

Rancagua, veinticinco de junio de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido a este Tribunal don ANDRÉS HUMBERTO PARRAGUEZ FRITZ, Run N° 12.855.779-2, Ingeniero en Ejecución Metalúrgico, domiciliado en Bombero Villalobos N° 1075, departamento 107, Torre B, comuna de Rancagua e interpone, en Procedimiento de Tutela Laboral, demanda por haber sido ejecutado su despido en represalia de su actividad sindical, ya sea apoyando a un candidato del Sindicato N°5, como en su actividad sindical en la última negociación colectiva no reglada, conforme lo dispone el artículo 294, demanda por despido vulneratorio de su derecho a no ser discriminado por razones de sindicación conforme al artículo 489 y libertad de emitir opinión según el artículo 485, todos del Código del Trabajo, demanda que se interpone en contra de la empresa CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE, RUT N°61.704.000-K, representada por su Gerente General don Andrés Music Garrido, ingeniero civil, ambos domiciliados en Millán N°1020 en Rancagua, solicitando el amparo legal y resarcimiento del daño causado.

I.- Antecedentes laborales.

Señala el demandante que Ingresó a trabajar para la demandada el 01 de abril de 2005, en labores de Jefe de Turno en Gerencia de Plantas, y desde abril de 2006 comenzó a ejecutar funciones de Jefe de Turno Producción Concentrador F de la misma Gerencia de Plantas y al momento del despido se desempeñaba como Jefe de Turno de Operaciones, en la Unidad de Molienda y Flotación Convencional. Su contrato de trabajo es de duración indefinida.

Recibía una remuneración promedio mensual ascendente a la suma de \$3.223.617, compuesta por sueldo base, trienios, tiempo ordinario, asignación normal título rol B, descanso pagado, recargo domingos y festivos, bono producción mensual R, bono trabajo nocturno, incentivo seguridad individual, incentivo seguridad grupal, asignación especial Micofu 19%, asignación casa RB, asignación individual ajuste estim. Mer. S, tiempo de viaje, Incentivo proceso productivo superintendencia planta, continuidad operacional gerencia plantas, asignación de colación y movilización (dicho monto contempla la movilización que es proporcionada por la denunciada, pues es la única forma de llegar a la instalación, que esta parte valoriza en la suma de \$5.000 por día, considerando una suma mensual de \$120.000, pues se trabajan en promedio 24 días en un mes.



Que siempre generó una resistencia en sus jefaturas por su marcado acento pro trabajador, que desde el año 2008, no recibió ascenso de categoría.

Este trato desigual comenzó a manifestarse en 2013 en Planta SAG, lo que motivo que el 21 de abril de 2014 presentara un reclamo formal por acoso laboral en Recursos Humanos, contra de su jefe directo Sr. Jean Authievre Durán, quien lo denostó en su condición personal y lo perjudicó en su calidad de Jefe de Turno ante sus supervisados de entonces.

El 04 de abril de 2018, se le trató de endosar un problema de un procedimiento de bloqueo de equipos, aunque el incidente ocurrió durante el turno inmediatamente posterior al suyo.

Por un derrame que ocurrió en 28 abril de 2019, a las 15:30 horas, siendo que su turno terminaba a las 16:00 horas, pese a ello, alcanzó a adoptar las medidas pertinentes más urgentes. Esta situación y el trato desigual, generó un reclamo ante la dirigencia de su sindicato 7.

El hecho ocurrido a inicios de octubre de 2020, recibió al final de su turno a un “inspector covid”, quién pasó un hallazgo N1 por un basurero lleno de buzos desechables, al final de su turno, las 23:40 horas, no había tiempo de limpiar de manera higiénica el sector ni tenían insumos al efecto.

Que durante la relación laboral fue a inicios de noviembre de 2020, ya que se generaron rumores maliciosos respecto a una supuesta relación sentimental con una subalterna.

Que por la animadversión de su jefatura, y principalmente su actividad sindical el día 07 de octubre de 2021, mientras se encontraba haciendo uso de sus días de descanso, de su jefe directo don Guillermo Riffo, quien le notifica de su despido por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Como se configura la causal invocada:

II.- Contexto General.

a) Proceso de Persecución: Que la División El Teniente de Codelco Chile, comenzó un proceso velado de persecución, discriminación y exclusión de trabajadores, mediante la ejecución de despidos injustificados e incluso vulneratorios y con práctica anti sindical.

Cita casos, tales como Yuri Sandoval, Matías Encina, Braulio García, Claudio Flores, Karin Belmar en el ámbito político sindical; Cristian Aros, Leonardo Romero Llanos, Sebastián Medina Vivanco, Hans



Torres Bueno, Cristian Cabello Orellana, Juan Machuca López y 11 trabajadores más despedidos por sus enfermedades en mayo de 2021.

Que al trabajador don Braulio García, se le ha perseguido tanto judicialmente, en sede laboral y penal; como al interior de la empresa, donde se la ha excluido del instrumento colectivo y ni siquiera ha sido recibido ni escuchado por la administración.

En estos casos advierte como criterios, la participación sindical y la enfermedad del trabajador; pero ahora se suman nuevos criterios como la garantía de indemnidad, la situación socioeconómica y la edad de los trabajadores.

Que dentro de los 70 trabajadores despedidos el 07 de octubre de 2021, se ha ejecutado la exclusión basada entre otros antecedentes en los reclamos presentados en contra de la empresa por un trabajador ante la autoridad; así como también, se ha buscado afectar a aquellos trabajadores que por su edad ya debieron haberse jubilado o estar próximos a jubilarse.

b) Los criterios advertidos

Que se ha podido detectar un criterio sospechoso reiterado, como es el de perseguir la actividad sindical de trabajadores al interior de sus organizaciones sindicales. Que esta figura es del todo interventora de la autonomía sindical.

Que inicialmente, estas acciones de la administración en contra de los trabajadores, intentaba disimular la carga antisindical y vulneratoria a través de un modus operandi de despidos abiertamente injustificados (reproche de hechos muy anteriores o infracciones menores) pero individuales por causales imputables al trabajador.

c) Nuevo formato de despidos colectivos y 161.

Estas acciones de persecución, discriminación y exclusión han sido ejecutadas en una forma más evidente, dado que ahora se usa la necesidad de la empresa,

Que otro elemento advertido en este nuevo accionar de la denunciada, es la participación de parte de la Dirigencia en la elección de los trabajadores que serán despedidos por la administración; nexo de prueba dificultosa, pero con indicios suficientes para darlos por establecidos.

d) Negociación Colectiva.



Cinco sindicatos de trabajadores de la División El Teniente mantenían convenios colectivos con la empresa vigentes, en general del mismo tenor, solo diferenciándose en beneficios relacionados con las funciones de los trabajadores afiliados a cada uno

Dichos convenios colectivos fueron pactado con una vigencia entre el 01 de noviembre de 2018 y hasta el 31 de octubre de 2021. La empresa convoca a los distintos sindicatos para la realización de una negociación anticipada, no reglada, para lo cual, los cinco sindicatos en conjunto se reúnen en la localidad de La Leonera el 05, 06, 12, 13 y 14 de mayo de 2021.

El 01 y 02 de julio de 2021 procedieron a realizarse asambleas en cada uno de los sindicatos para autorizar a los Directorios a negociar con la empresa en forma anticipada, dándose inicio al proceso de negociación el día 11 de julio de 2021.

La empresa realizó cuatro ofertas distintas entre el 29 de julio y el 14 de agosto, ambos del año 2021.

El día 19 de agosto de 2021, luego de informarse en asambleas la última oferta de la Administración, se realizan en forma separada por cada Sindicato la votación del apruebo o rechazo de dicha Última Propuesta, procesos realizados ante órganos calificadores internos y con la participación de un ministro de fe.

Como resultado de dicho proceso de votación la mayoría de los trabajadores y de las organizaciones sindicales rechazaron la oferta de la División El Teniente, manifestándose con amplitud en contra de la negociación colectiva anticipada los Sindicatos El Teniente, Sindicato 7, Sindicato Unificado y Sindicato Caletones.

e) Votación de la Aprobación

Sólo aprobó la propuesta, el Sindicato 5, uno de los que agrupan menor cantidad de afiliados y que sólo días antes de dicha votación procedió a incorporar como socios a un nutrido grupo de personas que tenían la calidad de “aprendices”, así como también a otros trabajadores sujetos a plazo fijo.

Que por disposición del artículo 82 del Código del Trabajo los aprendices no pueden regular sus remuneraciones mediante convenios o contratos colectivos,

Esto trae como consecuencia inequívoca que ingresaron a un Sindicato para participar en un proceso que no les afectaba y del cual se encuentran legalmente excluidos al no poder regular en instrumentos colectivos sus remuneraciones y beneficios remuneracionales



f) Discriminación y preferencia por un Sindicato

Señala el demandante que la preferencia por el Sindicato N° 5 no es nueva y se ha evidenciado en el caso de la agresión que su presidente don Alejandro Soto, ejecutó en contra de don Braulio García Olea, trabajador socio de un sindicato interempresas. Que con ambos trabajadores querellados, formalizados, Codelco mantuvo su posición de no solicitar el desafuero a Soto Oliva. Así como, la de desistirse del acoso y discriminación ejecutada en contra de don Braulio García pese a que éste fue absuelto en sede penal, como también lo fue Soto Oliva.

g) Injerencia de la Administración en la Decisión de los Socios

Una conducta desplegada que llama poderosamente la atención es la utilización de las Gerencias, partiendo por el Gerente de la División, Music Garrido y hasta la jefatura rol B para presionar e influenciar fuera del ámbito sindical a los trabajadores socios de los Sindicatos.

En plena jornada laboral la administración organiza una reunión en una localidad de Coya, a la que convoca a las jefaturas tanto Rol A y Rol B y encabezada por el propio Andrés Music Garrido.

Esta instrucción es implementada por gran parte de la jefatura al momento de realizar las charlas al inicio de la jornada, exponiendo lo que en su visión constituiría un buen resultado para los trabajadores.

que en dicha reunión a lo menos uno de los partícipes representó su opinión en contra de intentar influir a los trabajadores fuera de los ámbitos correspondientes como son las asambleas, y que tal tarea no estaba en el marco de su función como líder o jefe de grupo, además de expresar que a su juicio la oferta no era buena. Resultando en el despido de dicho trabajador como uno más de los que la necesidad de la empresa exigía su desvinculación.

Se evidencia esta intervención ilegal de la jefatura, esta vez un jefe Rol A, don Maximiliano González Rojas el día 19 de agosto de 2021, en momentos en que se desarrollaba la votación de los trabajadores del Sindicato N°7 y en circunstancias que el dirigente sindical don Claudio Flores Araya, el más votado en la última elección de su sindicato, y el que más votos recibió en comparación a otros candidatos de los otros sindicatos de la División, se encontraba en su sindicato, es abordado por González Rojas y se le sube a una camioneta de la empresa, para sin destino determinado ni menos informado al Sr. Flores, se le aparta del lugar de votación, para recibir un relato en el cual el jefe Rol A consultaba al dirigente sindical “cuáles son las



expectativas”, “cómo ves la votación Claudio”, “cómo no van a aceptar? si es buena la oferta”.

Con esta acción abiertamente injerencista la empresa intentó no sólo intervenir en un tema sindical a través de una jefatura que no es parte del sindicato que votaba, lo que es ya ilegal y desleal; sino que, además, y fue probablemente el objetivo principal, sacar del recinto de votación a uno de los dirigentes más populares de la División y quien era abierto partidario del rechazo de la propuesta de la empresa y uno de los que instaba por una negociación colectiva reglada con derecho a huelga.

h) Desvinculación del sindicato negociador

La empresa ha ejecutado una acción desleal en la negociación cuando haciendo caso omiso al principio de la vinculación del trabajador a su proceso de negociación colectiva, esto es que iniciada la negociación el trabajador queda afecto a dicho proceso negociador independientemente de su afiliación o desafiliación del sindicato que negocia; tolera, admite y valida que los socios de los sindicatos que decidieron en votación secreta y democrática rechazar la propuesta de la administración, procedan individualmente a aceptarla mediante su afiliación al Sindicato que en forma espuria aprobó la oferta de la denunciada.

Esta conducta, no sólo importa la descomposición de la buena fe exigida por el legislador para desarrollar la negociación colectiva, sino un grave atentado a los actos internos de la organización sindical.

La denunciada al tolerar y admitir la desvinculación de los trabajadores del proceso negociador radicado en su organización sindical genera un incentivo económico para obtener la desafiliación de los trabajadores de aquellas organizaciones sindicales de las que formaban parte, figura típica latamente sancionada como antisindical.

i) Desconocimiento votación.

La desvinculación del trabajador del proceso negociador de su sindicato importa fomentar el desconocimiento de las decisiones adoptadas en conformidad a las orgánicas sindicales.

Esta irregular situación llevó a que las organizaciones sindicales afectadas por la fuga de socios, se vieran en la decisión de desconocer los resultados de la consulta colectiva que importó el proceso de votaciones de la oferta de la empresa, en forma secreta y democrática;

La organización sindical es legalmente representada por su Directorio, el que en calidad de comisión negociadora es el interlocutor válido en el proceso de negociación colectiva.



k) Represalia al Derecho a la Opinión Sindical.

La empresa procede a identificar a los trabajadores que públicamente manifestaron su opinión en contra de la oferta realizada por la administración y reprocharles dicho ejercicio libre y dentro de un ámbito sindical, vedado para el empleador, de su derecho a la opinión, mediante el despido por necesidades de la empresa y en forma inmediata el termino de dicho proceso.

Varios trabajadores que durante los actos sindicales en los que se conoció, discutió, deliberó y decidió acerca de la propuesta, aparecen incorporados a esta nómina de los 70 despedidos por necesidades de la empresa, sin que respecto de su elección como merecedores del despido por razones patronales exista un fundamento ni proporcionalidad que lo amerite.

En el Sindicato Caletones se despide a dos de los tres miembros del Tricel (comisión electoral) que participó en la organización y desarrollo de la votación del 19 de agosto de 2021, en la cual, este sindicato rechazó la oferta de la División.

En otros casos se despide a quienes hacen publicaciones en las redes sociales y whatsapp de la organización manifestando su opinión contraria a la propuesta de la empresa.

En aquellos casos que ciertos trabajadores hacen uso de la palabra en aquellas asambleas presenciales opinando contra la oferta o representando la actitud de algunos dirigentes sindicales, por no respetar los resultados de las votaciones.

Este grave atentado en contra de la libertad sindical, tiene su propia regulación en el artículo 291 letra b) del Código del Trabajo, solo que en la especie se utiliza un medio, como el despido, posterior al ejercicio de la libertad de opinión;

l) Nexo Causal e Intervención Sindicalista.

La conexión entre la manifestación de opinión de algunos trabajadores que son despedidos y la decisión de la administración de la denunciada se establece en varios casos por la vía de algunos dirigentes sindicales en ejercicio como se acreditará en los respectivos casos, pudiéndose aportar claros hechos constitutivos de indicios, esto es principios de prueba graves, múltiples y conexos de dicho nexo causal.

En efecto, el Presidente del Sindicato N°7, don Julio Jalil expresó, con posterioridad a los despidos pero el mismo día 07 de octubre de 2021 en dependencias del salón de reuniones del Directorio de dicho Sindicato que “la administración le había consultado qué trabajador le había generado problemas en el proceso de negociación colectiva”. A lo que, según el propio Sr. Jalil habría respondido que “ninguno”. Agregando que, “asumo que si



me preguntaron a mí deben haberlo hecho respecto de los restantes presidentes”.

En el caso del Sindicato Caletones, el día 20 de agosto de 2021, el Sr. Sergio Clavero, presidente de dicha organización, llama al otro dirigente don David Olea a quien le señala que encontrándose en el departamento de recursos humanos “desde la administración te están achacando a ti y al Tricel toda la responsabilidad por el resultado del rechazo”, “no se portaron bien, que el Tricel estaba influyendo en el voto”. Situación que más tarde se confirma cuando dos de los tres miembros del órgano sindical aparecen en la nómina de despedidos, los trabajadores Sres. Olivares y Zenteno.

El tercero miembro del Tricel, don Daniel Rojas, reconoce ante el mismo dirigente Sr. Olea que “a mí no me despidieron, pues el día de la votación le había comentado al dirigente sindical don Marcelo Pérez, que por su nivel de endeudamiento votaría por aceptar la oferta de la empresa”.

Durante la asamblea realizada el 27 de agosto de 2021 en el Sindicato El Teniente, el socio Sr. Cristian Cornejo Gálvez, emite opinión en contra de la oferta y de la idea de sus dirigentes de desconocer el resultado de la votación. Luego, del retiro de la mayoría los asambleístas, el Presidente del Sindicato don Alfonso Saavedra, llama a votar la propuesta a mano alzada y sin realizar conteo, afirma que se aprobó, retirándose raudamente. Al salir de la reunión sindical, el señor Cornejo envía un audio por Whatsapp a un compañero de trabajo, expresando “oye Claudiño, la reunión fue un fraude compadre, se rechazó la propuesta y el choco culiao aceptó la huea e hizo que la huea fuera aceptada”, indicando que si habría otra asamblea “si mañana vai a la reunión es el rechazo no más compadre, rechacen, rechacen” audio que se masificó rápidamente.

Que hay prueba cierta que a lo menos uno de los dirigentes de los sindicatos que rechazaron originalmente la última oferta, que tuvo contacto directo con el “jefe Music” entregándole información de trabajadores que tuvieron participación en pro del rechazo en las asambleas sindicales, trabajadores que luego el 07 de octubre fueron despedidos.

La prueba indiciaria significa un principio de prueba, en tanto una rebaja de la exigencia de producción de la prueba de determinado hecho, por lo tanto, en la especie bastará para aportar el indicio que de los antecedentes allegados por esta parte para que se establezca lo que en esta parte se indica. No resulta exigible acreditar más allá esta relación de causalidad o nexo entre el ejercicio de la libertad de opinión y el resultado de despido de quienes la ejercieron en el ámbito de su espacio sindical.

