrera ha sido completamente reestructurada, pues han pasado larguísimos ocho años entremedio.

Actualmente, no hay cargo alguno con las funciones que desempeñaba el señor Herrera ocho años atrás. El único que podría ser lejanamente asimilable son ciertas funciones desarrolladas por la Dirección de Estrategia y Control de Gestión, que tiene un foco muy distinto, en todo caso. Y es absolutamente imposible que el señor Herrera pueda ocupar dicho cargo por las siguientes razones: a) No existe una vacante disponible. ¿Pretende el señor Herrera que se despida a otro trabajador para ocupar ese cargo?; b) Este cargo está enfocado en una metodología completamente nueva, creada el año 2016, llamada Lean Management (C+), que consiste en un sistema integrado de principios, prácticas operacionales y métodos enfocados en la optimización, flexibilización y cambios en la prestación de los servicios. Es un nuevo sistema de gestión destinado a reducir el tiempo incidental y el desperdicio de tiempos y recursos. Es un cambio revolucionario en la empresa, un sistema de gestión que nada tiene que ver con lo que se usaba antes. Este nuevo paradigma no sólo implica cambios tecnológicos, sino también un cambio cultural que pone el foco en apoyar a la línea, donde se agrega valor a la productividad. De esta forma, existe un cambio de enfoque desde los indicadores de desempeño a los indicadores de comportamiento; c) Adicionalmente, las funciones en cuestión de la Dirección de Estrategia y Control de Gestión también se llevan a cabo en la faena de Chuquicamata, ubicada a 20 kilómetros de la ciudad de Calama, mientras que el cargo ofrecido en la Dirección de Abastecimiento se debe desempeñar en el centro de Trabajo Bodega, ubicado a 6 kilómetros de Calama. Es decir, en ninguna circunstancia, ni siquiera en la Dirección de



Estrategia y Control de Gestión, podría haber prestado servicios en la oficina central de Calama.

Es más, en el mismo informe de investigación de la Inspección del Trabajo se cita información concluyente en el sentido que en la Dirección de Estrategia y Control de Gestión no existe actualmente ningún trabajador que haya pertenecido a la Dirección de Excelencia Operacional.

Pero existe una razón aún más relevante: el señor Herrera no puede desempeñarse como "ingeniero en excelencia operacional" porque, contrariamente a lo que informó en su momento a su representada, no es ingeniero, materia que ha forzado a la División Chuquicamata de Codelco a solicitar judicialmente su desafuero ante este mismo tribunal.

En efecto, del mismo nombre del cargo en cuestión fluye la exigencia natural de que quien lo ejerza tenga la calidad, justamente, de ingeniero. Tanto es así, que en la respectiva "descripción de cargo" (que forma parte del contrato de trabajo entre su representada y el señor Herrera) se señala que los requisitos de ingreso al cargo consisten, en lo relativo a la formación, al título de Ingeniero.

Cabe agregar que incluso el mismo trabajador firmó la descripción del cargo.

De esta forma, aun cuando el cargo existiera aún (que no existe), estuviera disponible y los servicios se prestaran en la ciudad de Calama (lo que ya no ocurre), sería imposible permitir que una persona que no cumple con los requisitos mínimos del cargo, lo ejerza.

De esta forma, las razones de la empresa de ofrecer al señor Herrera el cargo en la División de Abastecimiento son completamente plausibles y acreditables.

En resumidas cuentas, el señor Herrera exige un imposible, y a lo imposible nadie está obligado.



El señor Herrera no está asistiendo a prestar servicios a la Empresa. En efecto, en un principio asistió diariamente un par de horas, pero al poco tiempo comenzó a hacerlo muy esporádicamente y, desde el mes de marzo, prácticamente no aparece por las dependencias de Codelco. Lo anterior es fácilmente comprobable al revisar el registro de acceso al edificio de la empresa desde el mes de junio de 2019 a la fecha.

Por ejemplo, entre el 10 de febrero y el 10 de marzo pasado, simplemente no asistió, sin explicación alguna. Después asistió algunos días en la semana siguiente, pero posteriormente, entre el 16 de marzo y el 17 de abril tampoco asistió, sin justificación alguna. ¿Este es el comportamiento de un trabajador que dice querer trabajar?

Pese a esto, contrariamente a lo que se señala en la demanda, el señor Herrera tiene una estación de trabajo disponible para él en las oficinas corporativas de la empresa en la ciudad de Calama. En efecto, el señor Herrera siempre ha tenido una estación de trabajo a su disposición, pero no asiste a trabajar desde marzo -incluso antes- por lo que no la ha utilizado.

La demanda insinúa que al señor Herrera se le controlaba el horario, y que este control lo efectuaba otra supervisora llamada Gladys Díaz, lo que vendría a significar otro indicio de vulneración constitutivo de práctica antisindical a ojos de la Inspección del Trabajo. Nada más lejano a la realidad: nadie controla la asistencia del señor Herrera. El único control de asistencia es el que se hace a todas las personas que entran y salen del edificio de la empresa, en lo que nada tiene que ver doña Gladys Díaz.

En este sentido, el señor Herrera sólo se limita a informar sus permisos sindicales y el uso de sus vacaciones, nada más, siendo un control por excepción, lo mismo que se le aplica al resto de los supervisores.



Es más, en el informe de investigación no hay ningún antecedente sobre este punto, salvo una referencia indirecta en una reunión del mes de julio de 2019 donde se habría hecho referencia a este supuesto control de horario.

En este sentido, la misma trabajadora que supuestamente estaría a cargo de controlar al señor Herrera, Gladys Díaz, declaró que ella no ejecutaba ningún tipo de control sobre el trabajador, y esta declaración la dio el día 12 de septiembre, es decir, casi tres meses después de que se habría iniciado este supuesto control. Entonces, resulta evidente que este control nunca existió.

En este sentido, en la minuta con conclusiones jurídicas acompañada junto a la denuncia de autos se señala explícitamente que no se acreditó que esta medida de control se haya puesto en práctica: "Similar circunstancia ocurre con el control de horario que refiere el denunciante, puesto que, si bien se constata que mediante registro de reunión sí se le señaló al Sr. Herrera que su horario de ingreso sería controlado por una supervisora ya referida en el acápite anterior, los antecedentes recabados no nos permiten afirmar con la debida certeza que dicha medida se haya implementado en los hechos, esto debido a que la trabajadora mencionada desconoce antecedentes al respecto, no se constata en este periodo sanciones aplicadas al denunciante por estos hechos, verificándose asimismo documentalmente y de las declaraciones, que el denunciante y demás supervisores del área, se rige por sistema de asistencia por excepción".

No existe ningún antecedente que permita acreditar la existencia de un supuesto control de asistencia para el señor Herrera.

Es más, el señor Herrera tiene un régimen especial respecto a los demás trabajadores de su cargo y funciones. En efecto, cuando prestaba servicios para la empresa, es decir, antes del año 2011, no estaba sujeto a jornada ordinaria de trabajo, por lo que se le aplicaba el artículo 22 inciso



segundo del Código del Trabajo. Sin embargo, en el intertanto, en esos largos ocho años en que no prestó servicios, la situación cambio y al resto de los trabajadores se le aplicó un horario fijo, por tanto ahora que debería volver a prestar servicios está en una situación excepcional en ese sentido.

Entre la FESUC y la División Chuquicamata no existe ningún pacto (ya sea expreso o tácito, nominado o innominado) en cuanto a la distribución de las horas de trabajo sindical, con lo cual -de conformidad con lo dispuesto en el artículo 274 inciso tercero del Código del Trabajo- le corresponde al señor Herrera disponer sólo de las 10 horas legales de trabajo sindical. En consecuencia, no cabe duda alguna que el trabajador tiene la obligación legal de prestar servicios para su empleador y de asistir a las dependencias de la empresa, lo que se ha negado sistemáticamente a hacer. Se hace presente que Codelco Chile ni otra división tiene algún pacto en este sentido.

Es más, si bien durante los años en que el señor Herrera fue dirigente del sindicato base, efectivamente existía un acuerdo con dicho sindicato en virtud del cual sus dirigentes estaban liberados de prestar servicios, pese a lo cual la empresa pagaba íntegramente sus remuneraciones, esta situación también cambió.

En efecto, con fecha primero de julio del año 2019, el Sindicato de Supervisores firmó un acuerdo con la División Chuquicamata, en virtud del cual se le concede a cada dirigente sindical un permiso de ocho horas semanales para ausentarse de sus labores para cumplir con sus funciones sindicales (sin perjuicio de ciertas horas convencionales suplementarias).

Respecto de aquellos dirigentes del Sindicato de Supervisores que sean al mismo tiempo dirigentes de federaciones o confederaciones de trabajadores -como la FESUC- las partes pactaron que la División Chuquicamata concedería un permiso



de 10 horas semanales, de conformidad al artículo 274 del Código del Trabajo, tal como lo establece el literal d) de la cláusula primera anterior.

Finalmente, la cláusula tercera establece que División Chuquicamata será la que pagará las horas de trabajo sindical.

En resumidas cuentas, ni si siquiera en el evento que el señor Herrera hubiese seguido siendo dirigente del Sindicato de Supervisores podría haber tenido derecho a ser eximido de prestar servicios. La única práctica que lo amparaba para dicho efecto, en su antigua calidad de dirigente del Sindicato de Supervisores, fue modificada expresamente por el acuerdo antes señalado.

Sobre esto no hay duda alguna: ningún dirigente sindical del estamento Rol A de la División Chuquicamata se encuentra eximido de prestar servicios, esa es la única realidad.

Es más, existe un antecedente judicial sobre este punto, y no es favorable a la existencia de este supuesto pacto. Nos referimos a la sentencia definitiva dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con fecha cinco de noviembre de 2019 en la causa RIT 0-7545-2018, que rechazó la demanda presentada por doña Carolina Zumarán, precisamente por la existencia de un supuesto pacto innominado con la FESUC. La sentencia, en efecto, rechaza categóricamente la existencia de este pacto innominado.

Dicha sentencia es decidora y contundente para rechazar la tesis del supuesto pacto innominado.

La misma conducta del señor Herrera hace evidente la inexistencia del pacto innominado. En efecto, el hecho de que él mismo haya declarado su intención de volver a trabajar, alegando porque -supuestamente- no se le otorga el trabajo convenido, hace evidente que no existe ni es aplicable el supuesto pacto innominado entre la FESUC y Codelco. Si el señor Herrera hubiese considerado que existía y se encontraba



vigente un pacto en tal sentido, su alegación ante la Inspección del Trabajo habría sido precisamente esa, y no el hecho de que no se le estaba otorgando el trabajo convenido. De esta forma, el hecho de haber efectuado la denuncia representa una contradicción evidente con la tesis del supuesto pacto innominado.

Es más, incluso en el informe de investigación que dio origen a la denuncia de estos autos, la Inspección del Trabajo tampoco tuvo por acreditada la existencia de este pacto.

Esta conclusión tiene diversas consecuencias respecto de la demanda de autos. Además de hacer evidente el hecho de que el señor Herrera tenía que reincorporarse a prestar servicios, también permite acreditar el hecho de que no correspondía pagarle por permisos que excedieran el límite legal ya mencionado. En este sentido, los permisos que se reclaman como supuestamente no pagados, simplemente no correspondía pagarlos de conformidad a la regulación de los mismos.

A mayor abundamiento, la División Chuquicamata por sí misma, únicamente podría celebrar este tipo de pactos con sus organizaciones sindicales y no con asociaciones federativas representativas de trabajadores de otras divisiones de la Corporación. Sin embargo, hace presente que este tipo de pactos no existe ni por parte de Codelco, Casa Matriz, la División Chuquicamata ni otra división de la Corporación.

Se puede definir la libertad sindical como: "el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga".

En base a dicha definición de libertad sindical se puede concluir que forman parte de su contenido esencial el derecho



de sindicación (faz orgánica) y, naturalmente, el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados, mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga (faz funcional).

Así las cosas, para que su demanda prospere, la Dirección del Trabajo deberá acreditar que Codelco ha afectado, de alguna manera, el derecho de sindicación de don Iván Herrera. Nada de eso ocurrirá.

Ahora bien, además de haber demostrado latamente que los hechos objeto de esta controversia no constituyen en ningún caso un atentado contra la libertad sindical en términos objetivos, cabe señalar que la jurisprudencia y la doctrina incluyen, además de este requisito objetivo, un requisito subjetivo: se requiere un elemento volitivo de parte del empleador, esto es, que tras sus actos exista una intención positiva de afectar la libertad sindical de los trabajadores. Cita jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema en la sentencia de fecha 3 de abril de 2013, dictada en la causa rol 7.856-2012.

Para que exista una conducta que sea considerada como antisindical es necesario que concurra la intención precisa y deliberada de parte del empleador de atentar contra la libertad sindical.

Y en este caso concreto, Codelco ha dado pruebas fehacientes de haber actuado de buena fe desde un comienzo. En efecto, las razones por las que el señor Herrera no puede ocupar exactamente el mismo cargo que ocupaba hacía ocho años son objetivas, demostrables y evidentes, y en razón de eso se le ofreció un cargo equivalente que no le causa absolutamente ningún desmedro, tanto en el aspecto económico como profesional.



A mayor abundamiento, aun cuando los hechos materia de la denuncia fueran ciertos (cuestión que no es así), ello no necesariamente implicaría que estemos ante una práctica antisindical. En efecto, es perfectamente posible que exista un incumplimiento laboral con un dirigente sindical, que implique la necesidad de ser subsanado, pero sin que dicho incumplimiento constituya per se una práctica antisindical.

Así pues, para que la denuncia de autos prospere no solo será necesario que se acrediten sus fundamentos fácticos (lo que no ocurrirá), sino que -adicionalmente- sería necesario que se demuestre en el juicio que dichos hechos se vinculan directa e indesmentiblemente con las labores sindicales del actor.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas en escrito, su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en su contestación. De esta forma, su parte señala que nada de lo sostenido por la actora en su demanda es efectivo.

Que, posteriormente, al primer otrosí de su presentación, la parte denunciada solicita tener presente, lo que califica como la grave incongruencia y contradicción en que incurre el tercero coadyuvante de este juicio, don Iván Herrera.

En efecto, en su presentación de fecha 27 de octubre del presente, el señor Herrera compareció en autos, solicitando que se le tenga por tercero coadyuvante, en base a que "confirma y ratifica todos los fundamentos de hecho y de derecho contenidos en la demanda de autos".

Así pues, de dicha aseveración, no puede sino concluirse que los hechos que "confirma" y "ratifica" el señor Herrera incluyen los siguientes: "que desde el 1 de julio de 2019, [el señor Herrera] ha decidido reincorporarse a sus labores"; "(...) por lo que el denunciante contesta que dado que no salió reelecto como Dirigente de Sindicato Base [sindicato de empresa del que era dirigente hasta junio de 2019], viene a



asumir sus funciones”; “Iván Herrera Nigoevic: Dejo constancia que desde el día 8 de julio 2019, he solicitado que se me proporcione el trabajo convenido en mi contrato de trabajo”; “Es oportuno hacer presente que en cuanto al régimen de permisos sindicales (Horas de trabajo sindical) aplicable al Sr. Iván Herrera, en su calidad de dirigente de la Federación de Supervisores del Cobre. (FESUC). Los antecedentes recabados resultan insuficientes para señalar debidamente la existencia o no de un convenio consensual, entre la Federación ya referida y la División Chuquicamata de Codelco que regule esta materia. No verificándose en los antecedentes un pacto expreso. Esto según los antecedentes y razonamientos que se detallan en el instrumento recién referido”.

Pese a lo anterior, el propio don Iván Herrera ha señalado lo siguiente en los autos RIT T-91-2020, que se tramitan ante este mismo tribunal entre su representada y el señor Herrera: “Desde la constitución de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), como una Federación que agrupa a los profesionales y supervisores de Codelco, esta organización sindical ha mantenido un convenio colectivo o pacto consensual innominado con Codelco Chile y que también lo han cumplido sus divisiones o áreas de trabajo, entre ellas Codelco Chile, División Chuquicamata, consistente en que los dirigentes sindicales de la Federación pueden hacer uso de las horas de trabajo sindical sin límite, sin que se les descuenten las remuneraciones mensuales en conformidad a la doctrina laboral vigente”; “Cada vez que un trabajador es electo dirigente de la FESUC, la Empresa entiende que si dicho trabajador se dedica a la labor sindical, como en el caso de mi representado, en el que he quedado inmediatamente liberado de su obligación de prestar servicios para el empleador, ya que se ha dedicado íntegramente a la labor sindical y la empresa no le ha descontado las remuneraciones mensuales, es decir, las remuneraciones mensuales las sigue pagando la empresa”; “En la práctica es imposible combinar el



trabajo en la empresa con las labores federativas, especialmente en el caso de mi representado que se desempeña como consejero nacional de la Federación de Supervisores FESUC, lo que le demanda tener que participar en todos los temas transversales de los supervisores, con reuniones con las autoridades corporativas de Codelco y con todas las organizaciones sindicales afiliadas a la FESUC que están ubicadas en distintas ciudades del país, como Santiago, Los Andes, El Salvador, Antofagasta y Calama.- Sobretudo en el caso de mi representado como miembro de la comisión jurídica de la FESUC que tiene a su cargo el análisis permanente de las políticas de prácticas antisindicales ejercidas por la demandada en contra de mi representado".

La contradicción entre lo señalado en uno y otro juicio es evidente: por un lado, en este juicio se reprocha el "no otorgamiento del trabajo convenido", de forma que -según esa tesis- el señor Herrera quiere y debe prestar sus servicios a su representada, y es ésta la que no lo permite.

Sin embargo, en su propia denuncia de vulneración de derechos fundamentales, don Iván Herrera señala estar liberado de prestar sus servicios a la División Chuquicamata de Codelco y, es más, señala que sería imposible que dichos servicios sean prestados, pues estos serían incompatibles con sus labores de dirigente federativo.

En otras palabras, en un juicio el señor Herrera defiende que está obligado a prestar servicios, y en el otro que está liberado de hacerlo.

Naturalmente, no es ética ni jurídicamente admisible que una misma parte sostenga tesis abiertamente contradictorias en dos juicios distintos. En efecto, huelga que la parte del señor Herrera aclare el asunto, a fin de despejar la inevitable sospecha de que, más allá de la verdad, lo que le interesa en cada juicio es sostener la tesis que mejor se acomode a sus particulares intereses, sin importar si dichas tesis son incompatibles entre sí.



SÉPTIMO: Que, en audiencia preparatoria de fecha 17 de noviembre de 2020, se recibió la causa a prueba fijándose el siguiente hecho a probar: 1.- efectividad de haber incurrido la denunciada en actos o hechos que configuren prácticas antisindicales. En la afirmativa, hechos y circunstancias.

OCTAVO: Que, la parte denunciante incorporó en audiencias de juicio, de fechas 31 de mayo, 16 de junio, 20 de junio y 22 de junio de 2023, la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL:

- 1.- Copia de Informe Proceso 0202.2019.652
- 2.- Copia de Conclusiones Jurídicas Proceso 0202.2019.652.
- 3.- Copia de Acta de Mediación Proceso 0202.2019.652
- 4.- Copia de Declaraciones Juradas Sres. Iván Herrera; Alexei Escobar; Gladys Matus; Gladys Díaz; Héctor Vines; Pablo Geisse.
- 5.- Copia de contrato de trabajo políticas extracto de políticas, directivas declaraciones, modificación al contrato de trabajo 06.08.2010 y addendum- Iván Herrera.
- 6.- Copia Descriptor de Cargo Ingeniero Excelencia Operacional -Iván Herrera.
- 7.- Control de tiempo y liquidaciones de sueldo.- Iván Herrera desde 08.2018 a 08.2019 y control de tiempo 09.2019.
- 8.- Copias de Registro de comunicaciones de Julio de 2019. Relator: Héctor Vines.
- 9.- Copia de Registro de comunicaciones de fecha 7 y 22 de Julio de 2019.
- 10.- Copia de Registro de comunicaciones de fecha 11 de Julio de 2019.
- 11.- Nota Interna GECG 87/2008 y Organigrama.
- 12.- Comunicación de fecha 20.06.2019 GRH-DRL-N°248/2019.



- 13.- Comunicación de fecha 05.08.2019 GRH-DRL-N°328/2019.
- 14.- Presentación del Sr. Iván Herrera a su empleador de fecha 20.08.2019.
- 15.- Presentación del Sr. Iván Herrera a su empleador de fecha 23.08.2019 y Comunicación del empleador GRH-DRL-N°371/2019.
- 16.- Presentación del Sr. Iván Herrera a su empleador de fecha 26.07.2019 y Comunicación del empleador GRH-DRL-N°309/2019.

II.- TESTIMONIAL:

- 1.- IVÁN HERRERA NIGOEVIC C.I. N° 7.619.072-0.

NOVENO: Que, el tercero coadyuvante incorporó en audiencias de juicio, de fechas 31 de mayo, 16 de junio, 20 de junio y 22 de junio de 2023, la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL:

- 1.- Denuncia al Sindicato de Supervisores 17 Julio 2019 y Registro de Comunicaciones, Capacitación Distribución de Documentos, Código SGR-R- 006.DCH.
- 2.- Correo electrónico enviado por Iván Herrera, con fecha 29 de agosto de 2019, al fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo señor Joel Yáñez en la cual se adjunta la Denuncia al Sindicato de Supervisores y el registro de comunicaciones, capacitación y distribución de documentos.
- 3.- Cadena de correos de 17 de julio de 2019, entre Marcelo Bucarey Gallardo e Iván Herrera, (el Sr. Iván Herrera adjunta su denuncia a Marcelo y miembros del Directorio del Sindicato de Supervisores de Codelco Norte, y respuesta dirigente Marcelo Bucarey Gallardo por denuncia al Sindicato de Supervisores).
- 4.- Correo electrónico enviado por Iván Herrera a don Joel Yáñez con fecha 29 de agosto de 2019, que contiene también la



cadena de correos entre Marcelo Bucarey y don Iván Herrera con fecha 17 de julio de 2019 (Copia al fiscalizador de la Inspección Provincial Del Trabajo señor Joel Yáñez respuesta dirigente Marcelo Bucarey Gallardo).

5.- Correo electrónico de 21 de julio de 2019 enviado por Iván Herrera a don Héctor Vines, (Información al Jefe de la Bodega Chuquicamata, sr. Héctor Vines Krstulović).

6.- Denuncia Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama 22 de Julio 2019 y sus documentos adjuntos.

7.- Correo electrónico y documentos adjuntos enviados por don Iván Herrera a los miembros del Comité Ejecutivo de la FESUC, con fecha 22 de julio del 2020 (Comité Ejecutivo FESUC situación laboral señor Iván Herrera Nigoevic).

8.- Correo electrónico enviado por don Iván Herrera el 23 de julio de 2019, a los ejecutivos de CODELCO, cuyo asunto es "Notificación Inspección Provincial del Trabajo Loa-Calama", y sus documentos adjuntos.

9.- Denuncia Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama 24 de Julio 2019 y sus documentos adjuntos.

10.- Correo electrónico enviado por don Iván Herrera a los miembros del Comité Ejecutivo de FESUC, con fecha 25 de julio de 2019, cuyo asunto es "Comité Ejecutivo FESUC situación laboral señor Iván Herrera Nigoevic", y sus documentos adjuntos.

11.- Correo electrónico enviado por el Sr. Iván Herrera, con fecha 25 de julio a los Ejecutivos de Codelco y sus archivos adjuntos, (comunicación denuncia Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama del 24 de Julio 2019).

12.- Entrevista por denuncia ante la Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama, 14 de agosto de 2019.

13.- Denuncia Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama 12 de agosto 2019.



14.- Correo electrónico enviado a Ejecutivos Codelco, con fecha 14 de agosto de 2019 por parte de don Iván Herrera, y sus documentos adjuntos. (Comunicación denuncia Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama del 12 de Agosto 2019).

15.- Correo electrónico y documentos adjuntos enviados con fecha 29 de agosto de 2019 por don Iván Herrera al sr. Joel Yáñez. (Copia al fiscalizador de la Inspección Provincial Del Trabajo señor Joel Yáñez comunicación ejecutivos Codelco denuncia Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama del 12 de Agosto 2019).

16.- Declaración jurada ante el fiscalizador de la Inspección Provincial Del Trabajo señor Joel Yáñez, de fecha 29 de agosto de 2019.

17.- Denuncia Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama 26 de Noviembre 2019.

18.- Correo electrónico y documentos adjuntos enviados por don Iván Herrera a Ejecutivos Codelco, con fecha 05 de diciembre de 2019. (Comunicación denuncia Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama del 26 de Noviembre 2019).

19.- Minuta de Conclusiones jurídicas. Prácticas antisindicales art. 289 y ss., Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama, notificado a su representado el 04 de febrero de 2020.

20.- Acta de Mediación 10 de Febrero 2020 Inspección Provincial Del Trabajo El Loa - Calama.

21.- Manual de Funciones y Responsabilidades Codelco, versión preliminar, última revisión de fecha 22 de agosto de 2020.

22.- Modelamiento Organizacional Departamento De Control De Gestión -Funciones y responsabilidades Dirección Control Gestión (DCG) Codelco Norte Revisión A, 06 de Noviembre 2002.



- 23.- Publicación concurso en Artes y Letras Mercurio de Santiago 27 Agosto 1995.
- 24.- Pantallazo de Historia Laboral del señor Iván Herrera Nigoevic. Fuente de información Persomático de Codelco.
- 25.- Nota interna, SAL-SAF-269/96, de 22 de octubre de 1996 (Subrogación a Iván Herrera Nigoevic por parte del Subgerente Administración y Finanzas, señor Enrique Elías Verdugo).
- 26.- Resolución Presidencia Ejecutiva 15-2005, de 23 de marzo de 2015.
- 27.- Resolución Presidencia Ejecutiva 36-2007 División Codelco Norte, de 12 de septiembre de 2007.
- 28.- Culturas organizacionales Chuquicamata- Radomiro Tomic compendio operativo.
- 29.- Registro de Socios Sindicato Supervisores Codelco Norte.
- 30.- VDCN 332-2004 carta anexa a contrato colectivo, de 17 Octubre 2004.
- 31.- Correo electrónico enviado por Mario Elgueta González con fecha 10 de enero de 2005, cuyo asunto es Traspaso de Rol P a Rol A, a contar del 01 de Enero 2005.
- 32.- Carta Oferta traspaso a Rol A señor Iván Herrera Nigoevic (DAO. N°276/04), de 21 de enero de 2004.
- 33.- Tabla de comparación de escalas sin considerar becas, Renta equivalente Chuquicamata v/s Radomiro Tomic 15 diciembre 2004. (SAP 12177: Iván Herrera Nigoevic).
- 34.- Notas internas GRH 210-2011, GDH 934-2010 y GDH 009-2005, liquidación de pago de 17 de enero de 2006 y cadena de correos electrónicos de enero de 2011, cuyo asunto es Menú de Beneficio Sr. Iván Herrera Nigoevic.
- 35.- Organigrama División Chuquicamata al 8 de Abril del 2011.



36.- Certificado N°1301/2018/6490- Vigencia de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), emitido por la Dirección Nacional del Trabajo del Gobierno de Chile el 16 de junio de 2018.

37.- Timbre y firmas de queja al Comité de Libertad Sindical contra el Gobierno de Chile por vulneración de los convenios 87 y 98, por la FESUC, con fecha 14 de junio de 2012.

38.- Queja OIT presentada por la FESUC, con fecha 14 de junio de 2012, con firmas y recepción.

39.- Timbre y firma comentarios a comisión expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de acuerdo al artículo 23° de la Constitución de la OIT.

40.- Acuso recibo de la denuncia realizada por la FESUC a la OIT, de 22 de junio de 2012.