En consecuencia, no resulta necesaria la acreditación del hecho que la dirigencia sindical haya solicitado el despido de tal



o cual trabajador o que la administración de la División denunciada reconozca tal comunicación.

m) Desproporción de despidos.

Que detecta un factor numérico indicativo del reproche que importan los despidos en relación con la filiación sindical de los socios de éstas y su decisión frente a la votación de la propuesta de negociación colectiva de la empresa.

Se hace evidente la desigualdad de trato al momento de elegir a los trabajadores despedidos en relación al factor de filiación sindical, dado que la mayor parte de los 70 desvinculados por necesidades de la empresa son afiliados a uno de los 4 sindicatos cuyas bases rechazaron la propuesta patronal, esto es, de los Sindicatos N°7, Caletones, Unificado Sewell y Mina, y El Teniente.

En cambio, respecto del Sindicato N°5, el número de trabajadores despedidos no supero los 2 casos, denotando una desproporcionalidad, elemento clásico para determinar el ánimo antisindical de favorecer a una organización en desmedro de la otra o en relación al personal no sindicalizado.

n) Efecto de Eludir el Fuero Sindical por Negociación Colectiva.

Cuando la denunciada procede a suscribir los convenios colectivos con los sindicatos que por votación democrática habían formado una voluntad jurídica colectiva del sindicato por el Rechazo, provoca como efecto, el cierre de la opción de negociar colectivamente en forma reglada, eliminando el derecho al amparo del fuero de los trabajadores en la época de la supuesta necesidad de la empresa.

La fecha de expiración del instrumento colectivo anterior era el día 31 de octubre de 2021, por lo que la presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo en el marco de la negociación colectiva reglada se debía realizar entre 60 y 45 días antes de dicha fecha, esto es entre el 01 y 16 de septiembre pasado, iniciándose el amparo foral, el décimo día anterior a la presentación de dicho proyecto de contrato colectivo. De esta manera queda claramente establecido que al suscribirse el convenio colectivo contra la voluntad de la organización sindical se elude el fuero de los trabajadores permitiendo su injustificada, antisindical y vulneratoria separación de la empresa. Que de haberse respetado la decisión democrática de los trabajadores afiliados a los sindicatos los despidos ilegales no se habrían podido ejecutar.

III.- Del despido antisindical.



Que el día 09 de julio de 2021, se desarrollaron elecciones de directiva en el Sindicato N°5, donde apoyó abiertamente a un socio de dicho sindicato, señor Guillermo Neira Arce. Dicho apoyo se materializó a través de fotos utilizadas en un video promocional de la lista, donde aparece señalando con los dedos de sus manos el número asignado a don Guillermo Neira en el voto que correspondía al número 6, video que se masifican entre los trabajadores y de esa manera llegan a manos de la gerencia.

Que el señor Neira se postulaba en la lista opositora a la dirigencia en ejercicio presidida por don Alejandro Soto. Resulta que por tecnicismos estatutarios y presiones de la lista contraria dirigida por don Alejandro Soto Oliva, la candidatura del señor Neira no prosperó, pues un día antes de la elección se bajó su candidatura.

Que dentro de los 70 despedidos, también se encuentra don Guillermo Neira, lo que es un indicio claro que la empresa quiere acabar con el activismo sindical y la disidencia sobre todo en el Sindicato N°5.

Que con el señor Neira tenían en común haber optado por no vacunarse contra del Covid-19, siendo presionados por las jefaturas y recursos humanos para cambiar la decisión.

Otro hecho que demuestra el actuar antisindical de la denunciada, es que, durante el inicio de la tercera semana de agosto de 2021, la Gerencia General cita a una reunión en la localidad de Coya, a la casa 100, a eso de las 14:00 horas, donde se expone la última oferta por parte del mismo gerente general don Andrés Music, ayudado por su plana ejecutiva, para luego solicitarle a los presentes entre los que se encontraban, jefe de turno, jefes de mantenimiento, líderes de grupo, jefe de área, jefes de unidad y superintendentes, se comuniquen, concienticen, abogue o más bien presione a los subalternos para que aprueben la oferta de la empresa en el proceso de negociación colectiva, siendo el principal expositor de dicha reunión por parte de la gerencia, el propio Andrés Music Garrido.

Que en dicha reunión, señala el demandante, fue el único citado que expresó una opinión disidente respecto de la petición de la Gerencia y más precisamente del Gerente General, pues manifestó directamente al señor Music lo ilegal e inadecuado de realizar presiones o querer influenciar sobre el personal a su cargo, manifestando que no se prestaría para ello, pues a su parecer la oferta de la empresa, era mala, ya que gran parte de los beneficios ofrecidos, eran anticipos de beneficios ya ganados que se debían pagar durante el año 2022, generándose un momento de silencio al terminar su comentario y no recibiendo respuesta a sus dichos, percibiéndose un ambiente de hostilidad hacia su persona por parte de la plana ejecutiva.



Ante estas observaciones que realizó a la petición del Gerente General, varios ejecutivos de la empresa, presentes en la reunión, una vez terminada la misma, manifestaron su molestia a sus comentarios, lo que es un indicio que sus opiniones no fueron bien tomadas por la gerencia, pues negarse a ejercer presiones a sus subalternos, y por manifestar su opinión sobre la mala oferta de la empresa fue despedido.

Que estas mismas aprensiones se las manifesté ese día a su Superintendente Daniela Campos M., quien lo trasladó en su camioneta todo el trayecto desde la Gerencia de Plantas en Colón Bajo hasta Coya y luego a su domicilio.

Que de vuelta a su trabajo, el día siguiente, no estaba dispuesto a afectar la libertad sindical de los trabajadores a su mando, ejerciendo presiones inapropiadas en pro del apruebo de la última oferta. Que al momento de emitir el voto como trabajador rol B, afiliado al Sindicato N°7, rechazó la oferta de la empresa.

Agrega que por el cargo que ocupaba y la ascendencia e influencia directa que tiene sobre sus subalternos, era esperable que la empresa tratara a través de los jefes de terreno, influenciar a los trabajadores rol B para que votaran a favor de la última oferta, pues de lo contrario, la reunión realizada en Coya no tendría sentido.

Que en negociaciones anteriores la empresa también recurría a la misma estrategia, es decir, a través de los mandos de terreno presionar a los trabajadores para que aprobaran la última oferta de la empresa, pero en las negociaciones anteriores, la diferencia era que se aprobaba la oferta y el tema se olvidaba, pero en la última negociación colectiva la aprobación de la oferta fue contra la voluntad de las bases.

Que sus comentarios u opiniones vertidas en esta reunión, más el apoyo sindical efectuado al señor Guillermo Neira fueron la motivación principal de su despido, pues al manifestarse contrario a la petición de la empresa de influenciar en los trabajadores para que aprueben la última oferta, y sobre todo al expresarle directamente al gerente general que la oferta de la empresa era mala, dichas opiniones fueron tomadas de mala manera por la plana ejecutiva de la empresa y sobre todo por el Gerente General.

Estos hechos tienen un fuerte contenido sindical, pues se realizaron en el marco de un proceso de negociación colectiva especialmente complicado.

Que la situación generada con el Gerente General de la empresa significó su despido, pues los argumentos esgrimidos en la carta de despido para fundar su desvinculación son falsos. Que su cargo nunca se suprimió y el despido se produce en un año, donde los excedentes



que Codelco entregara al Estado si no son los mayores de su historia, serán los más altos en a lo menos los últimos 10 años.

Que aproximadamente un mes y días después de firmar los convenios colectivos, el 07 de octubre pasado la empresa despide a 70 trabajadores, dentro de los cuales se encontraba, argumentándose necesidad de la empresa.

Que entre los despedidos, se repite el patrón de emitir opinión en contra de la última oferta de la denunciada en el proceso de negociación colectiva, tanto es así, que hubo trabajadores de distintos sindicatos que por emitir opinión en contra de las ofertas de la denunciadas, ya sea en asambleas informativas o deliberativas, o emitieron opiniones en redes sociales, como whatsapp grupales de trabajadores, fueron privados de su fuente laboral el 07 de octubre último.

Que de los 70 despedidos 1 o 2 pertenecían al Sindicato N°5, pero llama la atención que uno de los despedidos fue don Guillermo Neira (quien al momento del despido se había cambiado al Sindicato Caletones), pero si, quien pertenecía al Sindicato N°5, es un ex dirigente del Sindicato Unificado Sewell y Mina. En cambio, el gran número de despedidos se presentó en el Sindicato N°7, 28 trabajadores; 12 trabajadores despedidos del Sindicato Caletones; 16 trabajadores del Sindicato Unificado Sewell y Mina y 12 trabajadores del Sindicato El Teniente.

Que la reunión de Coya constituye en sí misma, una práctica antisindical, pues al citar a dicha reunión a trabajadores Rol B, que ocupen cargos de mando, que eran a lo menos 30, se afecta la representatividad, orgánica y libertad sindical de acción de un sindicato en un proceso de negociación colectiva, pues la instancia para reunir a trabajadores, conocer y deliberar sobre la oferta de la empresa, es por esencia la asamblea sindical.

La representatividad del sindicato se ve afecta, pues la empresa, en la instancia de negociación, reemplaza al sindicato y a sus dirigentes, lo que tiene especial gravedad, si la propia reunión es encabezada y dirigida por el propio Gerente General de la denunciada, afectando de esa manera uno de los fines propios del sindicato que es representar a sus afiliados en la instancia de la negociación colectiva según el artículo 220 N°1 y afectar la comisión negociadora sindical según el artículo 330 ambos del Código del Trabajo.

Señala que lo relatado configuran las prácticas antisindicales del artículo 298 letra e) (sic) que habla de ejecutar actos de injerencia sindical, siendo los casos señalados en el numeral meramente ejemplares pues utiliza la expresión “tales como”, y por lo relatado, la reunión en Coya es claramente una injerencia sindical de la empresa que buscaba afectar



la representatividad, orgánica y plan de acción de los sindicatos involucrados en la negociación.

1.- Libertad Sindical:

Agrega que la libertad sindical es un derecho humano fundamental, la cual se puede definir según el profesor Mario Varas Castillo 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 de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga”.

Una de las características de la definición dada dice relación con la prohibición de intervención de terceros, y ese tercero por antonomasia es el empleador y la definición también destaca como principal campo de acción de la libertad sindical la defensa de los intereses laborales en el proceso de negociación colectiva.

El artículo 215 del Código del Trabajo señala “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”.

Que el despido que fue víctima de por sí sólo, constituye una práctica antisindical acorde a lo dispuesto en el artículo 294 “Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno...”, por tanto, es procedente la reincorporación.

La norma citada “es concordante con el artículo 1 del Convenio N°98 de la Organización Internacional del Trabajo que exige una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, especialmente cuando se trata de actos que impliquen sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; o cuando sea despedido o perjudicado a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

Las conductas desplegadas por la empresa, constituye los ilícitos laborales consagrados como prácticas antisindicales de los artículos 289 letra e) al facilitar y otorgar el bono de término de la negociación, a



los trabajadores que se cambiaron de sindicato; 291 letra b) pues producto de ejercer su libertad de opinión en una reunión directamente con ejecutivos de la empresa, calificando de mala la última oferta de la empresa y dejando en claro que no presionará a sus trabajadores para que aprueben la propuesta de la empresa, fue despedido, opiniones que tenían un fuerte contenido sindical.

Que el bien jurídico tutelado en la letra b) del 291, es la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, ello con el objetivo que la libertad sindical se desarrolle a plenitud, tanto en las instancias deliberativas de la organización sindical, como frente al empleador, es decir, que exista libertad ante el empleador para expresarse libremente sin tener temor a represalias.

Que el Ordinario 6006 del 17 de noviembre de 2015 de la Dirección del trabajo señala en una de sus partes “la libertad de opinión, también participa del cúmulo de derechos y garantías constitucionales de que gozan las personas al interior de la sede laboral, dentro de la cual, por cierto, se encuentra el proceso de negociación colectiva, resultando contraria al ordenamiento jurídico toda restricción que sea impuesta injustificadamente por la autoridad o por un particular”.

Cita un fallo del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, causa Rit T - 1607-2018 que expresa “La posibilidad de expresarse con toda libertad, fuera con sus compañeros de labores o con el propio empleador, sin verse expuesto a consecuencias negativas, derivadas de la manifestación de sus opiniones, ideas o pensamientos, de otro modo el vínculo laboral se asemeja a una servidumbre o esclavitud, figura superada por el Derecho del Trabajo, pues supone para el dependiente, ser objeto de limitación o censura de las opiniones que podrá expresar en su lugar de trabajo, o bien, exponerlo a consecuencias negativas una vez manifestadas”.

Señala que en la especie se está, ante un acto de despido abiertamente antisindical, ejecutado como represalia por sus opiniones vertidas en la reunión de Coya y por haber apoyado al señor Guillermo Neira en su candidatura sindical, afectando de esa manera gravemente mis derechos fundamentales.

Pues, el empleador hizo uso de las facultades que la ley le concede para despedirlo, pero con ello, lesionó y conculcó su derecho a sindicalizarse y su libertad de opinión, sin justificación suficiente, Que su desvinculación en un acto arbitrario, antisindical e ilegal, pues le privó de su fuente laboral sin ninguna justificación razonable.

Que anterior, genera como sanción, la nulidad o ineficacia del despido vulneratorio, pues el artículo 294 señala que el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno.



2.- Indicios del despido antisindical.

En base a los hechos señalados, indica que se configuran acorde al artículo 493 Código del Trabajo los siguientes indicios:

- Que sus opiniones fueron vertidas directamente al Gerente General de la empresa en una reunión a la que fueron citados jefes de terreno para presionar a los trabajadores Rol B para que aprueben la última oferta de la empresa.

- Que el despido se produzca luego de terminar una negociación colectiva, en que nunca se había rechazado la oferta última oferta de la denunciada.

- Un patrón común de despido, aproximadamente 20 a 25 trabajadores despedidos por su actividad sindical.

- Apoyar a Guillermo Neira en su candidatura en el Sindicato N°5.

- Que tanto él como don Guillermo Neira, fueran despedidos.

- Los distintos hechos antisindicales que cometió la empresa para lograr firmar el convenio colectivo, tales como:

- a) El hecho que a instancia de la denunciada todos los trabajadores a plazo fijo y aprendices se afiliaron al Sindicato 5, a cambio de beneficios económicos.

- b) El paseo en auto de Maximiliano González, director de recursos humanos, a don Claudio Flores solicitándole convencer a los trabajadores pro rechazo que aprobaran la oferta y el ofrecimiento de beneficios personales en Viña del Mar tanto de Maximiliano González, César Reyes, el Gerente de Mina Rodrigo Andrade y Rodrigo Illanes Gerente de Recurso Humanos, ello con el objetivo de obtener su venía a las ofertas de la denunciada.

- c) Pagar el bono de termino de negociación colectiva a los trabajadores que se cambiaron al Sindicato 5, luego que este aprobara la última oferta y los otros sindicatos la rechazaran.

- Los pocos trabajadores despedidos del Sindicato 5, que precisamente eran de la disidencia de la dirigencia actual de ese sindicato, y fue el único sindicato que aprobó inmediatamente la última oferta, demostrando un claro favoritismo por ese sindicato y sus dirigentes.

- Lo falso y genérico de la carta de despido.

IV.- Vulneración de derecho a no ser discriminado



Los hechos relatados también configuran una vulneración al derecho a no ser discriminado por razones de sindicalización, por cuanto, se le escoge para despedirlo, anulando la igualdad de trato en el empleo, ello, por su apoyo al señor Neira y las críticas u opiniones dirigidas directamente al Gerente General de la denunciada en la reunión de Coya.

1.- Factor de Discriminación Actividad Sindical.

Que ha sido discriminado por ejercer su actividad sindical. Que la opinión emitida directamente al Gerente General de la empresa, que no cayó bien en la plana ejecutiva, sobre todo considerando que iba en contra del objetivo de la reunión que era conseguir el apoyo de los mandos de terreno para que influyeran o presionaron a sus subalternos, todo lo anterior para obtener la aprobación de la oferta de Codelco.

Que fue el único que se atrevió en ir en contra de lo solicitado por la Gerencia, por lo tanto, el único despedido que concurrió a esa reunión.

Que el rechazo de la última oferta por 4 de 5 sindicatos, importaba una fuerte derrota para la empresa en su propuesta de negociación colectiva que negaba el derecho a huelga de los trabajadores, pues de respetarse la voluntad de la asamblea no se hubiese firmado el convenio colectivo, lo cual significaba ir a una negociación reglada que al 07 de octubre hubiese estado en desarrollo y los trabajadores con fuero.

Que esta acción de represión de su actividad sindical, la denunciada se realiza necesariamente discriminando entre quienes están en favor de la propuesta y quienes opinan en contra de ella; eligiendo a estos últimos para sancionarlo con el despido, anulando la igualdad de trato en el empleo, con la ejecución de este despido vulneratorio.

2.- Factor de Discriminación Sindicación.

Este motivo de exclusión se evidencia en los hechos en cuanto pertenece a uno de los cuatro sindicatos que rechazaron la propuesta de beneficios y negociación colectiva de la empresa. El Sindicato N°7 tuvo el mayor número de despedidos 28, es decir, 14 veces más despedidos que el Sindicato N°5, que es el que aprobó inicialmente la propuesta patronal.

Esta situación resulta en consecuencia incontestable para establecer el factor de sindicación como determinante para la elección del trabajador objeto de la ejecución del despido.

Que sabido es que la forma de ejecutar despidos colectivos cuando existen más de un sindicato en la empresa o existe personal no adherido a una organización sindical existente, es la determinación



de la proporcionalidad en cuanto al número de trabajadores que afilia uno u otro, o el número de no sindicalizados en relación a los socios de un sindicato.