41.- Acuso recibo de 26 de junio de 2012 por parte de la OIT, el cual contiene el número caso OIT.

42.- Credencial OIT, Liquidación de Remuneraciones y Permiso Vacaciones. Junio 2012.

43.- Convenio Colectivo Supervisores con División Salvador 1995-1998.

44.- Liquidación Remuneración Iván Herrera Nigoevic Febrero 1996 y Abril 2000 en División Salvador.

45.- Ejemplos de cargos Codelco versus Títulos.

46.- Certificado Título señor Manuel Bucci Ramírez Biólogo Marino.

47.- Certificado Título señor Ricardo Calderón Galaz Psicólogo.

48.- Certificado Título señor Alexei Escobar Diseñador Gráfico Publicitario.



49.- Certificado Título señor Luis Galdames Cisterna Ingeniero Civil en Mecánica.

50.- Propuesta de Escalas y Cargos CN. (Resumen Cargos Concursables). Julio 2003.

51.- Contrato con Radomiro Tomic el año 2000 y Certificado de Egreso de la Pontifica Universidad Católica.

52.- Carta DAO. N°27604, de 21 de enero de 2004, comparación de Escalas sin consideración de Becas, Contrato de Trabajo de 01 de enero de 2005, Políticas de Administración de Personal de 01 de enero de 2005, Extracto de las Políticas de Administración del Personal Aprobadas por el Directorio de la Corporación en Sesión N°1 de enero de 1980, firmada el 01 de enero de 2005, Directiva sobre consumo de alcohol y drogas, firmada el 01 de enero de 2005, Declaración de recepción de contrato de trabajo, firmada el 01 de enero de 2005, texto de la Declaración de los Postulantes a la División, firmada con fecha 01 de enero de 2005.

53.- Contrato Colectivo de Trabajo Sindicato de Supervisores Rol A Codelco Norte, 2018-2021.

54.- Convenio Colectivo Rol A 2008-2011.

55.- Formulario de Administración Espacios de Trabajo Edificio Institucional, Solicitud de estacionamiento en Edificio Institucional (Corporativo) para el señor Iván Herrera Nigoevic envío de formulario de 10 de julio de 2019.

56.- GRH DRL 309-2019, de 29 de julio de 2019 (reconocimiento del empleador de que el Sr. Iván es del área Dirección Estrategia y Control Gestión).

57.- citación por correo Outlook a Reunión coordinación DECG, de 29 Julio 2019 (citado Iván Herrera Nigoevic).

58.- Correo electrónico y documento adjunto enviado por don Bernardo Gómez Aracena a Viviana Matus, con fecha 26 de



febrero de 2020. (Control Alcohol y Drogas Jefe Directo Viviana Matus (Directora Estrategia y Control Gestión)).

59.- Solicitudes de vacaciones autorizadas por jefatura DECG Viviana Matus, años 2018 y 2019.

60.- Documento (pantallazo) que acredita que en el sistema interno de la empresa (Outlook), aparece la dependencia Laboral DECG Viviana Matus de Iván Herrera Nigoevic.

61.- Documento (pantallazo) que acredita que en el sistema interno de la empresa (Outlook), aparece la dependencia Laboral DECG Viviana Matus de Iván Herrera Nigoevic.

62.- Contrato Colectivo de Trabajo Chuquicamata 2018-2021.

63.- Cadena de correos sobre Evaluación CDD 2019, de abril de 2020 (Nota 2,53 escala 1 a 5), y convenio de desempeño divisional del año 2019 (adjunto).

64.- Correo electrónico enviado por Bernardo Elías Islas a don Iván Herrera el 04 de abril de 2019 sobre Evaluaciones finales IGV 2019. Y notas IGV 2019 (adjunto).

65.- Cálculo liquidación bono anual IVS de Iván Herrera Nigoevic.

66.- Distribución piso 4B Edificio Institucional (Corporativo) 2014 número 15.

67.- Distribución Piso 4B (30-07-03) número 8.

68.- Conversación de Whatsapp, grupo GAD Chuqui (Gerente Administración señor Pablo Geisse informa teletrabajo) 22 Marzo 2020.

69.- Comunicado interno encuesta obligatoria "encuesta diaria de salud es requisito obligatorio para el ingreso a la división y se disminuirá la densidad de personas en faena", de fecha 15 de mayo de 2020.

70.- Denuncia Inspección Provincial del Trabajo El Loa - Calama 30 de agosto 2019.



71.- Carta enviada al Sr. Luis Galdames Cisternas, Gerente Recursos Humanos, sobre Uso horas sindicales del dirigente señor Iván Herrera Nigoevic del 4 al 7 Noviembre 2019, de octubre de 2019.

72.- Ausentismos hasta el 5 de Febrero 2020 del señor Iván Herrera Nigoevic.

73.- Nota (NI-GRH-n°416-2016) de 09 de octubre de 2018 dirigida a la Sra. Carolina Zumarán Robles (Vicepresidencia Proyectos Codelco, sobre pago horas sindicales dirigente Carolina Zumarán Robles).

74.- Protocolo de acuerdo Sindicato Supervisores Codelco Norte 2019-2021, de 01 de julio de 2019.

75.- Informe de Investigación de Tutela de derechos fundamentales, Comisión N°0202/2018/541.

76.- Acta de Mediación de 08 de junio de 2018. Mediación N°0202/2018/34, ante la Inspección Provincial del Trabajo El Loa, Calama.

77.- Pantallazo Ficha de la Organización Sindical e Historial de Directiva, Dirección Nacional del Trabajo. (Directorio Sindicato 2011 hasta 2019. Tesorero Iván Herrera Nigoevic).

78.- Reducción a Escritura Pública de Acta Sesión N°1 de 2018, Primera Reunión- Conformación de Directorio ANSCO 2018-2020. (Tesorero Iván Herrera Nigoevic).

79.- Reducción a Escritura Pública, de Acta de Constitución de Mesa Directiva de Asociación gremial Nacional de supervisores del Cobre Regional Antofagasta. Repertorio 454-2016. (Directorio ANSCO 2016-2018. Director Escuela de Párvulos y Personal Iván Herrera Nigoevic).

80.- Reducción a Escritura Pública de acta de constitución de mesa directiva de período de 2014-2016, de Asociación Gremial Nacional de Supervisores del Cobre Regional Antofagasta (Nro.



2.583), 26 de diciembre de 2013. (Directorio ANSCO 2014-2016. Director Cultura y Comunicaciones Iván Herrera Nigoevic).

81.- Falla Mayo 2020 y permisos sin sueldo del señor Iván Herrera Nigoevic.

82.- Liquidación de sueldo Mayo 2020, correspondiente al señor Iván Herrera Nigoevic.

83.- Informe Psicóloga Patricia Villalobos Rojas, de 30 de marzo de 2020.

84.- Permiso sin goce de sueldo año 2020 Paula Ohberg Silva supervisora Rol A área DECG.

85.- Correo Enviado por "Concursos Internos" el día martes 3 de marzo de 2020, cuyo asunto es Concurso mixto ID 68902 Supervisor/a Estrategia y Control Gestión Experto/a-Gerencia Administración- División Chuquicamata.

86.- Concurso ID 73122 Supervisor Estrategia y Control Gestión. Gerencia Administración Chuquicamata. Cierre postulaciones Noviembre 2020.

87.- Pantallazo de Datos de Tiempo de Don Claudio Alexis Barrientos Ochoa. (Supervisor Rol A renunciado a la DECG Febrero 2020 señor Claudio Barrientos).

88.- Correo enviado por don Jorge Fernando Butti Alarcón, el día 7 de julio de 2020, cuyo asunto es "Avance cierre etapa de planificación SGD Rol E y Rol A, ciclo 2020".

89.- Comunicado de La Dirección de Relaciones Laborales y Administración de las Personas- Gerencia de Recursos Humanos- División Chuquicamata- sobre Prórroga de vigencia Teletrabajo hasta el 31 de Marzo 2021.

II.- TESTIMONIAL:

1.- BERNARDO ARAYA ROSSO, C.I. 5.705119-1.

2.- LUIS AYALA ARENAS, C.I. 7.084.651-9.



3.- RODRIGO ALANIZ PASTEN, C.I. 10.625.510-5.

4.- RICARDO CALDERÓN GALAZ, C.I. 10.659.892-4.

III.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

Proceda la demandada a la exhibición de los siguientes documentos:

1.- Todos los concursos que ha desarrollado División Chuquicamata desde julio del año 2019 hasta la actualidad. (Parcialmente).

2.- Manual de Alcance de Facultades de la División de Chuquicamata. (Se incorpora).

3.- Organigrama de la División de Chuquicamata. (No se cumple).

4.- Permiso sin goce de sueldo de Paula Ohberg Silva. (Se incorpora).

5.- Carta de renuncia del Sr. Claudio Barrientos Ochoa. (Se incorpora).

IV.- CAUSAS A LA VISTA:

1.- Causa RIT S-84-2017 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (documento 97).

2.- Causa RIT S-40-2018 1° Juzgado De Letras Del Trabajo de Santiago (documento 98).

3.- Causa RIT S-128-2017 2° Juzgado De Letras Del Trabajo de Santiago. (Documento 99).

4.- Causa RIT S-6-2018 Juzgado de Letras del Trabajo de Calama (documentos 21-23).

5.- Causa RIT M-278-2018 Juzgado de Letras del Trabajo de Calama (documento 56).



6.- Causa RIT O-8020-2018 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (acompaña medios de prueba, documento 57, medios de prueba documento 58).

7.- Causa RIT S-2-2018 Juzgado de Letras del Trabajo de Calama (documento 82).

8.- Causa RIT S-2-2016 2° Juzgado de Letras de Santiago.

V.- OTROS MEDIOS DE PRUEBA (AUDIOS) .

1.- Audio de testimonial Gerente Administración señor Pablo Geisse, en causa RIT S-2-2016 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, minutos 14 al 20. (Documento 74 y 83 en carpeta).

2.- Causa RIT S-2-2016 2° Juzgado de Letras de Santiago testimonial dirigente señor Iván Herrera Nigoevic. Inicio hasta minuto 3 (documento 83).

3.- Dos audios de Conversación entre Gerente de Administración, Codelco División Chuquicamata, Pablo Geisse, e Iván Herrera el 08 de julio de 2019 (audios 1.A y 1.B, de 16 y 27 segundos respectivamente).

4.- Dos Audios de conversación entre Directora de Estrategia y Control de Gestión, Codelco División Chuquicamata, Gladys Viviana Matus, e Iván Herrera, con fecha 08 de julio de 2019 (audios 2.A y 2.B de 1:02 min y 48 segundos respectivamente).

5.- Tres audios de Conversación entre Gerente de Administración, Codelco División Chuquicamata, Pablo Geisse, e Iván Herrera, el 10 de julio de 2019 (3.A; 3.B y 3.C, de 05 segundos, 2:11 minutos; y 13 segundos respectivamente).

6.- Cuatro audios de Conversación entre Directora de Estrategia y Control de Gestión, Codelco División Chuquicamata, Gladys Viviana Matus, e Iván Herrera, el 10 de julio de 2019 (4.a; 4.B; 4.C; 4.D, de 08 segundos, 14 segundos, 04 segundos y 14 segundos, respectivamente).



7.- Cinco audios de Conversación entre Gerente de Recursos Humanos, Codelco División Chuquicamata, Luis Galdames, Asesor Relaciones Laborales, Hernán Cortez, e Iván Herrera, el 11 de julio de 2019 (5.A; 5.B; 5.C; 5.D; 5.E, de 06 segundos, 1 minuto y 18 segundos, 31 segundos, 17 segundos, y 20 segundos respectivamente).

8.- Cinco audios de Conversación entre Directora de Estrategia y Control de Gestión, Codelco División Chuquicamata, Gladys Viviana Matus, e Iván Herrera, de 24 de julio de 2019, 6.A; 6.B; 6.C; 6.D; 6.E, de 16 segundos, 1 minuto y 45 segundos, 20 segundos, 15 segundos, y 58 segundos respectivamente).

VI.- PRUEBA NUEVA, DOCUMENTAL:

1.- Anexo de contrato de trabajo de 01 de mayo de 2021, entre Codelco División Chuquicamata y su representado.

2.- Anexo de contrato de trabajo de 01 de abril de 2021, sobre teletrabajo, entre Codelco División Chuquicamata y su representado.

3.- Correo enviado por la Dirección de Administración de Personas, con fecha 05 de mayo de 2021 a su representado, cuyo asunto es "pendiente firma anexo firma electrónica".

4.- Correo enviado por la Dirección de Administración de Personas, con fecha 04 de mayo de 2021 a su representado, cuyo asunto es pendiente firma anexo teletrabajo abril-junio 2021.

5.- Correo enviado por Concursos Internos con fecha 17 de mayo de 2021, cuyo asunto es Concurso Mixto Id-76551 "Supervisor/A Estrategia Y Control Gestión Experto" - Gerencia Administración - División Chuquicamata. En el cual se señala que se encuentra abierto un proceso de postulación al cargo de "Supervisor/a Estrategia y Control Gestión Experto" de la Gerencia Administración, División Chuquicamata, y además señala que existen 13 vacantes.



6.- Correo electrónico enviado por parte de la empresa a su representado con fecha 24 de mayo de 2021, cuyo asunto es "Teletrabajo.- Pendiente firma de anexo de teletrabajo".

7.- Sentencia con fecha 13 de enero de 2023 del Juzgado de Letras de Calama en autos caratulados "CODELCO CHILE/HERRERA" de la causa Rol 0-64-2020, que rechaza la solicitud de desafuero sindical de CODELCO CHILE en contra de Iván Herrera Nigoevic.

8.- Sentencia con fecha 19 de mayo de 2023 de la Ilustrísima Corte de apelaciones de Antofagasta en autos caratulados "CODELCO CHILE/HERRERA" de la causa Rol 35-2023, en donde se rechaza el recurso de nulidad Interpuesto por CODELCO CHILE en contra de la sentencia con fecha 13 de enero de 2023 del Juzgado de Letras de Calama en autos caratulados "CODELCO CHILE/HERRERA" de la causa Rol 0-64-2020.