En la especie se ha desatendido esta consideración, afectando a las organizaciones que votaron el rechazo y privilegiando a aquel único sindicato que aprobó la negociación propuesta por la empresa.

3.- Indicios de la Vulneración por discriminación

Que constituyen principios de prueba que la elección de su persona para ser despedido está en su actividad sindical los siguientes hechos:

- Despido basado en una causa injustificada de necesidades de la empresa y cuyos hechos no la configuran o no han acaecido en la forma alegada.

- Que los despidos son colectivos afectando en forma desproporcionada a aquellas organizaciones sindicales en donde se impuso en votación sindical el rechazo a las propuestas de negociación colectiva del empleador.

- Indubitado resulta el caso de los miembros de la comisión electoral del Sindicato Caletones, en la que se despide a los dos miembros que habían manifestado su posición por el rechazo, manteniendo en la empresa a aquel que estaba por la aprobación.

- Los pocos despedidos del sindicato N°5.

- Que dentro de los despedidos de la organización sindical a la que pertenece, se encuentran aquellos, que al igual que él desplegaron una actividad sindical por el rechazo sindical a la propuesta de convenio colectivo.

- Idéntica situación se repite con el resto de los despedidos, donde se eligen a aquellos trabajadores que opinaron en contra de la propuesta, llamaron a su rechazo e impugnaron la acción de la dirigencia sindical que aprobó la propuesta contra lo votado por sus bases.

- Sus críticas al proceso de negociación, más específicamente a la última oferta de la empresa, se las haya formulado directamente al gerente general de la denunciada.

- Que tanto él como el señor Guillermo Neira fueran despedidos.

- Que haya sido el único despedidos que concurrió a la reunión de Coya.



- La inexistencia de la necesidad de la empresa alegada para fundar el despido.

4.- El Despido Como Acto Vulneratorio.

La denunciada discrimina a un conjunto de trabajadores, entre los cuales se encuentra, por razones de actividad sindical, convirtiendo a este acto de despido en una forma de represalia especialmente por su actividad sindical, ello con el objeto de ejemplificar y amedrentar a los demás trabajadores.

Convirtiendo al despido en el instrumento de exclusión y anulación de la igualdad de trato en el empleo, en base a los criterios sospechosos señalados, configurando la vulneración por discriminación.

Claro indicio de esta intención son los aproximadamente 25 a 30 trabajadores despedidos por su actuar sindical, y otros tanto, a lo menos 7 por temas de salud, más el hecho que de los 70 despedidos 1 o 2 pertenecían al sindicato más a fin de la denunciada al 07 de octubre, no existiendo una proporcionalidad entre despedidos y afiliación sindical.

Una de las concepciones del derecho a la no discriminación, considera “la concurrencia como condiciones necesarias y suficientes de los siguientes elementos: Primero un trato laboral diferenciado entre iguales; y, segundo que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido” (José Manuel Ugarte Cataldo, pág. 146, Derechos fundamentales, tutela y trabajo). Este autor señala que para que la discriminación sea reprochable jurídicamente, no debe existir una justificación proporcionada que legitime la diferencia. Esta concepción en razón del interés jurídico protegido, reprocha las diferencias que socialmente son intolerables, ya sea por motivos históricos, como la ascendencia, raza, la sindicalización; ya sea por motivos morales como el género, apariencia o la combinación de una y otras como el sexo y la salud.

En el caso de autos, no existe la justificación proporcionada, pues se acreditara que la causal de despido invocada se basa en hechos ajenos a la realidad, y además concurre el factor de diferenciación socialmente reprochable, cual es, su actividad sindical, constituida por su crítica a la oferta de Codelco

La carta fundamental es clara en el inciso 3° del número 16 del artículo 19 al señalar “Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal” y el artículo 2 del Código del Trabajo, concretiza esa prohibición de discriminación, pues la norma señalada prohíbe expresamente la distinción, exclusión o preferencias basadas en la sindicación del trabajador, lo que ciertamente involucra todos los aspecto de ese



derecho, que comprende entre otros la afiliación a una organización sindical, como la participación del trabajador en dicha organización.

Gravedad del Acto Discriminatorio.

Resulta necesaria la calificación del acto discriminatorio como grave desde que se ejecuta por medio del despido.

Esto conlleva la extinción de los derechos individuales que la legislación contempla para la protección del trabajador, su subsistencia y la posibilidad de proveer a la satisfacción de sus necesidades fundamentales.

Es un acto que importa no sólo la terminación del vínculo laboral, sino también la extinción de su afiliación sindical y la pérdida de sus derechos como socio de una organización sindical y los derechos colectivos contemplados en el Código del Trabajo.

Es grave también por su carácter pluriofensivo, pues no sólo constituye una vulneración de derecho a no ser discriminado por participar en actividades sindicales lícitas y legítimas, como es la negociación colectiva y apoyar a un trabajador a un cargo dirigencial en un sindicato; sino que además es atentatorio en contra de la libertad sindical y libertad de opinión, valores jurídicos básicos y fundamental de la relación laboral, tanto en el ámbito individual como en el colectivo.

Pero además es una discriminación que afecta el proceso de negociación colectiva, herramienta colectiva fundamental para la mantención de la paz social al interior de la empresa y la sociedad, como mecanismo de solución de conflictos y justicia.

El despido antisindical y vulneratorio ha afectado no solo la salud psíquica de quienes han sido víctimas, sino incluso la salud física de algunos trabajadores.

En su caso, se ha visto afectado en su salud mental, con un fuerte cuadro de dolor, angustia y ansiedad; con sensaciones de intranquilidad y rabia por la injusticia de la medida; preocupación por su futuro y por beneficios perdidos como es el excelente plan de salud que tiene los trabajadores de la denunciada y otros beneficios como su excelente remuneración y beneficios económicos periódicos como IGN, gratificación, feriado por 25 días anuales, entre otros, más la angustia de no poder cumplir como jefe de hogar, recurrir a trabajos informales lo que me ha llevado tener que acudir y recibir ayuda profesional.



Todo lo anterior, configura con creces la gravedad exigida por la Ley para la calificación del acto de discriminación como grave.

6.- Vulneración a la libertad de expresión.

Teniendo claro que, las opiniones y críticas vertidas en la reunión de Coya, fueron dentro de un proceso de negociación colectiva, es más, esa reunión tenía por objetivo hacer conocedores de la última oferta de la denunciada a los trabajadores que ejercen funciones de mando en terreno, por lo cual, se puede apreciar claramente una represalia por ejercer el derecho de opinión.

Que si bien, no es el único motivo que da razón a su despido, es un hecho que tiene plena vinculación con el mismo, el que, en razón de su actividad sindical y las críticas hecha al Gerente General, se vinculan directamente con este despido.

Se entiende por libertad de expresión “el derecho de toda persona de emitir juicios, ideas y concepciones, como así mismo buscar, investigar, recibir y difundir el conocimiento de hechos o situaciones determinadas de relevancia pública, de cualquier forma (oral, escrita, artística, etc.), sin censura ni restricciones preventivas” (Nogueira Alcalá. Humberto “Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales, tomo 2 pág. 79).

Que es clara la vulneración a su derecho de expresar opinión, en primer lugar, porque la realizó directamente a la máxima autoridad de la empresa, donde entendía que la libertad de opinión era respetada acorde lo dispone el artículo 5 del Código del Trabajo.

Que su despido y el de otros trabajadores, es una respuesta clara de represalia por las expresiones vertidas en el proceso de negociación colectiva llevado a cabo a mediados de 2021, vulnerándose con ello derechos fundamentales de toda persona, en este caso su derecho a expresarse libremente y que se encuentra consagrado en el artículo 19 N°12 de la Carta Fundamental, y amparado en el artículo 485 del Código del Trabajo.

La libertad de expresión está protegida y consagrada en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el que en su artículo 19 señala lo siguiente: “1. Nadie podrá ser molestado a causa de sus opiniones. 2. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión; este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección. En esa misma línea el artículo 13 de la Convención Americana de Derechos Humanos, señala que: “1. Toda persona tiene derecho a la libertad de



pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

En este contexto, es dable señalar que las opiniones vertidas en el marco de la reunión de Coya, no es más que la materialización del derecho de emitir opinión.

7.- Pretensión por despido antisindical y despido discriminatorio grave.

Los hechos esgrimidos configuran acciones de naturaleza laboral distintas, una de ellas el despido antisindical, otra el despido discriminatorio que por disposición legal deben interponerse conjuntamente, y en el caso de autos, la pretensión es idéntica, estos es su reincorporación a las funciones de jefe de turno Codelco Chile, División El Teniente, y el pago de sus remuneraciones desde el despido hasta el reintegro efectivo, a razón de un sueldo mensual de \$3.223.617, y demás beneficios que se devengaron y/o devenguen entre la fecha del despido y su reintegro efectivo, tales como bono de Incentivo a la Producción del Negocio (IGN), gratificación, bonos de continuidad operacional, tanto del año 2021 y de los años posteriores, hasta el reintegro efectivo, cuyos montos reserva para la etapa de cumplimiento del fallo, pues sus montos aún no se liquidan.

Que durante los meses laborados de 2021 se devengaron dos beneficios que se liquidan y pagan durante 2022, y respecto de los cuales tiene derecho a percibir proporcionalmente a los meses trabajados, tales son:

- Incentivo a la Gestión del Negocio, este beneficio se encuentra pactado en la cláusula 4.2.2 del Convenio colectivo y se paga conforme a un cálculo de variables de resultado operacional, cumplimiento de programa de producción y la reducción efectiva de costos, por lo cual, tiene derecho a percibir en bono en forma íntegra en caso de acogerse la demanda respecto al año 2021, cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo, pues aún no se liquida su monto, más el IGN de los años 2022 y 2023 si fuera procedente por la fecha de mi reintegro cuyo cobro también me reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

- Gratificación, beneficio legal que se mejoró por vía de negociación colectiva y que se estableció en la cláusula 4.2.4 del Convenio colectivo con un tope de 7,92 ingresos mínimo mensuales, del cual tiene derecho en forma íntegra en caso de acogerse la demanda respecto al año 2021, cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo, pues aún no se liquida su monto, más la gratificación de los años 2022 y 2023 si fuera



procedente por la fecha de su reintegro cuyo cobro también se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

- Bono de continuidad operacional anual, contemplado en el Anexo K del Acta de Acuerdo Administración Sindicato El Teniente, de la Continuidad Operacional Gerencia Minas, por la suma de \$1.000.000, pues se calcula de julio de 2021 a julio de 2022 y los años venideros si fuera procedente según la fecha de mi reintegro.

- Mas un bono de vacaciones del periodo 2020-2021 por la suma de \$518.085 pues se adeuda este bono por el periodo de feriado anual julio 2020-julio 2021, más el bono de asistencia por la suma de 184.303, ello según convenio colectivo cláusula 5.2.11

- Ayuda por fallecimiento acorde a la cláusula 5.2.8 del convenio colectivo, se adeuda la suma de \$387.207, pues falleció su padre en septiembre de 2021.

- Pago de 19 días compensados por lo cual se se adeuda \$2.041.624.

Para el evento, de no acogerse la acción por práctica antisindical, o de acogerse la demanda de vulneración por discriminación, pero esta no sea calificada de grave, o sólo se considere vulnerada la libertad de opinión como garantía fundamental autónoma y no como elemento base de la libertad sindical, se condene a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones:

a) Indemnización por 11 años de servicios por la suma de \$35.459.787, que corresponde al valor de 11 meses de remuneración; en el evento que no se acoja la suma demandada por años de servicio, opta por la indemnización por años de servicio contractual ofrecida en el finiquito, que ascendente a \$31.065.681, pues acorde al 163 del Código del Trabajo procede el pago de la indemnización mayor.

b) Indemnización sustitutiva de aviso por la cantidad de \$3.223.617, o la cantidad acorde a la ley si fuera menor.

c) Recargo legal del 30% por el despido injustificado por la suma de \$10.637.936 conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, en caso de no acogerse la indemnización por años de servicio legal, opta por el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio contractual por la suma de \$9.319.704.

d) 11 remuneraciones como sanción por el despido vulneratorio por la suma de \$35.459.787.



e) Según el proyecto de finiquito presentado por la empresa se adeudan por feriado anual la suma de \$7.737.161, más el feriado proporcional de \$1.759.186

f) Incentivo a la Gestión del Negocio Proporcional por el periodo 01 de enero al 07 de octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

g) Gratificación legal por el periodo 01 de enero al 07 de octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

h) Bono de continuidad operacional proporcional del periodo julio octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

V.- Sobre el Daño Moral.

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), establece en su artículo 11.1 que toda persona tiene el derecho al reconocimiento de su dignidad. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 7° se refiere al derecho de todos los trabajadores a tener “condiciones de existencia digna para ellos y sus familias”. Que desde 1999, la dignidad del trabajador ha sido la principal preocupación de la Organización Internacional del Trabajo mediante la elaboración y desarrollo de la noción de “trabajo decente”, pero muy particularmente en la faceta de cumplimiento de derechos, libertad, equidad y dignidad.

La lesión a los intereses patrimoniales origina un daño patrimonial o material, en tanto que la lesión a los intereses extrapatrimoniales hace surgir un daño extrapatrimonial o moral.

El artículo 495 del Código del Trabajo, en su numeral 3 dispone “La sentencia deberá contener, en su parte resolutive: 3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y”

Que este artículo, a su vez, hay que interpretarlo a la luz de las disposiciones del artículo 69 letra b) de la ley 16.744 “ Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas: b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan



derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.”

Tanto la doctrina como la jurisprudencia han entendido que los referidos artículos facultan a la judicatura para indemnizar por daño moral cuando se declara que el empleador ha vulnerado los derechos fundamentales de sus trabajadores.

En ese sentido, el profesor don José Luis Ugarte señala a propósito de la compatibilidad de la indemnización por tutela de derechos fundamentales y el daño moral, afirmando que “a nuestro juicio, la posición correcta es la que sostiene la plena compatibilidad de ambas indemnizaciones. La razón es sencilla: la indemnización por despido lesivo es una sanción al empleador por la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador -una forma de daño punitivo- que se calcula por la juez atendida la gravedad de esa conducta, y no con relación al daño moral efectivamente causado.

Para decirlo de otro modo, la indemnización por despido lesivo tiene un carácter sancionatorio, mientras que la indemnización por daño moral tiene un carácter reparatorio -es una forma de satisfacción alternativa de la víctima-. De ahí, la plena compatibilidad de ambas.

No corresponde sostener que la indemnización tarifada del artículo 489 sea un caso de indemnización por daño moral, porque ello supondría confundir dos cuestiones conceptualmente distintas: la afectación de un derecho fundamental, y la provocación de un daño de carácter moral.”

En esa línea de razonamiento, el artículo 495 del Código del Trabajo ha señalado, como una de las exigencias en procedimientos de tutela laboral, respecto de las menciones de la sentencia judicial, la declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada, lo que claramente deberá existir en el caso de marras.

En ese sentido, se ha pronunciado la sentencia de la Excm. Corte Suprema ha señalado pronunciándose de recurso de unificación de jurisprudencia de Rol 23096 – 2019 de fecha 19 de agosto de 2020

El daño moral, como se ha señalado por nuestra doctrina y jurisprudencia es el dolor, pesar, angustia y molestia psíquicas que sufre una persona en sus sentimientos a consecuencia del hecho ilícito.

Que en el caso de autos, efectivamente este demandante sufre como consecuencia de las acciones ilícitas de la denunciada el dolor, pesar, miedo y vulnerabilidad de perder algo que brindaba estabilidad, con aumento de niveles de ansiedad, por la incertidumbre que enfrente, con



etapas inconclusas en mi trabajo, con un fuerte sentimiento de injusticia por lo sucedido.

Es por lo anterior, que tiene un estado de confusión e incertidumbre tensiones desde la fecha del despido, dificultad de conciliar el sueño y pesar, por desconocer la real posibilidad de optar a un empleo de la calidad que tenía hasta antes del despido, anda de mal humor, además por todas las dificultades laborales sufrida en su relación laboral generaron un estado emocional negativo y sintomático, relacionado con estrés tensión permanente, irritabilidad., ha perdido contacto con su círculo cercano de amigos que estaba constituido principalmente por compañeros de trabajo, teniendo una actitud retraída y poco sociable, que en esta época de fiestas se ve incrementada por la nueva realidad que debe enfrentar.

De la misma forma, se dificulta el realizar nuevamente cualquier acción sindical que pudiera significar el disgusto de un empleador o reprocharle directamente a un gerente general una solicitud determinada, cuestionándose fuertemente haber emitido opiniones en el proceso de negociación colectiva, como también haber apoyado a un compañero de trabajo en su postulación sindical, todo lo anterior lo ha llevado a un cuadro de angustia y ansiedad, afectando con ello su integridad psíquica, que ha debido ser atendida con la psicóloga clínica doña Patricia Herrera Retamal.

Que el daño descrito, da derecho a las indemnizaciones que se demandaran.

Que en consideración con lo anterior, resulta plenamente aplicable las normas de los artículos 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, ya que el daño provocado ocurrió con ocasión de su despido.

Solicita que se condene a la contraria al pago de \$60.000.000 (sesenta millones de pesos) a su favor a modo de indemnización por daño moral o el que se estime acorde a derecho.

Solicita tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Tutela Laboral, con motivo de un despido antisindical conforme al artículo 294, y demanda por despido vulneratorio de su derecho a no ser discriminado por razones de sindicación y derecho a la libertad de opinión conforme a los artículo 485 y 489 todos del Código del Trabajo, solicitando el amparo legal y resarcimiento del daño causado, y declare:

I.- Que el despido del que ha sido objeto el 07 de octubre de 2021, es antisindical y/o discriminatorio grave, pues se ejecutó en represalia a sus opiniones vertidas en una reunión en Coya con el gerente



general con ocasión de la negociación colectiva, y apoyar la candidatura de Guillermo Neira.

A.- Como consecuencia de declarar que el despido es antisindical y/o discriminatorio grave:

II.- Se declare la nulidad o ineficacia del mismo, o como señala el mismo artículo 294 del Código del Trabajo el despido o término de la relación laboral no produce efecto alguno, ordenando mi reintegro a sus funciones que desarrollaba en la División El Teniente de Codelco Chile.

III.- Más el pago de sus remuneraciones desde su despido antisindical verificado el 07 de octubre de 2021 hasta el reintegro efectivo, a razón de un sueldo mensual de \$3.223.617.

IV.- Los bonos de Incentivo a la Producción del Negocio (IGN), Bonos de continuidad operacional y gratificación legal, de los años 2021, más estos mismos beneficios por todo el tiempo que dure su separación, los cuales se reserva para cobrar en la etapa de cumplimiento del fallo, pues sus montos aún no se liquidan; o las sumas que se estimen pertinente a derecho

V.- Mas un bono de vacaciones del periodo 2020-2021 por la suma de \$518.085 y el bono de asistencia por la suma de 184.303; ayuda por fallecimiento acorde a la cláusula 5.2.8 del convenio colectivo, se adeuda la suma de \$387.207 y el pago de 19 días compensados por lo cual se me adeuda \$2.041.624

VI.-Se condene a la demandada a pagar por daño moral la suma de \$60.000.000 (sesenta millones de pesos).

VII.- Se condene a la denunciada por su reincidencia y gravedad de los hechos denunciados, a una multa de 450 Unidades tributarias mensuales, según lo dispuesto en el artículo 292 en relación al inciso quinto del 506, o a la suma que se estime acorde a derecho.

VIII.- La incorporación de la denunciada al registro de sentencias condenatorias por práctica antisindical, según lo dispuesto en el artículo 294 Bis e inciso final del artículo 495 del Código del Trabajo, oficiando al efecto.

IX.- Se oficie al Ministerio de Hacienda, Dirección de Chile Compra del Gobierno de Chile, domiciliado en Monjitas 392, comuna de Santiago, para efectos de lo establecido en el artículo 4° de la Ley 19.886, en el sentido de aplicar la prohibición de contratar con la Administración del Estado por los plazos que la norma señala, y para la prohibición incorporada por la Ley 20.900 al artículo 14 de la ley 19.884, que prohíbe a los partidos políticos contratar con empresas condenadas por prácticas antisindicales o por infringir los derechos fundamentales de los trabajadores.



X.- O las sumas inferiores que se determine de acuerdo al mérito de los antecedentes, más intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago, todo lo anterior con expresa condenación en costas.

XI.- En subsidio, el evento que no sea posible acceder a la reincorporación a sus labores habituales o se determine que la discriminación no es grave, o sólo se determine que hubo una vulneración a su libertad de expresión, solicita se condene a la empresa al pago de las siguientes indemnizaciones:

a) Indemnización por 11 años de servicios por la suma de \$35.459.787, que corresponde al valor de 11 meses de remuneración; en el evento que no se acoja la suma demandada por años de servicio, opta por la indemnización por años de servicio contractual ofrecida en el finiquito, que ascendente a \$31.065.681, pues acorde al 163 del Código del Trabajo procede el pago de la indemnización mayor.

b) Indemnización sustitutiva de aviso por la cantidad de \$3.223.617, o la cantidad acorde a la ley si fuera menor.

c) Recargo legal del 30% por el despido injustificado por la suma de \$10.637.936 conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, en caso de no acogerse la indemnización por años de servicio legal, opta por el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio contractual por la suma de \$9.319.704.

d) La indemnización adicional de 11 remuneraciones por el monto de \$35.459.787, acorde al artículo 489 del Código del Trabajo.

e) Según el proyecto de finiquito presentado por la empresa se adeudan por feriado anual la suma de \$7.737.161, más el feriado proporcional de \$1.759.186.

f) Incentivo a la Gestión del Negocio Proporcional por el periodo 01 de enero al 07 de octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

g) Gratificación legal por el periodo 01 de enero al 07 de octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

h) Bono de continuidad operacional proporcional del periodo julio octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.



O las sumas que se estime acorde a derecho con expresa condena en costas.

SEGUNDO: En subsidio, de lo solicitado en lo principal, para el evento improbable de no estimar antisindical o vulneratorio el despido denunciado, interpone demanda, por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y demás prestaciones laborales, en contra de la empresa "Codelco Chile, División El Teniente", giro en extracción, producción y comercialización de cobre, representada, por su Gerente General don Andrés Music Garrido, demanda que se fundamenta en los antecedentes de hecho y derecho que expone:

Hechos: Da por expresamente reproducidos los hechos contenidos en lo principal de esta presentación agregando lo siguiente.

Del Despido Injustificado:

1.- Acorde a la carta de despido se indica que sus funciones, serán suprimidas lo que es abiertamente falso, el cargo de jefe de turno forma parte de las escalas de cargos o funciones dentro de la empresa, y como señala anteriormente sus funciones fueron asumidas luego de su despido por el Sr. Miguel Molina González, quien al asumir la función de jefe de turno aumentó la dotación del grupo con 3 operativos nuevos de su confianza, lo que demuestra que no se redujo la dotación, pues si fueron despedidos tres trabajadores más, como lo indica la carta de despido, estos tres trabajadores fueron reemplazados, manteniéndose a lo menos la dotación existente al momento de mi despido.

2.- Entre sus pares era el jefe con mayor asistencia en la Gerencia de Plantas, y sin licencias médicas en su carrera laboral, con una salud compatible con el cargo, lo que le permitió realizar todos los turnos especiales a los que fue requerido por mis jefaturas, particularmente durante la pandemia del Covid 19.

3.- En segundo lugar, la carta de despido es genérica no explica cuál es el proceso de transformación, si esa transformación afecta a Codelco en general o sólo a la División El Teniente, en qué consiste la situación compleja que se alega, cuáles son los costos operacionales que supuestamente aumentarían un 20% en comparación a 2020, en qué consiste la racionalización, como se optimizarían los procesos productivos, preguntas que no encuentran respuesta en la carta de despido, afectando claramente el derecho a defensa de este trabajador, además la carta no explica por qué él fue el despedido.

4.- Según lo expresado en la carta de despido, referente a los excedentes que aporta Codelco al país, hay que señalar en



primer lugar, que dicha alegación no se circunscribe a la División El Teniente, que este año se duplicaran los excedentes aportados al Estado en comparación al año 2020. Durante sólo el primer semestre de 2021 los excedentes de Codelco aportados al Estado son de 3.675 millones de dólares, la cifra más alta en la última década, pues durante todo el año 2020 los excedentes totales fueron de 2.078 millones de dólares. Si se ven los excedentes del año 2019, que ascendieron a 1340, concluye que se está ante uno de los mejores años de la empresa en cuanto a excedentes aportados al Estado.

5.- A este respecto uno de los responsables de estos históricos excedentes es precisamente la División El Teniente, ya que es una de las Divisiones más productiva de Codelco Chile.

6.- Estos excelentes resultados, se dan en parte por precios históricos del cobre, que para este año superan los 4 dólares por libra, a ello hay que agregar una disminución en los costos por la adopción del teletrabajo, que significó un ahorro de 3750 millones según lo informado por la propia empresa.

7.- El argumento para fundar la necesidad de la empresa se cae por sí sólo, pues alegan una baja en la productividad de un 4,7% entre 2018 a la fecha, pero olvidan que en 2018 el precio promedio de la libra de cobre era muy inferior al precio actual, que supera los 4 dólares la libra, por lo cual, a pesar de la eventual menor producción, la utilidad sin lugar a dudas es mayor, por tanto, si es cierto la baja en la producción alegada, la empresa, a pesar de ello, ha aumentado su rentabilidad, siendo una empresa más sana y robusta que en comparación a 2018.

8.- Lo alegado en relación a que la División estaba exceptuada de paralización, debiendo adoptar medidas para evitar contagios, es necesario señalar a este respecto, que las comuna de Machalí, Rancagua y otras aledañas, hace bastante tiempo no son declarados en cuarentena u otra medida que dé cuenta de un descontrol de la pandemia. El estado de excepción constitucional concluyó el 30 de septiembre recién pasado, por tanto, lo alegado en este punto es extemporáneo.

9.- Por otro lado, la ausencia estructural de un 6% alegada en la carta de despido, es un factor del negocio que siempre se ha presentado, y no se explica que conexión tiene en este momento con el hecho fundante del despido, además alegarse tal circunstancia para fundar un despido no corresponde, por cuanto, el riesgo del negocio debe asumirlo la empresa y no el trabajador.

Solicita tener por interpuesta demanda por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y demás prestaciones



laborales, en contra de la empresa Codelco Chile División El Teniente a fin de que ponderando los antecedentes, declare:

I) Que el despido que fue objeto es injustificado, y en consecuencia a ello, se condene a la demandada al pago de las siguientes sumas:

a) Indemnización por 11 años de servicios por la suma de \$35.459.787, que corresponde al valor de 11 meses de remuneración; en el evento que no se acoja la suma demandada por años de servicio, opta por la indemnización por años de servicio contractual ofrecida en el finiquito, que ascendente a \$31.065.681.

b) Indemnización sustitutiva de aviso por la cantidad de \$3.223.617, o la suma menor que se estime acorde a derecho.

c) Recargo legal del 30% por el despido injustificado por la suma de \$10.637.936 conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, en caso de no acogerse la indemnización por años de servicio legal, opta por el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio contractual por la suma de \$9.319.704.

d) Según el proyecto de finiquito presentado por la empresa se adeudan por feriado anual la suma de \$7.737.161, más el feriado proporcional de \$1.759.186

e) Incentivo a la Gestión del Negocio Proporcional por el periodo 01 de enero al 07 de octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

f) Gratificación legal por el periodo 01 de enero al 07 de octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

g) Bono de continuidad operacional proporcional del periodo julio octubre de 2021, cuyo monto aún no se liquida y cuyo cobro se reserva para la etapa de cumplimiento del fallo.

h) Ayuda por fallecimiento acorde a la cláusula 5.2.8 del convenio colectivo, se adeuda la suma de \$387.207.

i) Además dos bonos de vacaciones, según la cláusula 5.2.11 del convenio colectivo, por la suma de \$518.085 cada uno.

j) Pago de 19 días compensados por \$2.041.624

O las sumas inferiores que se determine de acuerdo al mérito de los antecedentes.



II) Todo ello, con reajustes e interés, más expresa condenación en costas.

TERCERO: Doña Camila Gallardo Urrutia, abogada, en representación de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE, contesta la demanda deducida por don Andrés Parraguez, solicitando:

1. Se rechace íntegramente la demanda de despido antisindical y/o vulneratorio;
2. Se rechace íntegramente la demanda subsidiaria de despido injustificado; y
3. Se condene en costas al demandante

1.2. Hechos que se controvierten

Es incorrecta la remuneración que se señala en la demanda (\$3.223.617.-). Conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración del actor para efectos indemnizatorios ascendía a \$2.707.953.-, que corresponde a 90 Unidades de Fomento al último día del mes anterior al despido

1 . No obstante ello, el promedio de sus últimos tres meses íntegramente trabajados, excluyendo los haberes esporádicos, alcanza \$3.146.958.-

La única suma que correspondía al demandante al término de sus servicios es la que se le ofreció en su finiquito,

2.- Antecedentes de la vulneración denunciada

2.1. Los hechos como realmente ocurrieron:

a) El despido del actor se enmarca en un proceso de despidos que realizó DET en el mes de octubre de 2021, por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

b) Este proceso abarcó a un grupo muy heterogéneo de más de 70 trabajadores, que alcanzaron a casi un 2% de la dotación de la empresa, y se fundó en los hechos que se expusieron en las respectivas comunicaciones de despido.

c) A diferencia de lo que se propone en el libelo pretensor, el mencionado proceso de despidos no tiene relación con la negociación colectiva que se había desarrollado meses antes en la División.

d) Como es de público conocimiento, durante agosto de 2021 concluyó en forma exitosa el proceso de negociación colectiva



anticipada y, por tanto, no reglada, iniciada el mes anterior, con cinco sindicatos Rol B de la División.

e) En la demanda de autos se efectúan una serie de afirmaciones – algunas bastante graves- relativas a dicho proceso de negociación colectiva, que no tienen relación alguna con el demandante y el juicio acerca de su despido, y corresponden más bien a una exteriorización de diferencias y/o reproches entre los socios y los dirigentes de sus organizaciones sindicales que a esta parte no le constan ni le son imputables, así como a rumores o suposiciones de la contraria.

2.2. De los hechos supuestamente vulneratorios en contra del Sr. Parraguez.

a) No obstante que, forzosamente se busca introducir innumerables supuestos fácticos que nada tienen que ver con el actor y su desvinculación, la presente denuncia se basa, en definitiva, en que su parte habría despedido al actor como represalia principalmente por:

i. Expresar al Gerente General de DET su opinión contraria respecto a presionar a sus subalternos para la aprobación de la oferta de la empresa en la negociación colectiva; y

ii. Apoyar la candidatura del Sr. Guillermo Neira a dirigente sindical en julio de 2021. En menor medida, invoca también la resistencia que habría generado en sus jefaturas a lo largo de la relación laboral por su acento pro trabajador, y el no haberse vacunado en contra del Covid-19.

a) En cuanto al primer punto, niega que se haya utilizado a las gerencias para presionar, influenciar u obligar a los trabajadores a aprobar la oferta de la empresa fuera del ámbito sindical.

La única actividad que, legítimamente, desplegó la División previo a la votación, fue informar y explicar las condiciones de la misma. En ese contexto, efectivamente el Sr. Parraguez asistió a unos conversatorios en que se habló de la oferta de la empresa, no obstante, él mismo reconoce que emitió sus opiniones sin ser controvertido. Lo que niega es el ambiente de molestia, hostilidad hacia su persona que atribuye a una innominada “plana ejecutiva”.

f) Es falso que el demandante le haya manifestado a su superintendente, doña Daniela Campos, sus aprensiones respecto a ejercer presiones sobre sus subalternos para que aceptaran la oferta de la empresa.

g) Desconoce cuál fue la votación del Sr. Parraguez respecto de la oferta de la empresa, por lo que niega su rechazo a la misma.



b) En cuanto al segundo punto, se desconoce el apoyo que habría prestado el actor a la candidatura a dirigente sindical del Sr. Guillermo Neira. Que DET cuenta con 7 sindicatos, con constantes votaciones y/o renovaciones de directiva, por lo que la empresa no lleva un registro de los trabajadores que se presentan como candidatos a dirigentes sindicales y, mucho menos, de quienes pueden eventualmente apoyar dichas candidaturas.

c) Es falso que las fotografías que alude de su participación en dicha campaña a dirigente sindical hayan llegado a manos de la gerencia, o que ello haya tenido alguna relación con el término de su contrato.

d) Desconoce y controvierte que el Sr. Neira se haya postulado en una lista que fuera contraria a la dirigencia del Sindicato N°5 en ejercicio, y que dicha candidatura no haya prosperado o se haya bajado un día antes de la elección. Pese a que es un tercero ajeno al presente juicio, niega, además, que todo ello tenga alguna relación con el término del contrato del Sr. Neira.

e) No es efectivo que el actor o el Sr. Guillermo Neira hayan sido presionados por no vacunarse en contra del Covid-19, o que ello tenga alguna relación con sus despidos.

En cumplimiento del deber de resguardo que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, la empresa ha adoptado las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores frente a la amenaza del Covid-19.

f) Es falso que el demandante haya generado una resistencia en sus jefaturas por su “marcado acento pro trabajador”, o que fuera objeto de un trato desigual por ello, como se indica en los párrafos N°5 y 6 de la página 3 del libelo pretensor.

g) Se controvierten todos los episodios que relata el demandante previos al despido, y que datan desde 2013.

Por su antigüedad y/o por no haberse materializado en sanciones en contra del actor ni de los demás involucrados, no se cuenta registro de ellos, por lo que no fueron considerados para poner término a su contrato. Muy particularmente, se niegan los rumores a los que se alude en el párrafo N°11, páginas 6 y 7 de la demanda.

h) Es falso que se haya discriminado al actor por su sindicación u otro motivo.

i) No es efectivo tampoco que se le haya despedido por ejercer su derecho de libertad de emitir opinión.

j) Es falso que el despido sea injustificado, o constituya una represalia en contra del trabajador por motivo alguno.



k) Se controvierte expresamente que el demandante haya sufrido daño moral, su cuantía y eventual relación de causalidad con el hecho del despido.

l) Se controvierte, además, que haya sufrido alguna afectación a su salud física y/o mental, y que ello pueda tener alguna relación con el término de la relación laboral.

2.3. Hechos que se niegan, pese a no estar relacionados con el actor

La demanda contiene un sinnúmero de afirmaciones relativas a la negociación colectiva que, además de no ser efectivos, no tienen relación con el despido del Sr. Parraguez.

Varias de ellas incluso tienen que ver con terceros ajenos a la presente causa.

Que uno de los principales hechos en que funda su demanda, la elección sindical a la que se habría postulado el Sr. Guillermo Neira, fue previa a la mencionada negociación colectiva.

No obstante ello, y con el solo objeto de cumplir estrictamente con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 452 del Código del Trabajo, niega expresamente los siguientes hechos contenidos en la demanda:

a) Que su representada haya comenzado o mantenga un proceso de persecución, discriminación y exclusión de trabajadores mediante despidos injustificados, vulneratorios y/o antisindicales. Niega, que los ex trabajadores que se mencionan como ejemplo, hayan sido objeto del proceso que se acusa.

b) Niega todos y cada uno de los supuestos criterios que se estarían utilizando al efecto.

c) Es falso que DET busque despedir a trabajadores que podrían asumir los cupos en caso que los dirigentes sindicales se retiren.

d) La sola circunstancia de que el proceso de despidos ya mencionado haya sido próximo al término de la negociación colectiva no lo vuelve persecutorio ni discriminatorio.

e) Niega que la dirigencia sindical haya participado en la determinación de los trabajadores que fueron desvinculados en el proceso de octubre de 2021, y mucho más, que existan indicios suficientes de dicha grave acusación.