9.- Organigrama de la aplicación Microsoft Teams de Codelco con fecha 24 de mayo de 2023, en donde aparece Don Iván Antonio Herrera Nigoevic en el cargo de Ingeniero Excelencia Operacional bajo la dirección de Gonzalo Compan Artola, quien es Director del área de Estrategia y gestión de la División de Chuquicamata.

DÉCIMO: Que, la parte denunciada incorporó en audiencias de juicio, de fechas 31 de mayo, 16 de junio, 20 de junio y 22 de junio de 2023, la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL:

1.- Carta de Valores de Codelco. Se desiste.

2.- Declaración de fecha primero de enero de 2005, firmada por el demandante.

3.- Nota Interna Reservada GRH DRL N°236/2020, de fecha 26 de mayo de 2020.



- 4.- Registro de acceso a edificio corporativo de Codelco del trabajador Iván Herrera, desde el primero de julio de 2019 hasta el 6 de mayo de 2020.
- 5.- Protocolo de acuerdo para regulación del tiempo sindical. Sindicato Supervisores Rol A, de fecha primero de julio de 2019.
- 6.- Informativo de Capacitación sobre el sistema C+, de fecha 21 de diciembre de 2016.
- 7.- Descripción de cargo Supervisor de Abastecimiento, de fecha primero de diciembre de 2013. Se desiste.
- 8.- Modificación de contrato de trabajo del demandante de fecha 6 de agosto de 2010.
- 9.- Addendum de contrato de trabajo del demandante de fecha 19 de noviembre de 2010.
- 10.- Descripción de cargo Ingeniero Excelencia Operacional, fecha 5 de agosto de 2010.
- 11.- Descripción de cargo Ingeniero de Excelencia Operacional, del mes de enero de 2011.
- 12.- Descripción de cargo Ingeniero Especialista Hidrogeología, septiembre de 2011. Se desiste.
- 13.- Contrato de trabajo del tercero coadyuvante de fecha primero de enero de 2005.
- 14.- Acta de mediación ante Inspección del Trabajo de Calama de fecha 10 de febrero de 2020.
- 15.- Liquidaciones de sueldo del demandante desde junio de 2019 a abril de 2020, ambos inclusive.
- 16.- Código de Conducta de Codelco. Se desiste.
- 17.- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Codelco.



18.- Perfil de cargo Ingeniero Experto en Excelencia Operacional, de fecha 5 de septiembre de 2011.

19.- Correo electrónico enviado por doña Cecilia Yasmín Restovic Verón, Directora de Riesgo y Control, a don Pablo Geisse Navarro con fecha 6 de mayo de 2020.

20.- Correo electrónico enviado por doña Cecilia Yasmín Restovic Verón, Directora de Riesgo y Control, a don Alexei Escobar con fecha 16 de junio de 2020.

21.- Nota Interna GDP-013/19, de fecha 13 de noviembre de 2019.

22.- Nota interna GRH -DRL 587/2019, de fecha 11 de diciembre de 2019. Se desiste.

23.- Modificación de contrato de trabajo de don Juan Espinoza Olivares de fecha primero de enero de 2016, junto a antecedentes relativos a la celebración de dicho anexo.

24.- Carta de fecha 20 de junio de 2019, enviada a -entre otros- el demandante, en relación a "Tiempo Sindical Sindicato Supervisores en Respuesta a Nota SSA-087".

25.- Carta de fecha 17 de septiembre de 2013 enviada al Sr. Mario Elgueta González por Duncan Araya Vega. Se desiste.

26.- Registro de reunión entre Fesuc y Codelco de fecha 29 de enero de 2020. Se desiste.

II.- TESTIMONIAL:

1.- HERNÁN CORTEZ BRAIN, C.I. 8.923.876-5.

2.- PABLO GEISSE NAVARRO, C.I. 13.176.254-2.

III.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

Proceda la denunciante a la exhibición de los siguientes documentos:

1.- Expediente administrativo relativo a la fiscalización por la denuncia de práctica antisindical presentada por don Iván



Herrera Nigoevic en contra de la División Chuquicamata, que dio origen al presente juicio.

2.- Antecedentes relativos a la última elección del sindicato de supervisores rol A de la División CH de Codelco en que haya participado don Iván Herrera Nigoevic, informando del resultado de las elecciones y la duración del período que duraban los cargos electos para cada caso.

IV.- OFICIOS:

1.- Oficio proveniente de Federación de Supervisores del Cobre (folio 131).

V.- CAUSAS A LA VISTA:

1.- Causa RIT O-7545-2018, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulados "Zumarán con Corporación Nacional del Cobre de Chile, Vicepresidencia de Proyectos".

2.- Causa RIT T-1172-2019 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (Zumarán con Codelco).

3.- Causa RIT S-79-2020 del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (Fesuc con Codelco).

4.- Causa RIT O-64-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama (División Chuquicamata con Herrera).

5.- Causa RIT T-91-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama (Herrera con División Chuquicamata).

UNDÉCIMO: Que, de lo expuesto por las partes en sus escritos de discusión, y de la prueba rendida en autos, apreciada de conformidad a las reglas de la sana crítica, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 456 del Código del Trabajo, es posible tener por acreditados los siguientes hechos en la presente causa:

1.- Que, don Iván Antonio Herrera Nigoevic, presenta la siguiente historia laboral en la empresa Codelco Chile:

Fecha desde	Fecha hasta	División	Área	Cargo.
-------------	-------------	----------	------	--------



21-01-1996	01-01-1997	Salvador	Depto. Contabilidad y control.	Analista estudios.
21-01-1997	31-12-1997	Salvador	Costos y presupuestos.	Jefe costos y presupuestos.
01-01-1998	31-05-1998	Salvador	Costos y presupuestos.	Jefe costos y presupuestos.
1-6-1998	31-10-1999	Salvador.	Costos y presupuestos.	Jefe costos y presupuestos.
1-11-1999	20-04-2000	Salvador.	Costos y presupuestos.	Jefe costos y presupuestos.
1-5-2000	21-05-2002	Radomiro Tomic.	Depto. Información y control gestión.	Ing. Gest. Informac. Control gestión.
1-6-2002	31-12-2004	Radomiro Tomic.	Depto. Información y control gestión.	Ing. Gest. Informac. Control gestión.
1-1-2005	5-8-2010	Chuquicamata	Departamento control gestión.	Ing. Gest. Información y control gestión.
6-8-2010	30-11-2013	Chuquicamata	Dirección de excelencia operacional.	Ingeniero excelencia operacional.
1-12-2013	30-11-2014	Chuquicamata	Dirección de excelencia operacional.	Ingeniero excelencia operacional.
1-12-2014	actualidad	Chuquicamata	Dirección de excelencia operacional.	Ingeniero excelencia operacional.

2.- Que, don Iván Antonio Herrera Nigoevic obtuvo el egreso de la carrera de Ingeniería Comercial con fecha 17 de diciembre de 1993 de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

3.- Que, con fecha 01 de enero de 2005 se celebra contrato de trabajo entre Codelco Chile división Codelco Norte y don Iván Herrera Nigoevic. En virtud del mismo el trabajador se obligó a prestar servicios como Ingeniero gestión información y control gestión, cuyas labores se indican en el propósito del cargo/descripción del cargo, documento adjunto que forma parte integrante del contrato de trabajo.

En la cláusula Cuarta se establece: el sueldo mensual será de \$1.459.895.-, suma que corresponde actualmente a la categoría 13-A de la Escala de Sueldos Base Supervisores Rol A.



En la cláusula Quinta se dispuso que el presente contrato se pacta por plazo indefinido siendo su fecha de inicio el 01 de enero del 2005.

Por su parte, en la cláusula Séptima se estableció que, la empresa reconoce para los efectos del beneficio de indemnización por años de servicios, cuando fuere procedente conforme al contrato colectivo vigente, una antigüedad de 04 años, 07 meses y 30 días considerados a partir del 01 de mayo del 2000.

4.- Que, con fecha 6 de agosto de 2010, se celebra modificación del contrato de trabajo entre las partes antes individualizadas, estableciéndose que el trabajador será responsable de las actividades relacionadas con el cargo de ingeniero excelencia operacional, cuyo objetivo se especifica en el documento descripción de cargo, el cual se anexa a la presente modificación.

5.- Que, con fecha 19 de noviembre de 2010, se celebra addendum al contrato individual de trabajo suscrito entre las partes, estableciendo, en síntesis, que las partes convienen como estipulación esencial y determinante que los derechos sobre inventos y descubrimientos, métodos y técnicas que el trabajador realice o encuentre en el desempeño de su trabajo, le serán cedidos a la empresa, y otras materias relacionadas.

6.- Que, existe documento descripción del cargo ingeniero excelencia operacional, extendido por Codelco y firmado por don Iván Herrera Nigoevic, con fecha 19 de noviembre de 2010.

En el mismo se observa, que se trata de un cargo escala 10-A a 14B, rol A. su ubicación es en la dirección de excelencia operacional, de Gerencia control de gestión e inversiones VP., Corp. División Codelco Norte. Reporta a: director de excelencia operacional.

Propósito del cargo: identificar y materializar oportunidades de mejoramiento, asesorando en la formulación de las mismas y asegurando el logro de resultados, a través de la aplicación



del modelo de gestión Codelco de excelencia operacional, posibilitando de tal modo la consolidación de la mejora del negocio Codelco Norte reflejada en PND.

En cuanto a las funciones, se consigna: administrar el sistema de gestión Codelco desarrollando la gestión y transferencia de mejores prácticas para la División; identificar oportunidades de mejoramiento de gestión generando proyectos para la División, efectuando seguimiento y control para medir avance de su bancabilidad; administrar el sistema de información de Benchmark facilitando su integración en toda la División; definir nuevos estándares para el plan de negocio divisional; apoyar a los departamentos de gestión operativa en la obtención de los tableros de gestión y convenios de desempeño; apoyar a profesionales de los equipos de los departamentos de gestión operativa de la División en materias de excelencia operacional.

7.- Que, se emite informe de investigación tutela de derechos fundamentales comisión N° 0202/2019/652, por la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama.

En éste se concluye, en cuanto a los hechos a investigar, y en lo que interesa a la presente denuncia, lo siguiente:

(1) Efectividad de que al denunciante no se le está otorgando el trabajo convenido por contrato y se le mantiene sin asignarle tareas correspondientes a su cargo, en un cubículo que pertenece a otro trabajador. (Desde cuándo, justificación del empleador, verificar si siempre el denunciante realizó labores ligadas a su cargo).

Que, se constata que la empresa Codelco Chile División Chuquicamata no está otorgando al trabajador Iván Herrera el trabajo convenido en modificación de contrato de trabajo, de fecha 06 de agosto de 2010, la cual consigna que esta persona debe ejecutar las labores del cargo de "ingeniero Excelencia Operacional", señalándose de parte del representante del



empleador que el cargo en comento ya no existe en la actualidad, debido a una reestructuración en la Gerencia de Administración, y porque la actual Dirección de Estrategia y Control de Gestión cuenta con dotación completa de trabajadores, verificándose con esto que la empresa no está asignando labores al Sr. Herrera, esto según su cargo de "Ingeniero de Excelencia Operacional", ofreciendo y determinando la empresa que el Sr. Iván Herrera debe cumplir funciones en el cargo de Supervisor de Abastecimiento. Se constata que el Sr. Iván Herrera, desde su regreso a sus labores en el edificio corporativo de la empresa en la comuna de Calama, a partir del día 08 de julio del 2019, cuando dicha persona se presenta en este lugar de trabajo, y cuando no está haciendo uso de sus horas sindicales, ocupó un cubículo de un trabajador que estuvo con vacaciones y con permiso de post natal parental, y se constata en visita inspectiva realizada el día 10 de septiembre de 2019, que el Sr. Herrera estaba solo en una sala de reuniones ubicada en el cuarto piso de la torre B del edificio corporativo, lugar en donde opera la Dirección de Estrategia y Control de Gestión, sin estar esta persona realizando labores en el cargo de "Ingeniero de Excelencia Operacional", esto según lo señalado por la Sra. Gladys Matus, Directora de dicha área.

(2) Efectividad de que, pese a que el denunciante no ha aceptado ninguna modificación de sus funciones, el empleador quiere imponer un cargo diferente al que está pactado por contrato, citándolo a reuniones, mediante llamadas telefónicas, otorgando instrucciones para el nuevo cargo y otras de manera reiterada. (Forma, contenido, frecuencia).

Que, se constata que la empresa Codelco Chile División Chuquicamata, mediante reuniones registradas en documentos denominados R-006, en los días 11 y 22 de julio del 2019 ha señalado al Sr. Herrera sobre su reubicación y reinserción en el área de abastecimiento en el cargo de supervisor de abastecimiento, verificándose en registro de R-006 que el día 11 de julio de 2019, por parte del Sr. Héctor Vines, Jefe de



Bodega, el Sr. Herrera recibió un tipo de inducción laboral al área de bodega, constatándose que el Sr. Iván Herrera ha manifestado en estas instancias no aceptar este cambio de cargo y funciones, señalando en registro del día 11 de julio de 2019 que él, según anexo de contrato, debe ejercer el cargo de ingeniero de excelencia operacional, esto último en la actual Dirección de Estrategia y Control de Gestión. La empresa con fecha 05 de agosto del 2019, comunica al Sr. Herrera que la Gerencia de Administración está en condiciones de ofertar el cargo de supervisor de abastecimiento, consignándose en carta las funciones y proyectos involucrados de dicho cargo, no existiendo registro de aceptación de dicho cargo de parte del Sr. Herrera, verificándose que el denunciante ha remitido a la empresa cartas de fechas 26 de julio y 23 de agosto del año 2019, en las cuales ha señalado que desde el día 08 de julio del 2019, la empresa Codelco Chile no está otorgándole el trabajo convenido en su contrato de trabajo.