En la misma línea, se controvierten las supuestas afirmaciones efectuadas por el dirigente Sr. Julio Jalil, o el llamado que habría efectuado el Sr. David Olea al Sr. Sergio Clavero.



f) Es falso que su representada incurra o haya incurrido en una injerencia a la autonomía sindical.

g) Es falso que la votación de la última oferta realizada por el Sindicato N°5 adolezca de algún vicio. En este punto, debemos precisar que los “aprendices”, no obstante su denominación fáctica, en realidad son trabajadores con contrato a plazo fijo que, por tanto, no caben en la prohibición del artículo 82 del Código del Trabajo.

Asimismo, es absolutamente falso que todos los aprendices hayan sido reclutados sospechosamente en un mismo sindicato.

En efecto, al 19 de agosto de 2021, día de la votación de la última oferta, había 65 aprendices en la División, de los cuales sólo 10 se encontraban afiliados al Sindicato N°5, que fue el que aprobó la oferta.

Más adelante en la demanda, en el título relativo a los indicios del despido supuestamente antisindical, letra b) del N°104, la contraria va más lejos y se atreve a afirmar que a instancias de su representada “todos los trabajadores a plazo fijo y aprendices se afiliaron al Sindicato N°5, a cambio de beneficios económicos”.

Reitera que ello no es efectivo, como queda en evidencia de la sola revisión del número de afiliados a cada organización sindical al día de la votación de la última oferta de la empresa.

h) Es falso que existiera o exista preferencia por un sindicato. Los trabajadores despedidos eran socios de todas las organizaciones sindicales de la División.

i) Niega todas las afirmaciones que se hacen en relación al Sr. Braulio García Olea, tercero ajeno al juicio y a los hechos de la causa.

j) Es absolutamente falso que el Sr. Maximiliano González, Director de Relaciones Laborales de DET, haya abordado y subido a una camioneta al dirigente del Sindicato N°7, Sr. Claudio Flores, para dar un paseo, y apartarlo del lugar de votación de la última oferta.

Don Claudio Flores no fue abordado ni subido, sino que él mismo consintió en ir en vehículo con el Sr. González hasta el cementerio -e incluso visitar la tumba del padre de este último-, en donde conversaron de distintos temas, entre ellos, de la negociación colectiva. Lo cierto es que, según se acreditará, ambos se conocen desde hace años, pues sus familias son cercanas. El día de la votación el Sr. González llamó telefónicamente al Sr. Flores y lo invitó a conversar, a lo que éste accedió.



k) Es completamente falso que la empresa haya incurrido en una acción desleal al admitir el cambio de afiliación sindical en los días posteriores a la votación de la última oferta. Los párrafos 4° a 7° de la cláusula N°7 del Convenio Colectivo de los 5 sindicatos Rol B, con vigencia entre el 1 de noviembre de 2018 y el 31 de octubre de 2021 y, por tanto, vigentes a la fecha de la firma de los convenios de 2021, lo disponen.

El tenor de la norma es claro. DET no sólo podía, sino que debía admitir los cambios entre los sindicatos Rol B dentro de los 15 días siguientes a la firma de los convenios colectivos, pues así había sido acordado expresamente con dichas organizaciones sindicales.

l) Es falso que la firma del convenio colectivo con el Sindicato N°5 y la fuga de socios hacia el mismo hayan provocado que las demás organizaciones sindicales se vieran en la decisión de desconocer los resultados de las votaciones, y firmar los convenios en contra de la decisión de sus bases.

Esta afirmación reviste total gravedad, pues en los hechos cuestiona directamente el actuar de los dirigentes sindicales de las organizaciones que voluntariamente manifestaron, en representación de sus socios, su disposición a firmar los respectivos convenios colectivos.

m) Es falso que la División haya identificado a los trabajadores que manifestaron su opinión en contra de la oferta realizada por la administración, para incorporarlos en la nómina de despidos de octubre de 2021, o que los dirigentes sindicales los hayan señalado.

n) Es falso que uno o dos dirigentes de uno de los cuatro sindicatos que rechazaron originalmente la oferta de la empresa, haya tenido contacto directo con el “jefe Music” –suponiendo que se trata del Gerente General de su representada-, entregándole antecedentes y nombre de trabajadores que fueron despedidos.

o) En similar sentido, es falso que DET haya pasado la cuenta a los trabajadores que:

(i) tuvieron una participación activa en pos del rechazo de la oferta de la empresa;

(ii) siempre han tenido una participación sindical activa;

(iii) criticaron abiertamente el actuar de sus dirigentes sindicales; o

(iv) emitieron opiniones en redes sociales.



p) Es absolutamente falso que con la firma de los convenios colectivos la empresa haya buscado eludir el fuero de la negociación colectiva reglada.

q) Es falso que se haya despedido de 25 a 30 trabajadores por su actividad sindical. Esta afirmación entra en conflicto, además, con otras contenidas en la demanda, como cuando en el párrafo N°88 de las páginas 28 y 29 sólo individualiza a 8 trabajadores supuestamente desvinculados por los mismos motivos.

r) Se niega que los trabajadores despedidos del Sindicato N°5 fueran de la disidencia a la directiva actual de dicha organización sindical. Que ese tipo de circunstancias, propias de la actividad sindical, no le competen ni son conocidas por esta parte.

s) A pesar de que no se precisa qué, a quién ni cuándo, es absolutamente falso que los Sres. Maximiliano González, César Reyes, Rodrigo Andrades y/o Rodrigo Yanes, hayan ofrecido beneficios personales en Viña del Mar a alguien. En este punto, subraya la completa falta de fundamento de esta grave y además genérica acusación.

t) Por último, no tiene sustento en la realidad la afirmación del actor acerca de “que nunca durante los últimos 3 o 4 procesos de negociación, los sindicatos habían rechazado la oferta final de la empresa”.

II. El despido del demandante no fue antisindical

1. El artículo 294 del Código del Trabajo define el despido antisindical.

2. Por su parte, la doctrina lo ha definido como todo despido que directa o indirectamente atenta o amenaza a la libertad sindical individual o colectiva.

3. Siendo los únicos hechos concretos que aporta en relación al Sr. Parraguez, la contraria deberá, entonces, aportar indicios de que su despido efectivamente constituyó una represalia por lo que le habría manifestado al Gerente General y/o por apoyar la candidatura a dirigente sindical que indica.

4. Esta parte ya ha controvertido punto por punto los hechos que se enumeran como indicios del despido antisindical y, muy particularmente, haber fundado la decisión del despido del actor en alguna de las circunstancias que indica.

5. Yerra la contraria cuando afirma que no resulta exigible acreditar más que la relación de causalidad o nexo entre el supuesto ejercicio de la libertad de opinión del actor y su posterior despido, o



que no resulte necesario acreditar que la dirigencia sindical haya solicitado el despido del demandante u otros trabajadores pues, conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, al menos deberá aportar indicios de las graves acusaciones que formula. Probablemente, con este tipo de alegaciones pretende soslayar que gran parte de los hechos en que se funda la demanda no pasan de ser rumores o suposiciones, sin base fáctica alguna.

6. Lo cierto es que en el presente caso el despido del demandante se basa en las necesidades de la empresa que se expusieron en su comunicación de despido, sin que exista represalia alguna por su actividad sindical y/o amenaza a su libertad sindical.

7. Si bien el artículo 294 del Código del Trabajo no exige que se configure propiamente una práctica antisindical para configurar un despido antisindical, se afirma en el libelo pretensor que su representada habría incurrido en, al menos, 3 prácticas antisindicales.

8. La primera, sería la contemplada en la letra e) del artículo 289 del Código del Trabajo.

9. Por su definición y naturaleza, el legitimado activo para denunciar esta práctica antisindical no podría ser el actor individualmente considerado, sino una organización sindical. No obstante ello, de todos modos reitera, en cuanto a que su representada no ejerció actos de injerencia sindical ni discriminó entre los sindicatos de la División.

10. La segunda, sería la práctica antisindical dispuesta en la letra b) del artículo 290.

11. Según lo relatado en el libelo pretensor, esta práctica antisindical consistiría en una suerte de concierto entre DET y algunos dirigentes sindicales, en la elección de los trabajadores que fueron despedidos en octubre de 2021, hecho que también controvertimos en el acápite relativo a los hechos.

12. Tercero, su representada también habría incurrido en la práctica antisindical de la letra b) del artículo 291 del Código del Trabajo.

13. En este punto, la alegación se confunde con la vulneración al derecho a la libertad de opinión del demandante. Niega que exista relación alguna entre las opiniones –supuestamente- vertidas por el Sr. Parraguez en la reunión en Coya o en su apoyo a la candidatura a dirigente sindical del Sr. Neira.

14. Adicionalmente, se reclama en autos una afectación genérica a la libertad sindical, relativa al proceso de negociación colectiva anticipada en general, concluyendo que el despido del actor en sí mismo constituiría una práctica antisindical



Que no existe conexión lógica entre los postulados del libelo pretensor en este punto.

15. Reitera que ni la circunstancia de permitir el cambio de afiliación sindical luego de la firma del convenio colectivo con el Sindicato N°5 ni la cláusula de extensión de beneficios pueden constituir prácticas antisindicales, ya que en ambos casos su representada se ajustó estrictamente a lo dispuesto en los convenios colectivos vigentes con los cinco sindicatos que participaron en la negociación colectiva.

16. Que no se verifica ni una represalia en contra del actor por su participación en la negociación colectiva, ni ninguna de las prácticas antisindicales que se acusan respecto de su representada, por lo que la acción de despido antisindical deberá ser desestimada, con expresa condena en costas.

III. Improcedencia de la acción de tutela laboral.

1. De la vulneración de derechos en la acción de tutela laboral.

Que luego del catálogo de derechos fundamentales a los que se aplica el procedimiento de tutela laboral, el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo dispone:

“Artículo 485.- Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial...”.

De este modo, en la presente causa la controversia gira en torno a si, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a su representada, al despedir al demandante, se limitaron sus derechos a la libertad de opinión y a no ser discriminado por su sindicación, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto al contenido esencial de dichas garantías constitucionales.

2. No hubo discriminación arbitraria ni discriminación grave.

2.1. De la discriminación arbitraria y la discriminación grave

a) El artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas “2°. La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiado...”.

b) Asimismo, el artículo 19 N°16 inciso 2° del mismo cuerpo legal, prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o en la idoneidad personal.



c) Por su parte, el artículo 2, inciso 4 del Código del Trabajo, señala lo siguiente:

d) Que el artículo 489 del Código del Trabajo, que regula el despido vulneratorio de derechos fundamentales, dispone en su inciso cuarto lo siguiente:

“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

e) La doctrina ha sostenido que una concepción amplia del derecho a no ser discriminado en sede laboral sanciona las distinciones de trato negativas que operan sobre un criterio socialmente disvalioso, comprendiendo así, (i) un trato laboral diferenciado entre iguales; y (ii) que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido. Como tercer elemento, se ha señalado que será reprochable jurídicamente si no existe una justificación proporcionada que legitime esa diferencia, pues no toda diferenciación de trato empresarial constituye una discriminación ilícita.

f) Para configurar una discriminación arbitraria de las que sanciona la legislación laboral, se debe configurar un trato diferenciado entre iguales, basado en un criterio sospechoso y sin justificación proporcionada, todo lo que debería ser probado, al menos a nivel indiciario, por la contraria en estos autos.

g) Para que la discriminación pueda ser calificada como grave, debe establecer primeramente la existencia de una discriminación arbitraria, y luego, que ésta de una gravedad suficiente para ordenar la reincorporación del trabajador, lo que además deberá ser debidamente fundado en la sentencia.

2.2. Del criterio sospechoso en la discriminación

a) Para configurar una discriminación en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo, un elemento central es el criterio sospechoso en virtud del cual se realizaría el trato diferenciado entre iguales.

b) La demanda es confusa en este punto, pues mezcla la vulneración al derecho a no ser discriminado con el derecho a la libertad de opinión del actor, y también reclama por supuestas discriminaciones ocurridas a otros trabajadores e incluso entre organizaciones sindicales, todos terceros ajenos a la presente controversia.



c) En un esfuerzo de sistematización, lo que se alega sería una discriminación por motivos de sindicación. En concreto, el Sr. Parraguez reclama haber sido discriminado por ejercer su derecho a la libertad de opinión frente al Gerente General de su representada, y por apoyar la candidatura a dirigente sindical del Sr. Guillermo Neira.

d) Ya ha negado los supuestos fácticos en que basa tal afirmación. Lo que pudo o no opinar el actor en la reunión que menciona y/o su apoyo a la candidatura a dirigente sindical del Sr. Neira nada tienen que ver con su despido.

e) En cuanto al episodio de la reunión de Coya, la propia contraria desvirtúa su tesis cuando afirma que la conducta de su representada no habría afectado a todos los que emitieron opiniones en contra de la oferta o de los dirigentes, por lo que cabe cuestionarse cuál sería la distinción o criterio sospechoso que plantea en definitiva. A su vez, también reconoce que en primera instancia sólo un sindicato aprobó la oferta de la empresa, por lo que la inmensa mayoría de los trabajadores la rechazó, no pudiendo, entonces, haber discriminado al actor por esa sola circunstancia.

f) No existe, por tanto, discriminación arbitraria en contra del demandante.

g) Llama la atención cómo en la demanda se enuncian y desarrollan un sinnúmero de criterios sospechosos para la discriminación en que habría incurrido su representada.

h) En efecto, dentro de la sindicación, la contraria crea varios subcriterios para fundar el supuesto trato diferenciado que reclama. Primero, en el párrafo N°20, página 11, se alude a la discriminación respecto de trabajadores que habrían participado en elecciones de sus sindicatos, obteniendo altas mayorías, pero que por estatuto no son parte de la directiva sindical, y podrían eventualmente reemplazar a los titulares.

Más adelante, en el N°54, página 19, afirma que la represalia se habría tomado contra quienes públicamente manifestaron su opinión en contra de la oferta de la empresa, lo que complementa en los N°87 y 88 (página 28) indicando más parámetros: (i) trabajadores que tuvieron participación sindical activa en pos del rechazo de la oferta; (ii) que siempre han tenido una participación sindical activa; (iii) que criticaron abiertamente el actuar de algunos dirigentes sindicales; o (iv) emitieron opiniones en redes sociales.

Que en el párrafo N°111 (página 36), se señala que la discriminación fue entre quienes estuvieron a favor y quienes opinaron en contra de la última oferta de la empresa.

i) Lo anterior, sumado a que además se mencionan otros criterios sospechosos, como la enfermedad, la garantía de



indemnidad y la edad, deja en evidencia cómo es que el argumento se fuerza hasta que prácticamente cualquier persona pueda caer en alguno de ellos.

j) Acoger la teoría del caso de la contraria implicaría que, en caso de existir un proceso de despidos masivos, simplemente se podría agrupar a los trabajadores y alegar discriminación en todos los casos por distintos motivos.

k) Dicho de otro modo, si supuestamente todos los casos se pueden subsumir en un criterio sospechoso, ya no habría un trato desigual que pudiera fundar una discriminación.

l) En suma, no existe discriminación arbitraria en relación al Sr. Parraguez, ni tampoco en los demás supuestos que se mencionan en la demanda.

2.3. En cualquier caso, la discriminación no podría ser grave.

a) La discriminación que se predica tampoco puede calificarse de “grave” según el inciso 4° del artículo 489 del Código del Trabajo. Frente a casos que puedan implicar una posible discriminación en contra de un trabajador, corresponde al Tribunal, en un primer momento o fase, establecer si existe una discriminación arbitraria, y luego, determinar si este ha tenido el carácter de “grave”, decisión que, por expreso imperativo legal, debe ser “fundada”.

Cuando la ley utiliza la voz “fundada”, necesariamente impone al juzgador una carga adicional, que obliga a apoyar su decisión “con motivos y razones eficaces o con discursos”, que le permitan justificar su decisión. Así, no es suficiente que el juez califique la gravedad de un despido discriminatorio sólo con los antecedentes que le permitieron dar por acreditada una diferencia de trato injustificada, se requiere algo más.

Lo anterior cobra especial importancia en estos casos, dado que la sanción que pesa sobre el empleador no solo puede adquirir un carácter pecuniario (para el caso que el trabajador opte por la indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo), sino que también material, puesto que el trabajador debe ser reincorporado, circunstancia que en nuestro ordenamiento jurídico tiene un carácter excepcional.

b) En el presente caso, la contraria argumenta la supuesta gravedad de la discriminación en base a hechos ya controvertidos, agregando únicamente el supuesto carácter pluriofensivo del despido, que también habría vulnerado el derecho a la integridad física y síquica del demandante.

c) La afectación a la salud mental del actor, expuesta además en términos sumamente vagos, no podría fundar en sí misma la gravedad de la discriminación. Como mucho, podría constituir una afectación



a un derecho distinto, como es el del N°1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, respecto del cual no se demanda en la acción de tutela laboral.

d) El empleador se encuentra facultado a poner término a la relación laboral, por lo que el solo despido, o el malestar que razonablemente genera el mismo, no pueden configurar una vulneración de derechos, y mucho menos, la gravedad de un acto de discriminación.

e) De otro lado, se funda esta gravedad en el pesar de los demás trabajadores que fueron despedidos en el mismo proceso que el actor, que nada tienen que ver con la presente causa.

f) En suma, la falta de argumentos sobre el particular nos permiten concluir que se busca reconducir cualquier vulneración y/o malestar del trabajador a una supuesta discriminación grave, con el solo objeto de reclamar una reincorporación improcedente en derecho.

3. No hubo vulneración a la libertad de expresión.

a) El N°12 del artículo 19 de la Constitución Política de la República dispone: “Art. 19.- La Constitución asegura a todas las personas: 12°.- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado.”.

b) La doctrina ha señalado que la libertad de opinión y de expresión son sinónimos, y que se trataría de una de las libertades más importantes del ser humano, en cuanto permite el ejercicio de los demás derechos y libertades fundamentales. Asimismo, que consta de tres aspectos, a saber, el derecho a emitir información, la libertad de información y el derecho a recibir información; el primero se ha definido como el derecho de toda persona para exteriorizar por cualquier medio y sin coacción lo que piensa o cree.

El derecho a la libertad de expresión se encuentra expresamente resguardado por la acción de tutela laboral.

c) En la demanda se confunde esta vulneración con la figura de la represalia del despido antisindical, al sostener que la afectación de la garantía en estudio se daría por la supuesta vinculación entre las opiniones que el actor manifestó en la reunión en Coya al Gerente General de la División, y al apoyar a un candidato a dirigente sindical.

d) Señala que ya ha controvertido ambos supuestos fácticos. En cualquier caso, ninguna de dichas circunstancias puede tener relación con el despido del actor que, como se ha señalado, se basa en las necesidades de la empresa desarrolladas en la carta de despido.



e) Nuevamente, el despido del actor no tuvo relación alguna con el – hipotético- ejercicio de su derecho a la libertad de expresión u opinión, por lo que la demanda también deberá ser desestimada en este punto.

4. De los supuestos indicios.

a) El artículo 493 del Código del Trabajo prescribe: “Artículo 493.- Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”.

b) El profesor José Luis Ugarte ha señalado sobre la norma en estudio que “desde un punto de vista conceptual, lo que aquí se encuentra es una rebaja del estándar de prueba, esto es, del “umbral a partir del cual aceptaremos como probada una hipótesis”.

c) Esta reducción probatoria no implica inversión del onus probandi, no siendo suficiente la mera alegación por parte del trabajador de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria.

d) En la presente causa, sólo se precisan los indicios de la supuesta vulneración al derecho a no ser discriminado, omitiendo el ejercicio respecto del derecho a la libertad de expresión.

e) Que cada uno de estos indicios ha sido controvertido previamente, por su falsedad. Además, no pasan de ser rumores o suposiciones, respecto de los cuales difícilmente se podrá aportar prueba ni indicio alguno.

f) Siendo así, la contraria no podrá ni siquiera aportar indicios de las vulneraciones que reclama.

5. Juicio de proporcionalidad.

a) Hecho el análisis respecto de los derechos que se denuncian vulnerados y de los indicios en que se basa la demanda, se debe determinar si su representada ejerció las facultades que la ley le reconoce al empleador limitando el pleno ejercicio de los derechos del demandante sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial, como exige el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo.

b) Considerando que los derechos fundamentales son principios que constituyen mandatos de optimización, en contraposición a las normas que son mandatos definitivos, pueden ser cumplidos en distintos grados y producirse, por tanto, colisiones entre ellos, para cuya resolución la doctrina y jurisprudencia han utilizado el principio de



proporcionalidad, que concuerda plenamente con lo dispuesto en el ya citado artículo 485 del Código del Trabajo.

c) Éste, a su vez, se divide en los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Los dos primeros dicen relación con las posibilidades fácticas, y apuntan a impedir ciertas intervenciones en los derechos fundamentales que sean evitables sin costo para otros principios; el tercero, en cambio, se vincula a las posibilidades jurídicas y entra a operar en él la ley de la ponderación, que se puede formular como “cuando mayor sea el grado de no satisfacción o restricción de uno de los principios, tanto mayor deberá ser el grado de satisfacción del otro”.

d) Que ha negado todos los supuestos fundantes de las vulneraciones que se reclaman. El despido del Sr. Parraguez se fundó en las necesidades de la empresa, y no en su presunta actividad sindical ni en los demás motivos que sugiere.

e) no procede efectuar un juicio de proporcionalidad, pues no existe una afectación a las garantías constitucionales del ex trabajador que ponderar con la medida del despido, que se ajusta a derecho y no podría, por tanto, vulnerar sus derechos fundamentales.

IV. El despido se encuentra justificado

Que contesta la acción de despido injustificado deducida, solicitando expresamente su rechazo, con costas, porque en la especie su parte se ajustó a derecho al aplicar al demandante la causal de despido invocada.

1. De la causal de necesidades de la empresa.

a) El inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo regula la causal de despido de necesidades de la empresa.

b) Respecto de esta causal, se ha sostenido que “se asocia con motivos de índole económico, tecnológico o estructural, pero que no son inherentes a la persona del trabajador y que, por lo tanto, no están relacionadas con su capacidad o conducta. En otras palabras, son causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa, derivadas de un excedente de mano de obra o a la reducción de los puestos de trabajo por razones económicas o técnicas”.

Se puede concluir que se trata de una causal objetiva, que no tiene relación con el trabajador particular sino con aspectos técnicos o económicos de la empresa, buscando compatibilizar dos bienes



jurídicos dignos de tutela, como son la protección de la fuente del empleo y la estabilidad relativa del trabajador.

2. Cumplimiento de las formalidades del despido.

a) Que su representada puso término al contrato del Sr. Parraguez el día 7 de octubre de 2021, enviándole una comunicación de despido.

b) Dicha comunicación de despido fue enviada por correo certificado al domicilio indicado en su contrato, con copia a la Dirección del Trabajo, sin que en la presente causa se cuestione el cumplimiento de tales formalidades.

c) De su sola lectura, queda en evidencia que es falso que la carta sea genérica, pues contiene la causal invocada y expone detalladamente los hechos en que se funda. La mejor prueba de ello es que, a diferencia de lo que se plantea sobre una afectación al derecho a defensa, la demanda contiene descargos sobre cada uno de sus puntos.

d) De este modo, lo primero que concluye es que el despido se ajusta a derecho desde un punto de vista formal.

3. En cuanto al fondo: el despido se ajusta a la causal invocada.

a) De acuerdo con lo que se expuso en la comunicación de despido, éste se fundó en la compleja situación que vive DET, en particular en cuanto a:

i. La baja sostenida en los niveles de producción, sumado a un aumento en los costos de operación y a los crecientes requerimientos ambientales y normativos;

ii. Las medidas que ha debido adoptar por la propagación del Covid-19; y

iii. Las dificultades que representa el ausentismo estructural. Todo ello ha redundado en una necesidad de optimizar los procesos productivos de la División, debiendo efectuar un ajuste de alrededor de un 2% de su dotación, por medio del proceso de despidos que se realizó en octubre de 2021.

b) Yerra la contraria cuando busca refutar los argumentos de la carta esgrimiendo los excedentes que Codelco habría aportado al país en 2020, pues el escenario que se describe se circunscribe a la División El Teniente. La decisión del despido se adoptó considerando la realidad de la DET, que funciona como una empresa independiente de las demás



divisiones de la Corporación y que, como se indica en la misiva, atraviesa actualmente una compleja situación.

c) Yerra, nuevamente, cuando alude a la supuesta rentabilidad de la empresa, cuando la carta alude en este punto a una baja en la producción, un aumento en los costos de operación y a crecientes requerimientos comunitarios, ambientales y/o normativos.

d) De otro lado, ninguna relación tiene con lo alegado el histórico precio del cobre al que se alude en el libelo pretensor, pues los compromisos de la División con el Estado de Chile se formulan en base a proyecciones fijas del precio del cobre y no a los vaivenes que este precio pueda tener en el corto plazo.

A diferencia de otras divisiones de Codelco, en DET no se ahorró en arriendos (las instalaciones son propias), ni en pasajes aéreos (la mayor parte de su dotación reside en la misma zona), y la menor cantidad de trabajadores que subió al área alta se compensó con la consecuente reducción del aforo en los buses por las medidas de prevención del Covid-19 (al 50%).

e) Se señala en la demanda que la fundamentación relativa a las medidas adoptadas por la empresa a consecuencia del Covid-19 sería extemporánea, ya que ni Rancagua ni Machalí habrían sido objeto de cuarentenas ni medidas restrictivas “hace bastante tiempo” y dicha situación habrían comenzado en marzo de 2020, por lo que no podría invocarse para un despido en octubre de 2021.

Lo cierto es que la pandemia no ha terminado, y la empresa ha debido mantener tales medidas preventivas, en virtud del deber de resguardo que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, desde marzo de 2020 y hasta la fecha.

La adopción de estas medidas, incluyendo la separación de 220 trabajadores que por su edad y/o condición de salud resultaban vulnerables en caso de contagiarse de Covid 19, con goce íntegro de sus remuneraciones, evidentemente ha conllevado un gasto considerable –y permanente- para la División.

A mayor abundamiento, es de público conocimiento que precisamente por estos días el país atraviesa una situación crítica en relación al número de contagios de Covid-19, que han obligado a la División a redoblar sus esfuerzos en la materia.

f) Finalmente, ciertamente que el ausentismo estructural es un factor del negocio y el riesgo del mismo es asumido por la empresa, pero eso no obsta que un porcentaje muy superior al promedio de la industria termine repercutiendo en los costos de la misma.



En efecto, como se señala en la misiva, a octubre de 2021 DET presentaba un ausentismo de un 6%, superior al promedio nacional y de la industria minera. Ello indudablemente repercute en el negocio, obligando a la División a adoptar medidas para velar por su sostenibilidad.

g) Lo anterior motivó un proceso de racionalización conforme al cual se puso término al contrato del actor y de 3 trabajadores más de la Superintendencia Proceso Convencional a la que pertenecía.

Que el mes previo a los despidos se alcanzó un peak de sobredotación: el presupuesto anual aprobado sobre la materia para la División, contemplaba una dotación total de 3849 trabajadores, sin embargo, al 30 de septiembre de 2021, era de 4052.

h) La contraria confunde lo que indica la carta, sobre la supresión de funciones del actor, con la eliminación del cargo de Jefe de Turno, que no se invoca en la comunicación de despido.

Es falso que se haya reemplazado o contratado trabajadores para el área donde se desempeñaba el actor, sino que las labores que desempeñaba se redistribuyeron entre los demás trabajadores de la unidad.

i) En el mismo sentido, cabe destacar también que la posición que ocupaba el actor en la empresa no ha sido ocupada por otro trabajador a esta fecha, por lo que tampoco ha habido reemplazo en su puesto de trabajo.

j) Todo lo anterior se ajusta a lo ya desarrollado en cuanto a la causal de despido invocada, pues se trata de circunstancias técnicas y económicas de la empresa, de carácter objetivo, que hicieron necesaria la racionalización de sus procesos productivos consistente en un ajuste de su dotación en los términos descritos.

k) el despido del demandante también se ajusta a derecho desde un punto de vista material, por lo que la acción subsidiaria de despido injustificado también deberá ser desestimada.

V. Improcedencia del daño moral demandado.

1. Del daño moral en la tutela laboral.

La doctrina ha sostenido que el daño moral está constituido por el menoscabo de un bien patrimonial que irroga una lesión a un interés moral por un agente que se encontraba obligado a respetarlo. Su procedencia en materia de tutela laboral ha sido ampliamente discutida, estimándose que la indemnización especial contemplada en la ley N° 20.087 (entre seis a once meses) “es por daño moral, y su base y tope fijan estándares



al juez con miras a hacer justicia sin por ello desequilibrar en demasía los costos del empleador”.

Ahora bien, aun para el caso que se estimare que la indemnización por daño moral resulta compatible con la acción de tutela laboral, quienes han sostenido ello afirman que la indemnización por daño moral procede en la acción de tutela laboral, siempre que se acredite que además de vulneración existe tal daño moral.

2. Del daño moral que se demanda en autos: manifiesta falta de fundamento.

a) La indemnización por daño moral sólo se demanda para la petición principal de la acción de despido antisindical y/o discriminatorio grave, esto es, para el reintegro del trabajador. Así, si se rechazara tal petición y se declarara que el despido es vulneratorio y proceden las indemnizaciones del artículo 489 del Código del Trabajo solamente, o se acogiera la acción subsidiaria de despido injustificado, no podría condenarse a su representada al daño moral demandado.

b) Que la demanda de daño moral se funda, entre otros argumentos, en lo dispuesto en el artículo 69 letra b) de la Ley 16.744, cuando en la presente causa no se demanda por accidente del trabajo ni por enfermedad profesional.

c) No obstante el capítulo relativo al daño moral es bastante extenso, en su mayoría se reproduce doctrina y jurisprudencia sobre la materia (casi 6 páginas), siendo, en definitiva, la fundamentación bastante escueta.

d) Principalmente se alude al malestar e incertidumbre que produjo el despido en el trabajador, que en general sufre cualquier persona en la misma situación y no podría por sí mismo generar un daño moral.

Asimismo, se señala en forma sumamente vaga supuestas secuelas en la salud psíquica o emocional del actor.

e) En efecto, no basta con sólo reclamar haber padecido un daño moral y luego demandar una cuantiosa suma al efecto. El daño moral no se presume y debe probarse en juicio.

f) En la demanda no se desarrolla cómo se verifican en autos los requisitos de la responsabilidad civil que deben presentarse para que concurra una responsabilidad por daño moral, refiriéndose única y someramente al supuesto perjuicio.

g) La circunstancia que otro trabajador distinto del actor haya sufrido un infarto resulta completamente ajena al daño extrapatrimonial en que funda su acción, dado que este último es personalísimo.



h) Abona la falta de fundamentación del daño moral pretendido la coincidencia de la cuantía que por este concepto reclaman en causas paralelas los demás trabajadores representados por los mismos apoderados, también por despido antisindical o vulneratorio.

3. La indemnización por daño moral debe ser desestimada.

a) La demanda de indemnización de perjuicios debe ser rechazada por no ser efectivos los hechos en que se funda, y por su manifiesta falta de fundamento, al no desarrollar siquiera cómo se cumplirían los requisitos legales para su procedencia.

b) En subsidio, y para el caso improbable que se condene a su representada por este concepto, solicita se rebaje prudencialmente su monto.

VI. De las prestaciones e indemnizaciones demandadas.

1. No existiendo la vulneración de derechos que se reclama no procede la indemnización por 11 remuneraciones del artículo 489 del Código del Trabajo, y mucho menos, el reintegro del actor.

Igualmente, deben desestimarse la multa de 450 Unidades Tributarias Mensuales (aunque no explica qué reincidencia podría fundar el incremento en los montos indicados en el artículo 292 del Código del Trabajo), la incorporación al registro del artículo 495 del mismo cuerpo legal, y el oficio al Ministerio de Hacienda para lo dispuesto en las Leyes 19.886 y 19.884

2. El despido se ajusta a derecho, por lo que también debe rechazarse las indemnizaciones y el recargo legal sobre los años de servicio demandado al efecto.

3. Que la única suma que corresponde al trabajador al término de sus servicios es la indicada en el proyecto de finiquito antes transcrito.

Que es falso que se adeude: i. “Bono de continuidad operacional proporcional del periodo julio octubre de 2021”, pues éste beneficio no estipula pagos proporcionales. Cabe destacar que en la parte de la demanda donde se detallan los conceptos reclamados (página 45, primer párrafo), se alude al Bono de Continuidad Operacional de la Gerencia de Minas, regulado en el anexo K del convenio colectivo, cuando el actor se desempeñaba en la Gerencia de Plantas

ii. Ayuda por fallecimiento de acuerdo a la cláusula 5.2.8 del convenio colectivo, por \$387.207.-

iii. Bonos de vacaciones por \$518.085.-, por el periodo julio 2020-julio 2021.



iv. Bono de asistencia por \$184.303, cuya única fundamentación es “según convenio colectivo cláusula 5.2.11”.

v. Pago de 19 días compensados, por \$2.041.624.-

Que las pretensiones de los numerales ii, iii, iv y v no se demandan en la petición subsidiaria de la acción de tutela, sino que sólo para la petición principal de reintegro del trabajador y para la acción subsidiaria de despido injustificado.

4. Los beneficios del convenio colectivo al que estaba afecto el demandante y que aún no han sido liquidados, como el Incentivo a la Gestión del Negocio y la Gratificación, serán pagados una vez que se devenguen, de ser procedentes y en la proporción que corresponda al ex trabajador.

CUARTO: Doña Camila Gallardo Urrutia, abogada, en representación de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE, demandada en los autos RIT S-3-2022, caratulados “PARRAGUEZ FRITZ, ANDRÉS con CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE”, deduce demanda reconvenzional en contra del actor Sr. Andrés Parraguez Fritz, solicitando se le condene al pago de \$9.490.305.-, por los descuentos que deben aplicarse a su finiquito, conforme al siguiente detalle:

1. \$232.877.- por Bono Reconocimiento Resultados Excep. Crisis: En el contexto de la negociación colectiva anticipada que se realizó en 2021, DET suscribió con el Sindicato al que pertenecía el actor un Acta de Condiciones de Cierre, en donde se establecían los montos a pagar por el término de la negociación.

2. \$139.726 por Incremento Bono Reconocimiento Excep. Crisis: En el Acta de Condiciones de Cierre ya señalada, también se pactó un incremento del Bono reconocimiento a los resultados excepcionales en crisis, de \$600.000.- líquidos a los trabajadores individualizados en el Anexo 1.

En efecto, en la cláusula cuarta se acordó que dicha suma se anticiparía en agosto de 2021, y se liquidaría en enero de 2022, y que si el trabajador recibía el anticipo en agosto de 2021 y por cualquier motivo egresa de la División antes del 31 de diciembre del mismo año, el monto anticipado se descontaría de su finiquito en proporción a la fracción de año que no alcanzó a cumplir.