(3) Efectividad que sólo al denunciante se le ha impuesto un sistema de control de horario de ingreso y salida, a través de otra supervisora de su misma jerarquía, medida de control que no se aplica a otro supervisor del área del denunciante.

Que, se constata que la empresa Codelco Chile División Chuquicamata, por medio de los Sres. Hernán Cortez y Osvaldo Moya, ambas personas pertenecientes a la Dirección de Relaciones Laborales, según registros de R-006 de fecha 22 de julio de 2019, en reunión con el Sr. Iván Herrera, registran por escrito que se reitera al Sr. Herrera que la hora de ingreso es a las 08:00 horas, y que a contar de dicho día el ingreso será controlado por la Sra. Gladys Díaz, Supervisora de Control de Gestión Experto.

8.- Que, luego se emite minuta de conclusiones jurídicas por parte de la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama, que consigna lo siguiente: que es un hecho objetivo constatado que la empresa no está otorgando el trabajo



convenido en el contrato de trabajo al denunciante, esto sin perjuicio de los argumentos esgrimidos por la empresa, puesto que en definitiva se ha logrado establecer que las funciones que desarrollaba el trabajador fueron absorbidas por un área que a la fecha sí tiene funcionamiento en la empresa. Verificándose además que es la propia empresa la que remite misiva instruyendo la reincorporación a sus funciones a los dirigentes del Sindicato de Supervisores que no resulten relectos.

Asimismo, se verifica que el trabajador se mantiene sin un lugar físico de trabajo que se le asignara formalmente, en el área en que hoy se desarrollan las funciones que corresponden al denunciante, según lo estipula su contrato.

No se logra establecer que contractualmente y tampoco en los hechos, que haya operado una modificación de cargo o funciones del denunciante, esto porque se constata que ha existido ofertas de modificación contractual al denunciante, pero que él se ha negado a aceptar, resultando insuficiente la participación en una inducción para fundar con ello una modificación de funciones, especialmente porque se logra acreditar que el denunciante no ha desarrollado a la fecha, labores en el cargo ofertado por la empresa.

En el mismo sentido y teniendo presente lo señalado en el inciso segundo del art. 243 del Código del Trabajo, en cuanto a la limitación que establece al empleador, para el ejercicio de las facultades del art. 12 respecto de Directores Sindicales, no podemos menos que reiterar que la oferta efectuada por la empresa en cuanto a la modificación de la naturaleza de las funciones del denunciante, no puede operar sin mediar la voluntad del Sr. Herrera.

Similar circunstancia ocurre con el control de horario que refiere el denunciante, puesto que, si bien se constata que mediante registro de reunión sí se le señaló al Sr. Herrera que su horario de ingreso sería controlado por una supervisora ya referida, los antecedentes recabados no nos



permiten afirmar con la debida certeza que dicha medida se haya implementado en los hechos, esto debido a que la trabajadora mencionada desconoce antecedentes al respecto, no se constata en este período sanciones aplicadas al denunciante por estos hechos, verificándose asimismo documentalmente y de las declaraciones que el denunciante y demás supervisores del área, se rige por sistema de asistencia por excepción.

Habiéndose constatado como un hecho objetivo que al denunciante no se le está otorgando el trabajo convenido en su contrato de trabajo y que se le mantiene sin un lugar para desarrollar sus labores, estos hechos surgen como indicios suficientes para estimar que estamos ante hechos constitutivos de práctica antisindical en los términos amplios, de los artículos 289, 291 y el art. 243 del Código del Trabajo y especialmente el enunciado general del art. 289 y la letra e) de dicha norma; el inciso segundo del art. 243 en relación con el inciso primero del art. 274 y las demás normas referidas en esta presentación.

9.- Que, con fecha 10 de febrero de 2020 se realiza mediación del art. 486 del Código del Trabajo, ante la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama, donde asisten tanto el denunciante, don Iván Herrera Nigoevic, como la denunciada Corporación Nacional del Cobre de Chile División Chuquicamata.

En audiencia la empresa no reconoce la existencia de vulneración, al respecto manifiesta: que la labor que desarrollaba el director sindical y que se identifica en su contrato individual de trabajo en la actualidad no existe, no hay ninguna persona que ejerza dichas funciones; que ofreció funciones al trabajador que homologan las condiciones de su contrato, específicamente en remuneraciones, responsabilidad y gestión; que es imposible que el Sr. Herrera se reintegre a las mismas labores para lo cual fue contratado, dado que la unidad a la cual pertenecía, hace 8 años, hoy no existe; que



se le ofreció anexo de contrato para cumplir funciones en la Unidad de Bodega, como supervisor de la dirección de abastecimiento, que depende de la gerencia de administración.

Por su parte, el Director Sindical señala: que dentro del área de trabajo de la División Chuquicamata, existe la Dirección de Estrategia y Control de Gestión, que es la unidad que desarrolla las actividades que señala su contrato individual de trabajo; que existe un sistema de control de asistencia que está plasmado en el R006 (registro de comunicaciones, capacitación y distribución de documentos de Codelco Chile División Chuquicamata) en la cual un supervisor del área de División de Estrategia y Control de Gestión, Sra. Gladys Díaz Díaz, debe controlar sus ingresos y salidas en el Edificio Institucional de Codelco Chile División Chuquicamata; que, además, a la fecha existe el no pago de las horas permiso sindical como director de Federación de Supervisores, a contar del mes de julio de 2019, siendo que en el pasado, esta era pagada.

Tomando en consideración lo declarado por las partes, y no existiendo acuerdo en esta instancia, la Inspección Provincial del Trabajo demandará ante los Tribunales de Justicia, respecto de la constatación efectuada en el informe de conclusiones jurídicas, esto es, el no otorgamiento del trabajo convenido al director sindical y que se le mantiene sin un lugar para desarrollar sus labores, indicios suficientes para estimar que estamos ante hechos constitutivos de prácticas antisindicales.

10.- Que, se acompaña un set de registros de comunicaciones, capacitación y distribución de documentos, llamados R006, consistentes en actas de reuniones efectuadas en Codelco.

10.1.- Una primera, de fecha 07-07-2019, en que se deja constancia que con fecha 07-07-2019 se reintegra a sus funciones laborales habituales don Iván Herrera Nigoevic.



10.2.- Una segunda acta R006, de fecha 11-07-2019: conversación con Sr. Iván Herrera respecto de su reinserción en área de abastecimiento, empleador explica motivos de su reubicación con posibilidad de recibirlo en dicha área, dado que función original de supervisor ya se encuentra reorganizada a contar de fecha en que el supervisor asumió función de director sindical, esto es, 8 años atrás, dado esto, supervisor manifiesta como postura que empleador debe reinsertarlo en su cargo y función establecida en su contrato de trabajo. Se informa a supervisor que jefatura organizará labores de capacitación para desarrollo en área de abastecimiento. Cabe señalar que supervisor no está de acuerdo con el último punto sobre capacitación en el área de abastecimiento. Suscribe Iván Herrera, Osvaldo Moya y Hernán Cortez.

10.3.- Una tercera acta R-006, de fecha 11-07-2019: Iván Herrera Nigoevic señala: "dejo constancia que desde el día 8 de julio de 2019 he solicitado que se me proporcione el trabajo convenido en mi contrato de trabajo lo cual Codelco Chile División Chuquicamata no me ha proporcionado. Además dejo constancia que el proceso de inducción para prestar servicios en abastecimiento en dicha área y en la bodega propiamente tal al que se me ha obligado a asistir constituye una modificación de la naturaleza de mis servicios ya que mi contrato de trabajo establece que debo prestar servicios en la gerencia de administración en el cargo de ingeniero de excelencia operacional. Las funciones de mi cargo descritas en anexo de descripción de cargo se desarrollan actualmente en la Dirección de estrategia y control de gestión y no están relacionadas en lo más mínimo con el área de abastecimiento sector bodega, a la cual se pretende derivarme".

10.4.- Una cuarta acta R-006, de fecha 22 de julio de 2019. Establece: se conversa con don Iván Herrera por segunda oportunidad respecto de su reubicación en área de abastecimiento dependiente de la gerencia administración, a lo cual el Sr. Herrera manifiesta no estar de acuerdo por



segunda vez, dando fundamentos jurídicos que este último manifiesta, art. 243 Código del Trabajo, situación que el empleador toma conocimiento y será revisado ante el consejero jurídico para su resolución final.

Sin perjuicio de lo anterior, se reitera a don Iván Herrera que la hora de ingreso es a las 8:00 am., lo cual a contar de esta fecha será controlada diariamente con doña Gladys Díaz. Suscribe, Hernán Cortez, Iván Herrera, Héctor Riquelme y Osvaldo Moya.

11.- Que, con fecha 05 de agosto de 2019, Codelco dirige carta a don Iván Herrera Nigoevic, indicando lo siguiente: Junto con saludar, comunico a usted que la gerencia de administración está en condiciones de ofertar el cargo de Supervisor de Abastecimiento para concretar su reinserción laboral en actividades que se requieren para el normal desarrollo del negocio.

El supervisor de abastecimiento es un cargo de relevancia en la organización atendiendo al proceso de transformación que ha iniciado la División Chuquicamata y demanda entre otras funciones, las siguientes: gestión y desarrollo de las operaciones del Centro de Distribución Km. 6 y Bodegas operacionales; gestionar el cumplimiento de los compromisos del área; coordinar y controlar el trabajo de los jefes de bodega (Rol B); ejecutar planes de desarrollo de las instalaciones.

Destacando los siguientes proyectos para fines del año 2019 y 2020 referidos a: estudio de bodega distrital (se iniciará con la bodega distrital para sustancias químicas); mejoramiento de instalaciones e infraestructura bodega Km. 6; mejoramiento de estándares de seguridad y calidad de vida bodega de Km. 6.

En virtud de lo anterior y con el objeto de mantener actualizados sus antecedentes curriculares, formalmente le solicitamos pueda hacer llegar a esta Dirección copia



autorizada de su título profesional como Ingeniero Comercial disponiendo para dicho efecto de un plazo prudente de 7 días hábiles a contar de la fecha de la presente.

12.- Que, se adjunta descripción de cargo de Supervisor de abastecimiento, extendido por la denunciada Codelco Chile, el cual es dependiente de la gerencia de administración. Corresponde a rol A, escala 10-A - 14-B. y reporta a Jefe senior de abastecimiento.

El propósito del cargo es: responsable de la gestión de abastecimiento, buscando las mejores condiciones de mercado disponible con el fin de apalancar el cumplimiento de los compromisos sustraídos por la División/Corporación en el corto, mediano y largo plazo, promoviendo el uso racional de los recursos en la organización. Lidera e implementa la estrategia para los procesos de compra de bienes y servicios bajo su responsabilidad, con el objetivo de asegurar la continuidad operacional de las áreas usuarias y generar valor para la Corporación, de acuerdo a los lineamientos corporativos y las normativas vigentes, en un marco de equidad, probidad y transparencia.

Principales responsabilidades: liderar los procesos de abastecimiento a su cargo con el fin de dar respuesta a las necesidades de las áreas usuarias, de acuerdo a los lineamientos corporativos y las normas vigentes; asegurar el cumplimiento de las directrices de seguridad y salud ocupacional en los procesos de licitación, con el fin de lograr el cumplimiento de este ámbito de las empresas participantes; planificar y desarrollar en conjunto con las áreas usuarias las estrategias de contratación, definición de los modelos de negocio, búsqueda de alternativas de suministro/modelos de contratación, incorporación de mejores prácticas e innovación en los contratos que habiliten la captura de valor en los contratos y aumento de productividad de los procesos; desarrollar conocimiento del negocio de los procesos mineros-metalúrgicos pertenecientes a las áreas



usuarias, con presencia en terreno para conocer el estado del arte de ellos, a fin de anticipar los requerimientos transformándolos en necesidades. Conocimiento del mercado de proveedores y prestadores de servicio; responsable de liderar los procesos de licitación, de acuerdo a los procedimientos de abastecimiento y resguardando la confidencialidad de la información; evaluar y analizar las ofertas de los proponentes de procesos de contratación, velando por la seguridad e integridad de la información y sus correspondientes respaldos (ofertas técnicas y económicas), con el objetivo de lograr los mejores negocios para la Corporación; coordinar evaluaciones técnicas con áreas usuarias y liderar la evaluación económica, entregando finalmente la evaluación técnica-económica; proponer y solicitar a los niveles facultados y comités pertinentes la aprobación y autorización para adjudicación; evaluar y analizar los requerimientos generados por las áreas usuarias, asegurando y garantizando el cumplimiento de procedimientos, protocolos divisionales y en los temas de probidad y transparencia (bases técnicas, presupuesto referencial, financiamiento, cumplimiento de normas, entre otros); formalizar el contrato con toda la documentación de respaldo y obtiene aprobación legal; liderar programas de mejoramiento continuo e incorporar nuevas tecnologías de información para los sistemas y procesos a cargo para cumplir con las metas establecidas por la Corporación.

DUODÉCIMO: Que, en los presentes autos ha comparecido la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama, quien interpone denuncia por práctica antisindical en contra de Codelco Chile División Chuquicamata. Manifiesta que el trabajador don Iván Herrera Nigoevic se presentó ante la referida Inspección del Trabajo a fin de interponer denuncia respectiva.

En cuanto a los hechos relevantes, el referido trabajador tuvo la calidad de Director Sindical del Sindicato de Supervisores de Codelco (Sindicato Base), desde el año 2011 y



hasta el año 2019, oportunidad esta última en que no fue reelecto. Asimismo, en junio de 2018, fue elegido como director de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), cargo este último que detenta hasta la actualidad.

Que, antes de asumir el trabajador, como Director Sindical del Sindicato Base, en el año 2011, se desempeñaba en Codelco Chuquicamata, en el cargo de Ingeniero de Excelencia Operacional, cargo que asumió en agosto de 2010 y que desempeñó hasta 2011, puesto que luego, al ser electo como director sindical de sindicato base, se dedicó exclusivamente a dichas funciones sindicales, lo que se mantuvo por el lapso de 8 años, sin prestar servicios efectivos a su empleadora.