3. \$2.500.000. por Bono Transformación de Jornada: El Acta de Condiciones de Cierre ya referida dispone, en su cláusula sexta, el pago de un Bono de Transformación de Jornada de \$2.500.000.-



4. \$1.000.000.- por Bono Anual Productividad año 2021: En la cláusula novena del Acta de Condiciones de Cierre, se acordó anticipar el pago del Bono establecido en la cláusula undécima transitoria del convenio colectivo para 2021, correspondiente a \$1.000.000.- líquidos, a los trabajadores con contrato Rol B vigente a la fecha de la firma del convenio

5. \$720.000.- por Incremento Asignación Colación: En el N°1 de la cláusula séptima del Acta de Condiciones de Cierre, se estipuló el anticipo de \$720.000.-, correspondiente a una parte de la asignación de colación pactada en la cláusula 5.1.4. para la vigencia del convenio colectivo, esto es, el resultante de multiplicar \$20.000.- por 36 meses.

6. \$1.296.000.- por Nueva Asignación de Movilización: En la misma cláusula séptima, se estipuló, bajo la misma lógica explicada para el anticipo del incremento de la asignación de colación explicada en el numeral precedente, un anticipo de la nueva asignación de movilización con conectividad pactada en la cláusula 5.1.9 del convenio colectivo.

7. \$3.000.000.- por Descuento Préstamo: Junto con la firma del convenio colectivo, mi representada suscribió con el Sindicato al que pertenecía el actor un acta complementaria al convenio colectivo 2018-2021, en que se modificaba su cláusula 5.2.14, en el siguiente sentido:

8. \$88.702.- por Reembolso Préstamo Especial Neg. 18: En similar sentido, el 10 de agosto de 2018, su representada firmó con el Sindicato al que pertenecía el actor una modificación al convenio colectivo 2014-2018, en el que se pactaba un préstamo por la suma de 3 sueldos base de la escala 18, a restituir en 36 cuotas a contar desde noviembre de 2018 y hasta octubre de 2021.

9. \$513.000.- por Anticipo de Sueldo Octubre 2021: Corresponde al anticipo de la remuneración de octubre de 2021, que se transfirió a su cuenta corriente el 30 de septiembre del mismo año.

Solicita tener por interpuesta demanda reconvencional en contra del Sr. Andrés Parraguez Fritz, y en definitiva condenarlo al pago de \$9.490.305.-, con costas.

QUINTO: Que la apoderada de la demandante evacúa el traslado conferido y solicita el rechazo de la demanda reconvencional interpuesta, con costas

SEXTO: Que se da por frustrado el llamado a conciliación.

SÉPTIMO: Que se fijaron como hechos pacíficos:

1.- Existencia de relación laboral entre el actor y la demandada quien se desempeñó para ésta en el período comprendido entre el 01 de abril de 2005 hasta el 07 de octubre de 2021, cumpliendo como última función jefe de turno de planta.



2.- Que el actor fue despedido el día 07 de octubre de 2021 por la demandada, invocando la empleadora la causal de necesidades de la empresa.

OCTAVO: Que se fijaron los siguientes hechos a probar:

1.- Efectividad que el despido del demandante tiene el carácter de antisindical, como represalia a las opiniones vertidas e intervenciones del actor en el marco de la negociación colectiva del año 2021 y/o por apoyar la candidatura del sr. Guillermo Neira Arce. Hechos y circunstancias.

2.- Efectividad que el despido del actor tiene el carácter de discriminatorio en razón de represalias a las opiniones vertidas por el actor y actuación en el marco de la negociación colectiva del año 2021 y/o por apoyar la candidatura del sr. Guillermo Neira Arce. Hechos y circunstancias.

3.- En su caso, efectividad que el despido discriminatorio tiene la calificación de grave. Hechos y circunstancias.

4.- Efectividad de los hechos contenidos y descritos en la demanda y en su caso, que éstos son constitutivos de práctica antisindical. Hechos y circunstancias.

5.- Efectividad y justificación de la causal de despido invocada por la demandada para desvincular al actor al tenor de la acta de despido. Cumplimiento de las formalidades legales. Hechos y circunstancias.

6.- Remuneraciones percibidas por el demandante, rubros y montos que la componían.

7.- Efectividad que el demandante a consecuencia de las actuaciones imputadas a la parte demandada en el libelo pretensor, ha sufrido daño moral. En su caso, hechos y circunstancias que lo constituyen y evaluación del mismo.

8.- Efectividad de adeudarse las prestaciones laborales demandadas, en particular, por concepto de remuneraciones, bono de vacaciones del período 2020-2021, bono de asistencia, pago de 19 días compensados, gratificación legal, bono de incentivo a la gestión de negocios proporcional, bono de continuidad operacional proporcional, ayuda por fallecimiento y feriado anual y proporcional. Hechos y circunstancias y en su caso períodos y montos correspondientes.

9.- Efectividad que el trabajador demandante adeuda a la empresa las sumas consignadas en la demanda reconvencional consistente en \$232.877.- por bono de reconocimiento resultados excepcional en crisis; \$139.726.- por incremento bono reconocimiento excepcional en crisis; \$2.500.000.- por bono transformación de jornada; \$1.000.000.- por bono anual



productividad del año 2021; \$720.000.- por incremento asignación colación; \$1.296.000.- por nueva asignación de movilización; \$3.000.000.- por descuento préstamo convenio colectivo 2018-2021; \$88.702.- por reembolso préstamo especial neg. 18 y \$513.000.- por anticipo de sueldo de octubre 2021. Hechos y circunstancias. Fuente de las obligaciones respectivas y exigibilidad de las mencionadas obligaciones.

NOVENO: Que en la audiencia de fecha veintisiete de mayo de dos mil veintidós las partes conciliaron parcialmente en los siguientes términos:

1.- La parte denunciada pagará al denunciante don Andrés Humberto Parraguez Fritz la suma de \$7.111.159.- cuyo desglose corresponde a los siguientes montos y conceptos:

a) Gratificación entre el 01 de enero al 07 de octubre de 2021, por \$2.052.004.-

b) Incentivo a la gestión del negocio, IGN, por \$6.513.818.- entre el 01 de enero al 07 de octubre de 2021.

c) Bono reconocimiento excepcional crisis por la suma \$1.635.367.-

d) Bonos vacaciones por la suma de \$2.052.072.- demandado en autos. e) Bono asistencia demandado, por la suma de \$1.383.407.-

Las partes hacen presente que a las sumas anteriormente indicadas se les deben efectuar los siguientes descuentos:

a) Descuentos por reliquidación de impuestos por \$2.798.112.-

b) Descuento por anticipo de Incentivo a la gestión del negocio, IGN, por \$2.500.000.-

c) Anticipo por bono reconocimiento excepcional crisis por \$1.227.397.-

La parte denunciante atendida la conciliación parcial, se desiste de las siguientes peticiones de la demanda:

a) Respecto de la petición principal de reintegro: numeral IV.- el desistimiento sólo comprende el incentivo de gestión al negocio, IGN, y gratificación en el período comprendido entre el 01 de enero al 07 de octubre de 2021; y numeral V.- el bono de vacaciones y bono asistencia demandados.



b) Respecto de la petición subsidiaria de condena de tutela de derechos fundamentales: letra f) que corresponde al incentivo de gestión al negocio del 01 de enero al 07 de octubre de 2021 y letra g) que corresponde a gratificación del 01 de enero al 07 de octubre de 2021.

c) En cuanto a la acción de despido injustificado: letra e) que corresponde al incentivo de gestión al negocio, IGN, del 01 de enero al 07 de octubre de 2021; letra f) que corresponde a la gratificación entre el 01 de enero al 07 de octubre de 2021 y, bono de vacaciones demandado.

DÉCIMO: Que en la audiencia de juicio la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1.- Entrega de resultados del primer semestre de 2021 obtenido de la página web de Codelco Chile.

2.- Comunicado prensa informando utilidades de enero a septiembre de 2021, obtenido de la página web de Codelco Chile, División El Teniente.

3.- Entrega de resultados del año de 2021 obtenido de la página web de Codelco Chile.

4.- Informe de resultados del año 2020 obtenido de la página web de Codelco Chile de fecha febrero 2021 y nota de prensa informando excedentes del año 2020.

5.- Informe trimestral de precios de referencia de sustancias mineras del primer, segundo y tercer trimestre de 2021 obtenido de la página web de la Comisión Chilena del Cobre.

6.- Comunicado del día 19 de agosto de 2021 emitido por el Sindicato N°5 informando el resultado de la votación de la última oferta de la empresa, referente al proceso de negociación colectiva del año 2021.

7.- Comunicado aclaratorio del Sindicato N°5 de fecha 20 de agosto de 2021.

8.- Acta de escrutinio de votación del Sindicato El Teniente de fecha 19 de agosto de 2021.

9.- Citación a asamblea de fecha 25 de agosto de 2021 para el 27 de agosto de 2021 del Sindicato El Teniente.

10.- Cinco (5) capturas de conversación de WhatsApp del sr. Cristián Zúñiga con los dirigentes del Sindicato El Teniente,



señores Alfonso Saavedra, David Vergara, Juan Cantillana, Marcelo Órdenes y Jorge Bustamante.

11.- Publicación compartida por don Cristian Zúñiga en su red social Facebook de fecha 27 de agosto de 2021.

12.- Misma publicación compartida en Facebook.

13.- Cartas de despido de fecha 07 de octubre de 2021, dirigidas a Mitchell Gálvez, Waldo Aránguiz, Héctor Carrizo, Cristian Cornejo, Pablo Reyes, Guillermo Neira, Daniel Aguayo, Hernán Flores, Manuel Yáñez, Juan Arce, Cristian Medina, Raúl Ugarte, Víctor Rocco Campos, Carlos Medina, Marcos Allende, Cristian Zúñiga, Juan Alanís, Daniela Briones, Fabián Olivares, Cristian Olivares, José Constenla y Juan Zenteno.

14.- Carta de despido del actor de fecha 07 de octubre de 2021.

15.- Nota interna de la demandada para planes de egreso de 26 de octubre de 2017 con los criterios para programas especiales de desvinculación de trabajadores propios de Codelco.

16.- Reglamento interno de orden, higiene y seguridad del año 2021 de Codelco Chile, División El Teniente.

17.- Impresión de Excel de foco del desvinculación y egreso del Sindicato Caletones y El Teniente.

18.- Serie de correos electrónicos de don César Reyes Muñoz con asunto comisión previsional/acta de 15 de diciembre, de fechas 16 y 17 de diciembre de 2021, con nómina de trabajadores incluidos en el foco para desvinculación y egresos.

19.- Imagen de WhatsApp de conversación de don Cristian Medina Jara con Marcelo Ordenes el día 27 de agosto de 2021.

20.- Imagen de WhatsApp enviado por trabajador despedido Alejandro Valdivia a Alfonso Saavedra, presidente del Sindicato El Teniente, sobre interés de llegar a la negociación reglada.

21.- Imagen que circuló en redes sociales que llamó a cambiarse del Sindicato N°5.

22.- Ficha de afiliación del señor Hernán Flores Farías al Sindicato Sewell y Mina Unificado de fecha 20 de agosto de 2021

23.- Ficha de afiliación sindical del señor Guillermo Neira Arce al Sindicato Caletones de fecha 20 de agosto de 2021

24.- Carta del Sindicato Caletones informando a la demandada sobre la afiliación del señor Guillermo Neira Arce.



25.- Programa especial de desvinculación focalizado Rol B que tuvo vigencia entre el 03 de mayo al 30 de agosto de 2021.

26.- Cuatro (4) actas complementarias al convenio colectivo de trabajadores Rol B 2021-2024- condiciones de cierre entre Codelco Chile División El Teniente y Sindicato de Trabajadores Caletones.

27.- Recorte de noticia de revista digital Tiempo Minero de fecha 16 de junio de 2021, titulada "Codelco adopta el teletrabajo en modalidad híbrida"

28.- Convenio colectivo celebrado entre la denunciante y el Sindicato N°7 del año 2021.

29.- Carta de despido del trabajador don Juan Machuca de fecha 14 de mayo de 2021.

30.- Contrato de trabajo del demandante a plazo fijo de fecha 01 de abril de 2005.

31.- Contrato de trabajo del demandante de duración indefinida de fecha 01 de abril de 2006.

32.- Dos modificaciones de contrato de trabajo del demandante de fechas 01 de enero de 2006 y 15 de enero de 2016.

33.- Doce liquidaciones de remuneraciones de actor correspondientes a los meses de noviembre de 2020 a octubre de 2021.

34.- Acta de comparendo de conciliación en la Inspección del Trabajo de Rancagua del día 25 de noviembre de 2021.

35.- Proyecto de finiquito de fecha 20 de octubre de 2021.

36.- Correo electrónico enviado por don Guillermo Cavalli para un colectivo de destinatarios, entre los cuales está el actor, de fecha 18 de junio de 2014, sobre asunto "cambios internos en organización procesos SAG".

37.- Ficha personal de don Andrés Parraguez Fritz impresa desde la intranet de la División El Teniente, de fecha 14 de octubre de 2021.

38.- Historia de capacitaciones (dos páginas) a nombre de don Andrés Parraguez Fritz, que contiene cuadro con 14 registros, impresa desde la intranet de Codelco Chile División El Teniente, con fecha 14 de octubre de 2021.



39.- Registro de actividad (R112), de fecha 02 de abril de 2014 suscrita por 10 trabajadores que dan cuenta del mal clima laboral sobre el demandante y su grupo 3 de parte de don Jean Authierre.

40.- Denuncia de acoso laboral suscrita por el actor, de fecha 21 de abril de 2014.

41.- Correo electrónico enviado por don Andrés Parraguez a doña Lorena Montes de Oca, de fecha 15 de julio de 2014, con asunto: consulta resultado investigación y su respuesta enviada el 21 de julio de 2014.

42.- Carta elaborada y firmada por don Andrés Parraguez y dirigida a los Sres. dirigentes, sobre retiro de su grupo de operaciones por investigación de hechos del domingo 28 de abril.

43.- Correo electrónico emitido por la Dirección de Comunicaciones 2 con fecha 31 de mayo de 2019 con asunto: reporte de incidentes operacionales con consecuencias ambientales 22 al 30 de mayo”

44.- Flash de incidente operacional con potencial ambiental emitido por GSAEDMAT-R-002 de fecha 28 de abril de 2019.

45.- Correo electrónico enviado por María Ortega y dirigido un conjunto de casillas institucionales de Codelco Chile División Teniente, con fecha 13 de septiembre de 2021 con asunto: adherencia test personal no vacunado 12-09- 2021 y su correo de reenvío al demandante con fecha 15 de septiembre de 2021. (contiene segunda página con la individualización de 5 trabajadores).

46.- Certificado de situación clínica emitido por la psicóloga clínica doña Patricia Herrera Retamal a nombre del actor don Andrés Parraguez Fritz, de fecha 24 de diciembre de 2021.

47.- Certificado de nacimiento del actor.

48.- Certificado de defunción del padre de su representado don Humberto Parraguez Rodríguez

49.- Nota interna de reconocimiento al actor por parte del Gerente de Planta don Cristian Ramos Varela, de fecha 24 de octubre de 2016.

50.- Foto de chat de Whatsapp entre el demandante y don Nelson Suarez, dirigente sindical de fecha 16 de noviembre de 2020.



51.- Certificado de cotizaciones previsionales del actor emitido por A.F.P. Capital, con fecha 24 de noviembre de 2021.

52.- Dos ofertas de trabajo realizadas por Codelco Chile División El Teniente para el cargo de jefe proceso molienda y flotación convencional y jefe de unidad mantenimiento planta filtros

Exhibición de documentos:

1.- Las cartas de despido de los 70 trabajadores despedidos el 07 de octubre 2021.

La parte demandante da por cumplido en forma parcial respecto de este punto, ya se acompañaron 45 cartas y no las 70 cartas, por lo que solicita el apercibimiento, por los argumentos contenidos en el registro de audio. El demandante solicita el apercibimiento de artículo 453 N°5.

2.- La producción de toneladas métricas de cobre fino producidas por la División el Teniente durante el año 2020 y 2021.

3.- Convenio colectivo del Sindicato N°7 de agosto o septiembre de 2021, más el convenio colectivo del Sindicato N°7 del periodo 2018-2021.

4.- Liquidaciones de todos los trabajadores contratados bajo contrato de aprendizaje, desde mayo hasta octubre del 2021 y los comprobantes de pago de cotizaciones respectivos.

5.- Nómina mensual de trabajadores de la División El Teniente, cuyo descuento se realice en favor del Sindicato El Teniente desde enero a octubre de 2021.

6.- Nómina de socios del Sindicato El Teniente al momento de inicio de las negociaciones, al momento de la votación y al momento suscripción del contrato.

7.- Acuerdo o convenio o programa especial de desvinculación focalizado Rol B, que rige desde del 03 de mayo al 30 de agosto de 2021.

8.- Resultado de la operación de la División El Teniente, programa de producción de cobre comercial y de cobre moldeado, informe de reducción efectiva de costos, porcentaje de cumplimiento ponderado e informe del departamento de remuneraciones para efectos del pago de IGN trabajador escala 6 2021.

9.- Estado financiero de la Corporación comercial 2021 para efectos de cálculo y pago de la gratificación



10.- Para efectos del bono de continuidad operacional anual, programa de revisión cero, de acarreo gerencia de mina.

9.- Notificación de alguna demanda del actor en contra de la empresa en la cual se reclame alguna suma de dinero por tiempo de viaje durante el año 2021. El apoderado de la parte demandante manifiesta que no existe, por eso no se exhibe tal documento y solicita esta parte que se tenga presente que no existe una demanda del actor en contra de la empresa en la cual se reclama alguna suma de dinero por tiempo de viaje.

10.- Calificaciones de los años 2016 a 2021, hoja de servicio y ficha personal de don Andrés Parraguez Fritz.

11.- Contratos de trabajo de todos los contratados desde octubre de 2021 a la fecha, además exhiba todos los anexos de contrato o contratos de trabajo de quienes tuvieron plazo fijo y pasaron a indefinido en el mismo periodo

12.- Contratos de trabajo o anexo de contrato de trabajo de Paulo Azocar, Jorge Chandía, Alberto Ojeda, Humberto Ahumada y Héctor Caroca.