Manifiesta que, desde que ingresó a Codelco, siempre ha desempeñado funciones en la misma gerencia, que esta ha cambiado de nombre, pero es la misma y siempre en cargos relacionados a control de gestión.

Hace presente que, el día 8 de julio de 2019 el trabajador decidió reincorporarse a sus labores, en su cargo de ingeniero de excelencia operacional, no obstante la empresa se ha negado a otorgarle el trabajo convenido en el contrato de trabajo, indicando que en la dirección de estrategia y control de gestión no hay cupos, ofertándole el cargo de supervisor de bodega, que en nada se relaciona a su expertiz profesional, a su carrera desarrollada en Codelco, ni menos a su cargo y funciones que se encuentran descritas en su contrato de trabajo, pretendiendo el empleador modificar unilateralmente las funciones establecidas en el contrato individual de trabajo. Que, la Sra. Viviana Matus (Directora de Estrategia y Control de Gestión), en conversación sostenida con el denunciante, le habría dado a entender que en dicha área se maneja información asociada a números en lo financiero y de producción y eso es información privilegiada.

Asimismo, indica que, en reunión sostenida con personal de relaciones laborales, de lo cual existe constancia en registro R-006, se le indicó al actor que la hora de llegada



era a las 08:00 am., y que el control de horario de ingreso de éste, sería efectuado por doña Gladys Díaz, quien es una supervisora, es decir, una par del denunciante, situación anómala, ya que a ningún supervisor se le controla su horario de esa manera, sino que existe, para todos, un control de horario por excepción.

Que, en atención a la denuncia, la Inspección del Trabajo inició un procedimiento de investigación, tomando declaración a los involucrados, realizando visitas inspectivas, y al finalizar el mismo, concluyó que: la empresa no está otorgando el trabajo convenido en el contrato de trabajo al denunciante; se verifica que el trabajador se le mantiene sin un lugar físico de trabajo que se le asignara formalmente, debiendo este acomodarse en algún espacio disponible; y que lo anterior, sumado al hecho que se trató de imponer un control de horario diferente que al resto de sus pares, ello constituye un manifiesto atentado a la libertad sindical.

En razón de ello, solicita se declare que la empresa ha incurrido en prácticas lesivas a la libertad sindical, además de otras peticiones concretas contenidas en el libelo de denuncia.

Que, compareció don Iván Herrera Nigoevic, en calidad de tercero coadyuvante, ratificando todos los hechos contenidos en la denuncia de autos.

DÉCIMO TERCERO: Que, la parte denunciada contestó la denuncia, solicitando su rechazo, con costas.

Indica que, efectivamente don Iván Herrera fue dirigente sindical de Sindicato Base, hasta junio de 2019, y dada su labor sindical y de conformidad al artículo 249 del Código del Trabajo dedicó sus horas de trabajo a las funciones sindicales, sin prestar servicios efectivos a la División por un período de 8 años. Que, hasta el mes de julio de 2019 los miembros del directorio del Sindicato de Supervisores rol A de Chuquicamata tenían dedicación exclusiva a sus labores



sindicales, situación que cambió a partir de la firma de un protocolo entre dicho sindicato y Codelco.

Que, la calidad del Sr. Herrera de dirigente sindical base terminó en el mes de junio de 2019, fecha en la cual al trabajador le correspondía reincorporarse a sus labores, ya que en su calidad de dirigente sindical de carácter federativo no cuenta con dedicación exclusiva a labores sindicales.

Precisa que, el Sr. Herrera se ha negado a prestar servicios para Codelco y no es que ésta se haya negado a otorgarle el trabajo convenido.

Hace presente que el denunciante Sr. Herrera estuvo 8 años sin prestar servicios efectivos para la empleadora, que la empresa del año 2011 en que se desempeñó el Sr. Herrera, nada tiene que ver con la empresa en la actualidad, en atención al desarrollo tecnológico.

Que, el cargo que desempeñaba el Sr. Iván Herrera en la actualidad no existe, y la dirección en la que se desempeñaba ha sido completamente reestructurada, y es por ello que se le ha ofrecido el cargo de supervisor de abastecimiento en bodega, Km. 6 para la Gerencia de Administración, puesto que requiere igual experiencia y calificación que aquel que señalaba el último anexo de contrato del trabajador, sin embargo este cargo es rechazado por el denunciante.

Que, el cargo ofertado no representa detrimento alguno para el trabajador pues corresponde al estamento de profesionales denominado rol A, las funciones son absolutamente equivalentes, y percibirá la misma remuneración.

Manifiesta que, no hay cargo alguno con las funciones que desempeñaba el Sr. Herrera, el único que podría ser lejanamente asimilable son ciertas funciones desarrolladas por la Dirección de Estrategia y Control de Gestión, pero es absolutamente imposible que el Sr. Herrera pueda ocupar dicho cargo por cuanto no hay una vacante disponible; el cargo está



enfocado en una metodología completamente nueva, creada en el año 2016, llamada Lean Management (C+); las funciones en cuestión de la Dirección de estrategia y control de gestión también se llevan a cabo en la faena de Chuquicamata, ubicada a 20 km., de la ciudad de Calama, por lo que ni siquiera en la dirección de estrategia y control de gestión podría haber prestado servicios en la oficina central de Calama.

Indica que, existe una razón aún más relevante, el Sr. Herrera no puede desempeñarse como "ingeniero en excelencia operacional", porque contrariamente a lo que informó en su momento, no es ingeniero, de modo que no cumple el requisito para ocupar dicho cargo.

Por ello, las razones de la empresa de ofrecer al señor Herrera el cargo en la División de Abastecimiento son completamente plausibles y acreditables.

Que, el Sr. Herrera tiene una estación de trabajo disponible para él en las oficinas corporativas de la empresa en la ciudad de Calama, pero no ha asistido a trabajar.

Luego afirma que nadie controla el horario del Sr. Herrera, el único control de asistencia es el que se hace a todas las personas que entran y salen del edificio de la empresa. Que, existe un control por excepción, lo mismo que se aplica al resto de los supervisores.

Solicita, en definitiva, el rechazo de la denuncia.

DÉCIMO CUARTO: Que, en términos generales, las prácticas antisindicales o desleales, deben ser entendidas como toda acción u omisión, proveniente de cualquier persona o institución, que directa o indirectamente tienda a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical.

Que, el derecho a la libertad sindical, comprende tanto la facultad de constituir sindicatos, cuanto tutelar y promover la actividad sindical, con la finalidad de defender efectivamente los intereses de los representados de la



organización. Se trata de un derecho humano fundamental, consagrado constitucionalmente, así como internacionalmente a través de declaraciones y tratados internacionales. Su regulación está contenida en el Código del Trabajo y en los Convenios Básicos de Libertad Sindical 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, normas que forman parte del derecho interno. En dichos estatutos se establecen los mecanismos de tutela y se busca evitar actos concretos que perturben su ejercicio.

Que, el artículo 215 del Código del Trabajo prescribe: "No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales".

El artículo 289 del Código del Trabajo, establece, en lo pertinente, lo siguiente: "Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical. Incurre especialmente en esta infracción:

a) el que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quorum de un sindicato;

e) el que ejecute 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) el que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical”.

A su turno, el artículo 291 del mismo cuerpo legal prescribe: “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”.

El artículo 243 del Código del Trabajo establece, en lo pertinente, lo siguiente: “los directores sindicales gozarán de 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”.

El artículo 274 inciso primero del código del ramo, prescribe: “Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base. Dicho fuero se prorrogará mientras el dirigente de la federación o confederación sea reelecto en períodos sucesivos”.



DÉCIMO QUINTO: Que, la Inspección del Trabajo denunciante, ha alegado como primer indicio de práctica antisindical del empleador, el no otorgar al Director Sindical el trabajo convenido.

Que, de la prueba rendida en autos, particularmente del informe de investigación tutela de derechos fundamentales comisión N° 0202/2019/652, minuta de conclusiones jurídicas, acta de mediación art. 486 del Código del Trabajo, de fecha 10 de febrero de 2020, registro de comunicaciones, capacitación y distribución de documentos R-006, de fechas 11 de julio y 22 de julio de 2019, carta de Codelco dirigida a don Iván Herrera Nigoevic, de fecha 05 de agosto de 2019, y declaraciones testimoniales de don Iván Herrera Nigoevic, don Bernardo Araya, don Luis Ayala, don Rodrigo Alaniz, don Ricardo Calderón, don Hernán Cortez, y don Pablo Geisse, el Tribunal tendrá por establecido que en efecto, el empleador no ha otorgado al trabajador el trabajo convenido en su último anexo de contrato, de fecha 19 de noviembre de 2010, que consiste en el cargo de ingeniero excelencia operacional y con las funciones allí descritas, hecho este último que, por lo demás, no es negado por la denunciada.

En efecto del cúmulo de la prueba descrita, el Tribunal logró formarse convicción que el trabajador don Iván Herrera Nigoevic detenta la calidad de Director Sindical de FESUC, además de haber cesado en el cargo de director sindical de Sindicato de Supervisores rol A (Sindicato Base), a junio julio de 2019, gozando de fuero sindical según lo prescrito en el artículo 243 del Código del Trabajo, fecha en que se presentó ante la denunciada a efectuar y retomar sus labores como Ingeniero excelencia operacional según describe su contrato de trabajo.

Que, en aquella oportunidad, la demandada no otorgó el trabajo establecido en su contrato de trabajo, ofertando al trabajador el cargo de supervisor de abastecimiento, a desarrollarse en sector bodega, área industrial, km. 6 de



Chuquicamata, lo que no habría sido aceptado por el trabajador, pidiendo éste que se le otorgara el trabajo convenido.

DÉCIMO SEXTO: Que, asentado lo anterior, debemos a continuación analizar los fundamentos o razones dados por la denunciada para no otorgar al trabajador el trabajo convenido, y en cambio, ofrecer uno diverso.

En su contestación, la denunciada señala, en primer término, que el trabajador estuvo fuera de la empresa por el lapso de 8 años, dedicándose exclusivamente a labores sindicales. Que en ese lapso la empresa cambió profundamente, existiendo una total reorganización, a tal punto que hoy no existe el cargo de ingeniero excelencia operacional, razón por la cual no es posible otorgar al trabajador el cargo que este detentaba hace 8 años atrás, ya que simplemente, este no existe.

Que, sobre el particular, si bien la denunciada probó que en efecto, el cargo de ingeniero excelencia operacional no existe en la actualidad en la empresa, mediante prueba testimonial, lo que, además, no es controvertido por la denunciante ni por el tercero coadyuvante, sí se puede tener por establecido que las funciones que el cargo implica, sí se desarrollan actualmente en la organización.

En efecto, en informe de investigación tutela de derechos fundamentales elaborado por la Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama, comisión N° 0202/2019/652, se observa que el fiscalizador entrevistó a doña Gladys Matus, Directora de Estrategia y Control de Gestión, quien declaró que: "El señor Iván Herrera es Supervisor de Excelencia Operacional, cargo que dependía de la Dirección de Excelencia Operacional, esto hace 6 años atrás, aproximadamente, Dirección que dejó de existir en la fecha antes señalada. Dirección que se dividió, una parte la absorbió operaciones y la otra parte se quedó en la actual Dirección de estrategia y control de gestión. (...). El cargo del señor Herrera existía en la Dirección de Excelencia Operacional, pero en la actual



Dirección no existe tal cargo, existiendo los cargos de estrategia y control de gestión, siendo (estos cargos) similares en algunas tareas".

En el mismo sentido, se entrevistó en aquella oportunidad a doña Gladys Díaz, Supervisora de Control de Gestión Experto, quien declaró que: "... se supone que el señor Iván Herrera debe tener el cargo de supervisor de control de gestión, cargo que ejecutaba hace 8 años atrás, aproximadamente".

A su turno, de las declaraciones testimoniales de don Bernardo Araya, Luis Ayala, Rodrigo Alaniz y Ricardo Calderón, se puede desprender que las funciones del cargo del actor, son indispensables en una organización como Codelco Chuquicamata, pues se refieren a control de gestión, evaluación de desempeño, cumplimiento de objetivos, formulación presupuestaria de cada una de las áreas de la División, consiste, según indican, en una herramienta de corto y largo plazo que tiene que ver con planes de negocios, preocupándose de formular escenarios probables. Refieren en síntesis que dichas funciones se desarrollan actualmente en Codelco en la Gerencia de Administración y, particularmente, en la Dirección de Estrategia y Control de Gestión.

De igual forma, de los audios acompañados por el tercero coadyuvante, es posible oír una conversación entre don Iván Herrera y doña Gladys Matus (Directora de Estrategia y Control de Gestión), donde esta última le indica al trabajador que debiese éste volver a su área, señalándole que ésta es su área.

Que, por último, es la propia denunciada quien en su libelo de contestación refirió textual: "Actualmente no hay cargo alguno con las funciones que desempeñaba el señor Herrera ocho años atrás, el único que podría ser lejanamente asimilable son ciertas funciones desarrolladas por la Dirección de Estrategia y Control de Gestión".



Que, en consecuencia, si la propia demandada señala que el cargo del actor en la actualidad no existe, pero que existe un cargo -el único- lejanamente asimilable, según sus palabras, en la dirección de estrategia y control de gestión, lo lógico es que se otorgue al trabajador dicho cargo, pues guarda cierta similitud con el cargo que este detentaba hace 8 años atrás, y no, por el contrario, ofrecer un cargo que no guarda ni siquiera lejanamente similitud con el cargo establecido en su contrato individual de trabajo, como es posible observar al hacer una comparación entre las descripciones de cargo de ingeniero excelencia operacional y supervisor de abastecimiento.

Que, por las reflexiones anteriores, esta primera razón que entrega la denunciada se desestima, y no permite justificar el no otorgamiento del trabajo convenido al trabajador, estimándose que, en principio, debió otorgar el trabajo que ahora se desarrolla en la Dirección de Estrategia y Control de Gestión, por ser el único en guardar similitud con su cargo contractual.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, luego la denunciada señala que no se otorgó el trabajo convenido, puesto que en la Dirección de estrategia y control de gestión no hay vacantes, lo que incluso es posible observar en declaraciones de don Pablo Geisse, Gerente de Administración, ante la Inspección Provincial del Trabajo, como en audio acompañado por el tercero coadyuvante, en que éste le señala al trabajador que: "control de gestión está armado, no hay un espacio".

Que dicho argumento queda descartado de plano con la prueba incorporada en estrados por el tercero coadyuvante, y no objetada de contrario. En efecto, se acompaña sendos correos electrónicos que dan cuenta de ofertas laborales para los cargos de supervisor estrategia y control gestión, División Chuquicamata, de fecha 01 de noviembre de 2020, (1 vacante), concurso interno para el cargo de Supervisor estrategia y control gestión experto, Gerencia de Administración División



Chuquicamata, de fecha 3 de marzo de 2020, (3 vacantes); concurso mixto supervisor estrategia y control gestión experto, Gerencia de Administración División Chuquicamata, de fecha 17 de mayo de 2021, (13 vacantes).

De este modo no es sostenible el argumento indicado por la demandada, en aquella oportunidad año 2019, y reafirmado en el trascurso de este juicio, de que no existirían vacantes en dirección de estrategia y control gestión, y para el cargo asimilable al del trabajador, si es que consta que, en los años 2020 y 2021 efectuó concursos para llenar esas vacantes, debiendo haber reubicado al tercero coadyuvante en una de esas plazas, y no, por el contrario, ofrecer otro cargo no asimilable en cuanto a funciones y trayectoria profesional a su cargo contractual.

En igual sentido, consta en autos de documento pantallazo agregado por el tercero coadyuvante, y de convenio de suspensión de contrato individual de trabajo, que doña Paula Elena Ohberg, supervisora de la dirección de estrategia y control de gestión, solicitó y obtuvo un permiso sin goce de remuneraciones entre el 01.01.2020 y el 31.12.2020, para realizar estudios fuera de la ciudad de Calama, siendo autorizada por su empleadora, y suspendiéndose, por tanto, el contrato de trabajo. En la cláusula cuarta de este convenio se estableció que: “Una vez terminada la suspensión del contrato de trabajo, la División reincorporará a la trabajadora a las labores definidas en su contrato individual de trabajo y bajo las condiciones remuneracionales y beneficios allí estipulados”.

Llama entonces la atención en primer lugar que existía una vacante en el cargo de supervisor de control de gestión, atendida la ausencia de doña Paula Oberg Silva, por el lapso de un año, pudiendo perfectamente, si es que en aquella oportunidad no habían vacantes en la mentada dirección, haber ubicado al trabajador en dicho puesto, sin embargo en todo momento se le indicó al tercero coadyuvante que el cargo



disponible para este era en la supervisión de bodega, y no habiendo manifestado en el devenir de este juicio, la posibilidad de ubicarlo en la dirección de estrategia y control de gestión; sino que sólo en área de bodega, postura esta última sostenida por la denunciada incluso en audiencia de juicio realizada entre mayo y junio del presente año 2023.

Por otro lado llama la atención que, tratándose de una trabajadora que pide permiso sin goce de sueldo para ausentarse por el lapso de un año para efectuar estudios, se establezca que al término de la suspensión del contrato de trabajo, la División la reincorporará a sus labores definidas en su contrato de trabajo, pero en cambio, tratándose de un trabajador que se ausentó por ejercer actividades sindicales, se le reubique o pretenda reubicársele en otro cargo o puesto distinto a aquel asimilable al establecido en su contrato de trabajo. Ello se constituye como una diferenciación de trato injustificada o discriminación.

Así las cosas, en virtud de la prueba rendida, esta justificación de la denunciada tampoco permite considerar plausible el no otorgamiento del trabajo convenido al trabajador.

DÉCIMO OCTAVO: Que, luego señala la denunciada que no otorgó al trabajador el cargo de supervisor estrategia y control de gestión, puesto que dicho cargo está enfocado en una metodología completamente nueva, creada en el año 2016, llamada Lean Management (C+) que consiste en un sistema integrado de principios, prácticas operacionales y métodos enfocados en la optimización, flexibilización y cambios en la prestación de los servicios. Se trata de un nuevo sistema de gestión destinado a reducir el tiempo incidental y el desperdicio de tiempos y recursos.

Que, tanto los testigos del tercero coadyuvante como de la propia denunciada explicaron en similares términos que lo hizo la denunciada en su contestación acerca de lo que es este sistema de gestión llamado C+, poniendo énfasis en que



se trata de un nuevo paradigma, que no sólo implica cambios tecnológicos, sino también un cambio cultural enfocado en agregar valor a la productividad.

Que, tal como lo declaró el testigo don Bernardo Araya, cuando la División efectúa un cambio de software, o implementa un nuevo sistema de gestión, lo que hace es capacitar a sus trabajadores, y se estima es lo que debe hacer, como parte de sus obligaciones como empleador, y no, en cambio, negarse a otorgar el trabajo convenido por haber efectuado un cambio de sistema, que es lo que está alegando en esta sede judicial. Dicho argumento no resiste el más mínimo análisis, así, si un empleador decide implementar un sistema computacional, o sistema de gestión para optimizar la productividad en la empresa, lo lógico es que capacite a sus trabajadores en dicho sistema, y no, por el contrario, destinarlo a un área completamente distinta a aquella convenida en el contrato de trabajo.

Por estas razones, esta justificación de la demandada también será rechazada.

DÉCIMO NOVENO: Que, en seguida, la demandada señala que las funciones en cuestión de la Dirección de estrategia y control de gestión también se llevan a cabo en la faena de Chuquicamata, ubicada a 20 kilómetros de la ciudad de Calama, mientras que el cargo ofrecido en la Dirección de Abastecimiento se debe desempeñar en el centro de trabajo bodega, ubicado a 6 kilómetros de Calama. Es decir, en ninguna circunstancia, ni siquiera en la dirección de estrategia y control de gestión, podría haberse prestado servicios en la oficina central de Calama.

Que, sobre el particular, llama la atención de este Juez lo siguiente: en audios acompañados por el tercero coadyuvante, se logra oír una conversación entre don Iván Herrera y doña Gladys Matus (esta última, directora de estrategia y control de gestión) que se da cuando el tercero coadyuvante se presentó en julio de 2019 a retomar sus funciones, y del



contexto de ello, y del cúmulo de la prueba rendida, en particular, de los demás audios sostenidos con Pablo Geisse, y de las comunicaciones R-006 de julio de 2019, sólo se puede desprender que el tercero coadyuvante se presentó en el edificio corporativo o institucional de Codelco, ubicado en la ciudad de Calama, para retomar sus funciones, y en dicha oportunidad doña Gladys Matus refirió al tercero que debiera volver a su área, siendo esa su área.

Asimismo, en informe de fiscalización acompañado por la Inspección Provincial del Trabajo, se constata que se efectuó visita inspectiva en el edificio corporativo de la División Chuquicamata de Codelco, ubicada en la ciudad de Calama, donde se tomó declaración, entre otros, a doña Gladys Díaz, quien detenta el cargo de Supervisora de Control de Gestión Experto. Es decir, una funcionaria del cargo que, por similitud debería ocupar el actor, se encontraba, al momento de la visita inspectiva, prestando sus servicios en el edificio corporativo, y no a 20 kilómetros de la ciudad como lo señala la denunciada, por lo que lo alegado por esta no se condice con la prueba y de lo que ella es posible desprender.

De igual forma tanto el testigo de la denunciante, como los testigos del tercero coadyuvante fueron contestes en indicar que las funciones del cargo de don Iván Herrera, se realizaban en el edificio institucional o corporativo en el cuarto piso lado B, que, por lo demás, es precisamente donde se encontró al tercero coadyuvante al momento de la visita inspectiva.

En último término, se acompaña croquis de la distribución de la dotación de dirección de estrategia y control de gestión año 2003, y 2014, y de ello se puede observar que los funcionarios de dicha dirección desempeñaban sus funciones en dichas épocas, en el edificio institucional piso 4B, lo que es coincidente con lo declarado por los testigos en autos; asimismo, dentro del croquis referido, se observa el nombre de don Iván Herrera Nigoevic, es decir, este se desempeñaba,



antes de asumir funciones sindicales, en dicho espacio físico.

Así las cosas, no parece atendible lo sostenido por la denunciada ni se apoya en prueba ninguna, y por el contrario existe prueba que permite establecer que las funciones de supervisor de control de gestión se desarrollan en el edificio corporativo o institucional de Codelco ubicado en la ciudad de Calama, de suerte que esta alegación o justificación de la denunciada tampoco se atenderá.

VIGÉSIMO: Que, por último, la denunciada señala que existe una poderosa razón por la cual no se otorga al trabajador el cargo de ingeniero de estrategia y control de gestión, y es que el mismo no detenta el título de ingeniero comercial, como lo habría informado en su oportunidad, siendo tan solo egresado de la carrera de ingeniería comercial; que por esta razón solicitó el desafuero del trabajador en sede judicial.

Que, sobre el particular se dirá que efectivamente consta que don Iván Herrera Nigoevic egresó de la carrera de ingeniería comercial con fecha 17 de diciembre de 1993, de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Luego, de su historial laboral en la empresa Codelco, consta que ingresó a la misma con fecha 21 de enero de 1996, desempeñando el cargo de Analista de Estudios en el departamento de contabilidad y control en la División Salvador, teniendo continuidad laboral en diversos establecimientos de la referida compañía cuales son Radomiro Tomic y Chuquicamata, donde tiene contrato vigente hasta el día de hoy.

Que, se tiene a la vista contrato indefinido de trabajo de fecha 01 de mayo de 2000 celebrado entre División Radomiro Tomic de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y don Iván Antonio Herrera Nigoevic, donde se establece que este último es egresado de la carrera de ingeniería comercial. Misma declaración que se consigna en modificación de contrato de trabajo de fecha 01 de diciembre de 2000.



Que, de lo observado en dichos contratos no puede estimarse que el tercero coadyuvante hubiere mentido en cuanto a su grado académico o nivel de estudios como lo señala la denunciada, pues este declaró que su nivel de estudios es de egresado de la carrera de ingeniería comercial, a lo menos, en el año 2000 para celebrar contrato con División Radomiro Tomic, y luego mantuvo continuidad laboral ininterrumpida en la División Chuquicamata de la Corporación Nacional del Cobre, de lo que se puede colegir que dicho nivel de estudios y su experiencia profesional desarrollada en la institución, le permitió optar a los cargos que luego detentó, hasta llegar al actual, no así, un supuesto engaño o falsificación de su grado académico.

Que, refuerza lo anterior el hecho que, luego en el contrato de trabajo de fecha 01 de enero de 2005 celebrado entre la Corporación Nacional del Cobre de Chile División Codelco Norte ex Chuquicamata y don Iván Herrera, si bien se consigna que este último tiene la profesión de ingeniero comercial, no es menos cierto que en la cláusula séptima se establece claramente que se reconoce antigüedad laboral del trabajador a partir del 01 de mayo de 2000, es decir, la fecha en que se celebró el contrato con División Radomiro Tomic, y en el cual se consigna que don Iván Herrera detenta la calidad de egresado de ingeniería comercial.

De lo anterior, queda del todo descartado un engaño del trabajador en cuanto a haberse presentado ante la denunciada como titulado de ingeniería comercial, habiendo sido singularizado como egresado de tal carrera, según se observa de contrato del año 2000, y al cual se hace alusión en su posterior contrato del año 2005. Por lo demás, el engaño y mala fe debe probarse, y no se aporta prueba por la denunciada en tal sentido.

Que, en consecuencia, la denunciada en el año 2005 celebró contrato de trabajo con don Iván Herrera para que éste desempeñara el cargo de ingeniero gestión información y



control gestión, y luego en addemdun de contrato de fecha 19 de noviembre de 2010 le otorgó a éste el cargo de ingeniero excelencia operacional, sabiendo o teniendo antecedentes suficientes para saber que su nivel de formación era de egresado de la carrera de ingeniería comercial, por lo que no puede ahora alegar ignorancia, desconocimiento, y ser víctima de engaño de parte del trabajador, para no otorgar el trabajo establecido en su contrato, de manera que esta alegación será desatendida.

Que, sin perjuicio de lo antes constatado existe una evidente contradicción en el argumento presentado por la demandada, pues si esta señala que no le puede otorgar al trabajador el cargo de ingeniero o supervisor de control de gestión, por no tener el cargo de ingeniero, no se entiende cómo es que le oferta el cargo de supervisor de abastecimiento, pues, de acuerdo a la descripción de dicho cargo, por ella acompañada, para ejercer el mismo también se requiere contar con título de ingeniero, en este caso, ingeniero civil en las especialidades de mina, mecánico, metalúrgico o industrial titulado. Es decir, el trabajador tampoco cumpliría con los requisitos para ejercer dicho cargo, sin embargo la denunciada en este caso pasa por alto dicha exigencia para ofertar el cargo al tercero coadyuvante, una contradicción evidente que echa por tierra su justificación.

Que, así las cosas, por los argumentos vertidos, este primer indicio señalado por la denunciante, esto es, no otorgar el Dirigente Sindical el trabajo convenido, aparece suficientemente probado y no encuentra justificación plausible por parte de la denunciada.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en segundo lugar, la denunciante señala como indicio de práctica antisindical que el trabajador no cuenta con un espacio físico para desempeñar sus funciones.

Que, sobre el particular se dirá que, resulta lógico y comprensible que un trabajador, después de 8 años de ausencia



en la empresa, al volver, el primer día, no encuentre un espacio físico, esto es, un escritorio y computador donde instalarse y desempeñar sus funciones, pues, luego de dicho espacio de tiempo, evidentemente se producen muchas rotaciones de puestos y cargos en una empresa.

Que, en audios acompañados por el tercero coadyuvante, de aquel día en que se presentó a la empresa para retomar sus funciones, -8 de julio de 2019- es posible encontrar una conversación que éste sostuvo con doña Gladys Matus (directora de estrategia y control gestión), y en donde se conversó sobre el tema del estacionamiento de don Iván Herrera, y además, doña Gladys Matus le indicó "tenemos que ubicarte en algún lugar", de manera que se puede colegir una intención inicial de otorgar al trabajador una estación de trabajo.

Así las cosas, que el trabajador hubiere ocupado inicialmente un puesto de trabajo o estación de trabajo de algún otro compañero que se encontrare ausente, no reviste en sí, una situación anómala o vulneratoria, pues responde a una situación imprevista, esto es, la llegada de un trabajador, después de 8 años de ausencia, más, si dicha situación se mantiene en el tiempo, sin entregar estabilidad al trabajador en cuanto a contar con un espacio de trabajo personal, sí es posible estimarla como vulneratoria de sus derechos como trabajador.

Que, sobre lo anterior, en informe de investigación tutela de derechos fundamentales efectuada por la Inspección del Trabajo, consta que se efectuó por el fiscalizador una visita inspectiva en el edificio institucional o corporativo de la empresa, con fecha 10 de septiembre de 2019, es decir, dos meses después del día en que el trabajador se presentó por primera vez en la empresa para retomar sus funciones. En esta oportunidad el fiscalizador pudo constatar: "Mediante visita inspectiva del día 10/09/2019, en el piso 4to torre "B" del edificio Corporativo de la División Chuquicamata de Codelco



Chile, específicamente en área de la Dirección de Estrategia y Control de Gestión de la Gerencia de Administración, se constata que el Sr. Iván Herrera estaba solo en una sala de reuniones, sin estar esta persona realizando labores en el cargo de "Ingeniero de Excelencia Operacional". Constatándose además el cubículo ocupado por el Sr. Herrera, esto desde que vuelve esta persona a sus labores el día 08/07/2019, lugar físico que para el día de la visita inspectiva está ocupado por el otro trabajador que utiliza dicho cubículo, persona que estuvo haciendo uso de vacaciones y permiso post natal, tiempo en que el Sr. Herrera ocupó este escritorio cuando se presentaba en su lugar de trabajo".

Luego, es posible observar fotografías en que aparece el tercero coadyuvante ubicado en una sala de reuniones, solo, y apartado respecto de otros compañeros de trabajo.

Que, de dicha prueba, lo que además fue corroborado por el tercero coadyuvante quien compareció como testigo, aparece de manifiesto que, al menos al 10 de septiembre de 2019 la denunciada no otorgó al trabajador un espacio físico apropiado para desempeñar sus funciones, respetuoso de su dignidad como trabajador, habiendo tenido espacio de tiempo de dos meses desde que este llegó a retomar sus funciones, no existiendo explicación ni justificación alguna por parte de la empresa para ello.

En su contestación, la empresa refiere que el trabajador a la fecha sí cuenta con un espacio físico donde desempeñar sus funciones, y que es éste quien no se presenta a trabajar. Que, sin perjuicio que en la actualidad el trabajador sí cuenta con un lugar de trabajo, aparece constatado por un funcionario fiscalizador de la Inspección del Trabajo, revestido de calidad de Ministro de Fe, que al día 10 de septiembre de 2019 -habiendo transcurrido dos meses desde que el trabajador se presentó a retomar funciones-, el mismo no contaba con un espacio físico adecuado y conectado con el resto del equipo de trabajo, donde desempeñar sus funciones,



indicio de vulneración de sus derechos que se encuentra probado, y no encuentra justificación plausible de parte de la denunciada.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en último término, la denunciante hace presente que, al trabajador se le anunció un sistema de control de su horario de entrada y salida al trabajo distinto del resto de los supervisores. En efecto, su horario de llegada y salida sería controlado por doña Gladys Díaz, quien sería una supervisora de control gestión, es decir, una par o colega del Sr. Herrera, mientras que para el resto de los supervisores existe un sistema distinto de control de asistencia, que sería por excepción.

Que la denunciada, al contestar la denuncia, indicó que, nadie controla el horario del Sr. Herrera, el único control de asistencia es el que se hace a todas las personas que entran y salen del edificio de la empresa.

Que, sobre el particular, consta fehacientemente del registro de comunicaciones, capacitación y distribución de documentos llamado R-006, de fecha 22 de julio de 2019, que al tercero coadyuvante se le indicó: "Se reitera a don Iván Herrera que la hora de ingreso es a las 8:00 AM., lo cual a contar de esta fecha será controlada diariamente con doña Gladys Díaz".

Que, los testigos de la denunciante, como del tercero coadyuvante fueron contestes en señalar que el sistema de control indicado precedentemente no se utiliza en la corporación, sino que existe para los supervisores un sistema de control por excepción, en donde el sistema asume que todos están presentes, salvo que algún supervisor informe o manifieste que se ausenta de sus labores, lo que entonces dista de lo indicado en dicha reunión al trabajador.

Que, sin perjuicio de no existir prueba de que dicho sistema de control de asistencia, esto es, el control por doña Gladys Díaz hacia don Iván Herrera, se hubiere implementado o llevado a la práctica, lo que incluso así manifiesta la



propia denunciante, lo cierto es que el mismo sí fue anunciado al trabajador, lo que se estima constituye por sí solo un nuevo indicio de vulneración de derechos del trabajador, sin existir explicación alguna de la denunciada sobre por qué se indicó aquello al trabajador en dicha reunión.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en consecuencia, los hechos alegados por la denunciante como indiciarios de vulneración del derecho de la libertad sindical y prácticas antisindicales del empleador se encuentran suficientemente probados y no justificados por la denunciada.

Que, se estima que los mismos se encuadran en las hipótesis generales de los artículos 289 y 291 en relación con lo señalado en los artículos 274 y 243 del Código del Trabajo, supra transcritos.

Que, en efecto, al no otorgar el trabajo convenido al trabajador, Director Sindical, quien se desempeñaba en el cargo de ingeniero excelencia operacional en el edificio institucional, y ofrecerle un trabajo en sector de bodega a 6 km. De Chuquicamata, área industrial, no proporcionarle un lugar de trabajo estable y anunciarle un control de asistencia único para éste y a efectuarse por una par o colega, constituyen actos en que se observa en su mayoría tienden a menoscabar al Director Sindical, en su calidad de trabajador, desconociendo su larga trayectoria en la empresa dedicado siempre a labores vinculadas a control de gestión, sin existir razón alguna para ello, lo que evidentemente tiende a afectar la libertad sindical tanto del propio trabajador, como del resto de los trabajadores, quien podrían lógicamente pensar en abstenerse de participar en actividades sindicales, pues el empleador podría posteriormente, adoptar decisiones que disminuyan su posición como trabajadores en la empresa.

Las conductas de la empresa, se estima, atentan contra la libertad sindical en su aspecto individual, pues las mismas



se proyectan sobre el director sindical, quien logra percibir las como consecuencias negativas derivadas de ejercer la labor de dirigente sindical. En este sentido se destaca audio aportado por el tercero coadyuvante, de conversación sostenida con doña Gladys Matus, directora de estrategia y control de gestión de la compañía, quien le indicó al Sr. Herrera que trabajar en dicha área, sería incompatible con su labor sindical.

Asimismo, las conductas desplegadas por la empresa respecto del Director Sindical acarrearán razonablemente efectos de injerencia en la organización sindical, pues, como se dijo, el resto de los asociados pueden ver cómo su director sindical se ve menoscabado o perjudicado en su posición como trabajador, al no otorgársele el trabajo convenido, no otorgársele un lugar estable para desempeñar sus funciones, y que se le informe acerca de un control de su horario de llegada y salida particular para éste, y a ser ejercido por una par o colega del Sr. Herrera. Ello evidentemente, podría desmotivar la incorporación a la organización sindical, o a ejercer la función de dirigente sindical, pues, al no estar justificadas tales decisiones de la empresa, aparecen razonablemente como una represalia por el ejercicio activo de la dirigencia sindical.

Que, la calidad de Director Sindical del tercero coadyuvante no es un hecho controvertido en estos autos, pero asimismo, consta de certificado N° 1301/2018/6490 extendido por la Dirección del Trabajo, que consigna a los directores de la Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), y entre los cuales se cuenta a don Iván Antonio Herrera Nigoevic.

Que, en consecuencia, es posible establecer que la denunciada ha incurrido en prácticas antisindicales, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 289, 291 en relación con lo señalado en los artículos 274 y 243, todos del Trabajo, en contra del Sr. Iván Antonio Herrera Nigoevic, por cuanto, al ser este dirigente sindical, y por tanto gozar de fuero



sindical, no se le otorgó el trabajo convenido, no se le proporcionó un espacio físico adecuado para ejercer sus funciones y se le anunció un control de horario particular para éste, y la empresa, a su turno, no entregó razones plausibles de tales conductas y decisiones.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, en cuanto a la alegación de la denunciada en orden a que el tercero coadyuvante sostiene otro juicio, RIT T-91-2020, de este mismo Tribunal en que sostendría una teoría totalmente contraria a la planteada en estos autos, puesto que en aquel juicio alegaría que en su calidad de Dirigente Sindical de FESUC se encontraría liberado de prestar sus servicios para el empleador, se dirá que, de la lectura del petitorio de dicho libelo se observa que el trabajador solicitó al Tribunal, entre otras cosas, lo siguiente: "Que como consecuencia de la declaración anterior se condene a la demandada a poner término a dichos actos de vulneración de los derechos fundamentales y le proporcione el lugar de trabajo y el trabajo convenido, esto es en el cargo de "ingeniero excelencia operacional" de la Dirección de Estrategia y Control de Gestión de Codelco División Chuquicamata, en el edificio institucional del Codelco (...)".

Es decir, al contrario de lo planteado por la denunciada, se observa que el tercero coadyuvante solicita en dichos autos, lo mismo que alega como incumplido en los presentes, y solicita, asimismo, se le otorgue el trabajo convenido en el contrato de trabajo, de manera que la contradicción que acusa la denunciada no es efectiva, debiendo descartarse esta alegación.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, con relación a la aplicación de multa, por prácticas antisindicales, el artículo 292 del Código del Trabajo, en lo pertinente establece que: "Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma: (...) En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales. La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la



gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código. Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social”.

Que, atendida la circunstancia que las conductas denunciadas en la presente causa, si bien se estiman graves, sólo afectaron directamente a un trabajador, es que se aplicará prudencialmente una multa ascendente a 100 unidades tributarias mensuales, sin perjuicio de las demás medidas solicitadas por la parte denunciante y que se estiman apropiadas y atingentes al caso de autos, y que se detallarán en la parte resolutive de la presente sentencia.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, las demás alegaciones y pruebas rendidas en autos por las partes y no referidas detenidamente en esta sentencia, en nada alteran lo razonado y concluido precedentemente.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, atendido que la denunciada ha sido totalmente vencida, será precisamente condenada en costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 6 inciso 2° y 3° y 19 N° 19 de la Constitución Política de la República; artículos 2, 5, 6, 11 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo; artículos 1, 2, 3 del Convenio 98, también de la Organización Internacional del Trabajo; y artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 174, 212 a 216, 220 a 230, 234 a 247, 260 a 263, 266 a 274, 289 a 294 bis, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 437, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo, se resuelve que:

I.- Se **RECHAZA** la solicitud del tercero coadyuvante de hacer efectivo apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo en contra de la parte denunciada.



II.- se **ACOGE** la denuncia por práctica antisindical interpuesta por doña Edna Pierola Ubilla, abogada, en representación de la **Inspección Provincial del Trabajo de El Loa Calama**, en contra de la denunciada **Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata**, y en consecuencia:

a) Se declara que la denunciada ha incurrido en prácticas lesivas a la libertad sindical, ordenándose corregir las infracciones aquí determinadas, debiendo la denunciada otorgar el trabajo convenido al delegado Sr. Iván Herrera Nigoevic, otorgando formalmente un lugar y los elementos necesarios para desarrollar sus labores, en el área de la Dirección de Estrategia y Control de Gestión, en el edificio institucional de la denunciada en la ciudad de Calama. Se ordena, asimismo, dejar sin efecto R-006 de fecha 22 de julio de 2019, registro de comunicación en el que se informa un régimen de control de horario de ingreso diferenciado al director sindical antes individualizado, lo que debe cumplirse dentro del plazo de décimo día desde que esta sentencia se encuentre firme y ejecutoriada y debiendo dar cuenta de ello mediante una presentación o escrito en la presente causa.

b) se ordena que la denunciada se abstenga de ejecutar a futuro toda acción tendiente a menoscabar la libertad sindical.

c) Se condena a la denunciada al pago de una multa equivalente a 100 UTM, de conformidad con lo establecido en el artículo 292 del Código del Trabajo.

d) Se condena a la denunciada a efectuar una charla de capacitación y difusión del Derecho a la Libertad Sindical, a su costa, a todos los trabajadores que se desempeñan en el edificio institucional de la empresa en la ciudad de Calama, la que deberá ser otorgada por un catedrático de universidad acreditada, especialista en la materia, la que deberá realizarse dentro de los 60 días contados desde que la sentencia quede firme y ejecutoriada, debiendo dar cuenta de



su cumplimiento mediante presentación o escrito en la presente causa.

e) Se condena a la denunciada a mantener publicado permanentemente en lugares de acceso a sus dependencias y faenas, los domicilios y teléfonos de las instituciones destinadas a velar por la protección de los derechos fundamentales y la libertad sindical (Inspección del Trabajo, Dirección Regional del Trabajo, Defensoría Laboral y Juzgado de Letras del Trabajo).

f) Se condena a la denunciada a difundir a todos sus trabajadores mediante trípticos o información escrita, antecedentes relativos a los derechos fundamentales y la libertad sindical y su protección.

III.- Que, se condena en costas a la parte denunciada.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT N° S-5-2020
RUC N° 20- 4-0263413-9

Dirigió la audiencia y dictó sentencia **JUAN DIEGO LETELIER TÓFALOS**, Juez Subrogante del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a quince de septiembre del año dos mil veintitrés, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