13.- Contratos de aprendices o a plazo fijo incorporados a la gerencia de fundición en noviembre y diciembre de 2021.

Confesional: Absuelve posiciones en representación de la parte denunciada doña Cinthia Natalia Murgo Saldaña, Run N°16.433.497-K.

Testimonial: Declaran los siguientes testigos:

1. Don Nelson Gustavo Suárez González, Run N°10.674.330-4.

2. Don Víctor Manuel Lucero Sánchez, Run N°13.501.647-0.

3. Don Guillermo Andrés Neira Arce, Run N°12.294.050-0.

4. Doña Ruth Ximena Torres Seguel, Run N°10.024.249-4.

Oficios:

1.- Oficio remitido por Sindicato de Trabajadores N°7.

2.- De la Inspección del Trabajo de Rancagua.

3.- De abogado don Diego Corvera.

4.- De COCHILCO.



Causas a la vista:

1.- Sandoval con Codelco, RIT T-229-2017 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. Solicita se tenga a la vista la demanda, especialmente los puntos de la demanda N° 7, 10, 12, 13, 14 y la letra D que involucra los puntos 15 y 31; y la prueba documental consistente en los N° 9,10,11 y 17.

2.- Torres con Codelco, RIT O-82-2017, especialmente la sentencia de folio 46, la parte resolutive considerando undécimo, décimo noveno y vigésimo

3.- Medina con Codelco RIT O-658-2017, destaca la sentencia en sus considerandos vigésimo quinto, vigésimo sexto, trigésimo y sexagésimo.

4.- Romero con Codelco RIT O-597-2017, destaca de la sentencia especialmente los considerandos décimo tercero, vigésimo y cuadragésimo séptimo.

5.- Flores con Codelco RIT S-5-2018 destaca la sentencia, y especialmente sus considerandos trigésimo cuarto, trigésimo quinto, trigésimo sexto, trigésimo séptimo, trigésimo octavo, cuadragésimo y la parte resolutive.

6.- Aros con Codelco RIT T-132-2019. Carta de despido de folio 31 y la sentencia, especialmente su considerando duodécimo y décimo tercero.

7.- Cabello con Codelco RIT T-22-2021. Destaca la sentencia, especialmente sus considerandos sexagésimo primero y sexagésimo segundo.

8.- Machuca con Codelco RIT T-109-2021. Solicita se tenga a la vista la sentencia completa, sin perjuicio de que destaca los considerandos décimo quinto, décimo sexto y décimo séptimo y la parte resolutive.

9.- García con Codelco RIT O-280-2019. Destaca la demanda, puntos 5, 6, 7, 8, 9; escrito de contestación de la demanda, especialmente el acápite IV.- de la realidad de los hechos; efecto discriminatorio del desafuero y escrito de desistimiento de fecha 14 de marzo de 2022.

10.- Gálvez con Codelco RIT S-16-2021. Solicita dejarla pendiente para la próxima audiencia.

11.- Cornejo con Codelco RIT S-17-2021. Destaca minuto 13.54 al 16.59 de la testimonial del testigo Claudio Araya.



12.- Reyes con Codelco RIT S-18-2021. Destaca la demanda, whatsapp de folio 77 y exhibición de folio 232.

13.- Neira con Codelco RIT S-19-2021.

14.- Alanís con Codelco RIT S-20-2021. Destaca la demanda.

15.- Flores con Codelco RIT S-21-2021. Solicita tener a la vista el documento N°53.

16.- Medina con Codelco RIT S-22-2021.

17.- Aguayo con Codelco RIT S-24-2021. Solicita se tenga a la vista la demanda y la prueba testimonial.

18.- Aránguiz con Codelco RIT S-25-2021. Destaca la demanda, especialmente el punto 3 que refiere a antecedentes de la acción antisindical y vulneración. Respecto de la prueba documental solicita se tenga a la vista la ofrecida e incorporada bajo los N° 42, 44 y 47.

19.- Yáñez con Codelco RIT S-1-2022.

20.- Arce con Codelco RIT S-4-2022.

21.- Zenteno con Music RIT S-5-2022.

22.- Olivares con Codelco RIT S-6-2022.

23.- Valdivia con Codelco RIT S-8-2022.

24.- Medina con Codelco RIT S-9-2022.

25.- Allendes con Codelco RIT T-4-2022.

26.- Zúñiga con Codelco RIT S-2-2022.

27.- Briones con Codelco, RIT T-13-2022.

28.- Ugarte con Codelco RIT T-14-2022.

29.- Olivares con Codelco RIT T-18-2022.

30.- Constenla con Codelco RIT T-36-2022.

31.- Cornú con Codelco, RIT O-252-2020.

32.- González con Codelco, RIT O-137-2020.

Otros medios de prueba:

1.- Audio de WhatsApp enviado por el trabajador Cristian Cornejo a compañero, informando sobre la reunión del día 27 de agosto de 2021 y su resultado, duración de 15 segundos.



2.- Audio de WhatsApp enviado por el trabajador Cristian Cornejo a compañero, informando sobre la reunión del día 27 de agosto de 2021 y su resultado, duración de 4 segundos.

3.- Audio de WhatsApp enviado por compañero de trabajo a Cristian Cornejo, señalando que se había rechazado la aprobación, duración de 5 segundos.

4.- Audio de WhatsApp enviado por compañero de trabajo a Cristian Cornejo, señalando que se había rechazado la aprobación, duración de 8 segundos.

5.- Audio de WhatsApp enviado por el trabajador Cristian Cornejo a compañero, informando sobre la aprobación, duración de 11 segundos.

6.- Audio de WhatsApp enviado por el trabajador Cristian Cornejo a compañero, increpándolo sobre la difusión del mismo, duración de 15 segundos.

7.- Audio de WhatsApp de duración 1:02 minutos enviados en enero de 2021 por Cristian Urrutia jefe de turno a Cristián Medina.

8.- Audio de WhatsApp de duración 1:07 minutos enviados en enero de 2021 por Cristian Urrutia jefe de turno a Cristián Medina.

9.- Video promocional de la candidatura a dirigente sindical del trabajador Guillermo Neira al directorio del Sindicato N°5 de la División El Teniente, en la que aparece el actor de autos.

UNDÉCIMO: Que la parte demandada incorporó la siguiente prueba:

Documental:

1.- Carta de despido dirigida al actor, de 07 de octubre de 2021, junto a comprobante de envío por correo y a la Dirección del Trabajo.

2.- Proyecto de finiquito de 20 de octubre de 2021.

3.- Liquidaciones de remuneraciones desde noviembre de 2018 y hasta octubre de 2021.

4.- Contrato de trabajo de 01 de abril de 2006, junto a modificación de 15 de enero de 2016.

5.- Certificado de pago extendido por el Banco BCI, en donde consta transferencia electrónica efectuada a la cuenta del actor, con fecha 30 de septiembre de 2021.

6.- Dos (2) capturas de pantalla del sistema GPS, sobre la posición de trabajo que ocupaba el actor al 30 de septiembre de 2021 y al 8 de marzo de 2022.



7.- Planilla de pagos efectuados por su representada con fecha 01 de septiembre de 2021, que consta de 30 páginas.

8.- Planilla sobre afiliación sindical de trabajadores denominados aprendices al 19 de agosto de 2021.

9.- Set con 10 extensiones de contratos de trabajo trabajador plazo fijo suscritos entre su representada y las siguientes trabajadoras: Camila Matlosz, Constanza Bravo, Constanza Carrasco, Danitza Arros, Elizabeth Méndez, Evelyn Prieto, Francisca Reyes, Javiera Matus, Rebeca Herrera y Yaritza Valenzuela.

10.- Set con los siguientes documentos: a) Conciliación con Matías Encina, a la que se llegó en audiencia de juicio en causa RIT S-6-2018, tramitada ante este mismo tribunal; b) Avenimiento con Cristián Palma, presentado en causa Rol Ingreso N°232-2019, de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua y c) Avenimiento con Sebastián Medina, presentado en causa Rit O-658-2017, tramitada ante este mismo Tribunal.

11.- Nota de prensa de la página web del Portal Minero, de 28 de febrero de 2014.

12.- Presentación denominada “Resultados Divisionales Ejercicio 2021”, de División El Teniente, febrero de 2022.

13.- Nota de prensa del Diario El Mercurio, de 02 de marzo de 2022, titulada “Costo de producción de mineras locales salta 10% y se pronostican nuevas alzas”.

14.- Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de División El Teniente.

15.- Protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID-19 de División El Teniente, de 15 de junio de 2021.

16.- Presentación denominada “dr. Ignacio Henríquez C., Director de Vigilancia Epidemiológica- GSSO”, de División El Teniente.

17.- Presentación sobre gastos de la Dirección COVID de División El Teniente.

18.- Revista El Teniente N°2485, del mes de octubre de 2021.

19.- Presentación sobre tasas de ausentismo de la División El Teniente. 20.- Presentación sobre adecuaciones de la industria minera a nuevas exigencias regulatorias.

21.- Presentación sobre implementación cumplimiento normativo del Decreto Supremo 28.



22.- Convenio colectivo suscrito entre su representada y el Sindicato N°7, periodo 2021-2024.

23.- Acta de acuerdo sobre condiciones de cierre, firmada con el Sindicato N°7 para el periodo 2021-2024.

24.- Acta de acuerdo complementaria al convenio colectivo 2018 suscrito entre su representada y el Sindicato N°7.

25.- Convenio colectivo suscrito entre su representada y el Sindicato N°7, periodo 2018-2021.

26.- Acta de acuerdo complementaria al convenio colectivo 2014 suscrito entre su representada y el Sindicato N°7.

27.- Convenio colectivo suscrito entre su representada y el Sindicato N°7, periodo 2014-2018.

28.- Correo electrónico de fecha 24 de diciembre de 2021, asunto "GRHU- 189- 2021 cláusula tercera anexo f bis cc ROL B, transformación de jornada", junto a sus dos documentos adjuntos.

29.- Presentación sobre condiciones de devolución de anticipos Negociación Colectiva Rol B de División El Teniente.

Testimonial:

1.- Don Pablo Andrés Alvarado Quero Run.
17.343.760-9.

2.- Don Ignacio Francisco Javier Henríquez
Campos Run 15.907.903-1.

3.- Don Jaime Francisco Zamorano Zapata
Run 13.343.939-0.

Oficios:

Oficio del Banco de Crédito e Inversiones.

En cuanto a los apercibimientos solicitados.

DUODÉCIMO: En cuanto al apercibiendo del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo. La parte demandante ha solicitado que se aplique el apercibimiento de esta norma atendida la no exhibición de los documentos solicitados: Solicita el apercibimiento por incumplimiento parcial de 70 cartas de despido de trabajadores despedidos el 07 de octubre 2021, se acompañaron 45 cartas de despido y 25 renuncias de trabajadores; Del correo electrónico enviado a la jefatura con motivo de reunión en Casas 100 en la localidad de Coya para tratar propuesta de negociación colectiva 2021, reunión realizada a mediados del mes de agosto de 2021; de los contratos de servicio de transporte vigentes a octubre de 2021 con la empresa Link Service y Tandem Industrial o empresa cuyo



nombre de fantasía es Tandem; Solicita que se aplique el apercibimiento por incumplimiento parcial de las calificaciones de los años 2011 a 2021, hoja de servicio y ficha personal de don Andrés Parraguez Fritz; Del contrato de aprendices o a plazo fijo incorporados a la gerencia de fundición en noviembre y diciembre de 2021; De las carta de despido de todos los trabajadores que fueran notificados de su desvinculación en el mes de mayo de 2021. Que efectivamente no se exhibieron los documentos mencionados, pero la norma expresa que podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte, cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de la parte. Que la parte demandada ha dado causa justificada con respecto a los trabajadores que renunciaron, como de aquellos documentos de antigua data, y siendo esta norma facultativa, al consignarse la ley que podrá estimarse, el tribunal estará a la valorización de la prueba que ha sido incorporada en la presente causa, no haciendo efectivo el apercibimiento.

En cuanto a la relación laboral.

DÉCIMO TERCERO: Que las partes acordaron como hechos pacíficos, no controvertidos, la existencia de la relación laboral entre el actor y la demandada, en el período comprendido entre el 01 de abril de 2005 hasta el 07 de octubre de 2021, cumpliendo como última función Jefe de Turno de planta, y que el actor fue despedido el día 07 de octubre de 2021 por la demandada, invocando la empleadora la causal de necesidades de la empresa. Lo anterior también se encuentra de conformidad con los documentos acompañados de la copia del contrato de trabajo del demandante a plazo fijo de fecha 01 de abril de 2005, del contrato de trabajo del demandante de duración indefinida de fecha 01 de abril de 2006, dos modificaciones de contrato de trabajo del demandante de fechas 01 de enero de 2006 y 15 de enero de 2016 y de la copia de la carta de despido del demandante de fecha 07 de octubre de 2007, así como del acta de comparendo de conciliación efectuado en la Inspección del Trabajo con fecha 25 de noviembre de 2021.

En cuanto a la efectividad y justificación de la causal de despido invocada por la demandada para desvincular al actor al tenor de la acta de despido.

DÉCIMO CUARTO: La demandada ha contestado señalando que el despido del actor se enmarca en un proceso de despidos que realizó División el Teniente en el mes de octubre de 2021, por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Que el proceso abarcó a un grupo muy heterogéneo de más de 70 trabajadores, que alcanzaron a casi un 2% de la dotación de la empresa, y se fundó en los hechos que se expusieron en las respectivas comunicaciones de



despido. Agrega, que el proceso de despidos no tiene relación con la negociación colectiva que se había desarrollado meses antes en la División.

DÉCIMO QUINTO: El empleador en la carta de despido de fecha 07 de octubre de 2021 funda la causal indicando que en el escenario económico y social que atraviesa el país luego del peak de la pandemia generada por el Covid, Codelco se ha comprometido a incrementar sus excedentes para lo cual ha debido profundizar el proceso de transformación de la Corporación cuyo principal objetivo es convertirla en una de las compañías más rentables y sustentables de la industria minera.

Que la División El Teniente se encuentra en una compleja situación.

Que desde el año 2018 ha tenido una caída sostenida en su niveles de producción, de aproximadamente de un 4.7%, derivado de un descenso en las leyes del mineral. Que este fenómeno se acentuará en los años venideros.

Que se proyecta un aumento en los costos de operación de un 20% respecto de 2020.

Que lo anterior hace necesario, perentoriamente, un aumento de productividad para mitigar parcialmente la degradación de las variables minerales mantener la posición competitiva y de rentabilidad de la división.

Que se agrega en la carta despido, que deben considerar las medidas que ha debido adoptar con motivo del virus Covid-19.

Que la División se encontraba exceptuada de la paralización de actividades ordenadas para las comunas en cuarentena.

Que se dispuso la separación de sus labores presenciales para 220 trabajadores que, por su edad y/o condición resultaban más vulnerables en caso de contagiarse de Covid 19.

Que la división cuenta con aproximadamente un 6% de ausentismo que equivale a 240 trabajadores que asisten a prestar servicios.

Termina la carta indicando que los hechos descritos refieren a una baja en la productividad, y a condiciones que derivan en una necesaria optimización de procesos productivos y racionalización en distintas unidades, entre las que se cuenta la Superintendencia a la que pertenece el cargo del trabajador despedido.

DÉCIMO SEXTO: Que con la entrega de los resultados de Codelco a junio de 2021 dan cuenta que superan en un 7% la producción propia de 2020, con casi diez veces más de excedentes que el año 2020. Que un comunicado de



prensa informa que la utilidad generadas por Codelco entre enero y septiembre de 2021 es de casi cuatro veces que en el mismo período del 2020; que con fecha 29 de octubre de 2021 el Presidente de la empresa don Juan Benavides en una entrevista refiere que “ En Codelco están abocado al gran desafío de implementar una profunda transformación del negocio y la cultura interna, quizás la más importante de la historia de la empresa, para hacerla más competitiva. Y este año, a pesar de ser el segundo que vivimos en crisis sanitaria, hemos logrado mantener la continuidad operacional , además, de mejorar la producción y los excedentes”.

Que en ese periodo de enero a septiembre de 2021 Codelco generó US\$ de 5.249.- millones, en la misma entrevista don Juan Benavides agregó “... El año pasado, en el mismo período de enero a septiembre, Codelco generó US\$1.124.- millones; la cifra de hoy es 367% superior”.

Que además, se acompañó una información, agregándose que también es obtenida de la página Web de Codelco, en la cual se informa que Codelco generó US\$2.078 millones de excedentes en el año 2020, 55% más que el año 2019.

Que también se debe tener presente el informe emitido por la Comisión Chilena del Cobre en cuanto al precio promedio del cobre en el año 2021 que fue de US\$ 4,226 la libra. Que el mismo informe refleja una tendencia al aumento del precio de cobre desde enero a septiembre de 2021 que va de US\$ 3,615 la libra en el mes de enero de 2021 y de US\$4,229 la libra en el mes de septiembre de 2021, el mes anterior al de la desvinculación de don Andrés Parraguez.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que la demandada ha acompañado un informe de resultado divisional del Ejercicio 2021 de la División El Teniente en el cual se indica que desde el año 2018, la división ha tenido una caída sostenida en sus niveles de producción, de aproximadamente un 4,7% (desde 465 mil toneladas métricas finas de cobre comercial en 2018 a 443 mil toneladas en 2020), esto derivado de un descenso en las leyes del mineral. Que este fenómeno se acentuará en los años venideros, aumentando la caída en un 10% adicional al anteriormente nombrado. Que se proyecta un aumento en los costos de operación de un 20% respecto de 2020. Asimismo, acompaña una nota del Diario El Mercurio de fecha 02 de marzo de 2022, informando que un poco más de un 10% subieron los costos de producción de las mineras que operan en el país según la Comisión Chilena del Cobre.

DÉCIMO OCTAVO: Don Pablo Andrés Alvarado Quero, testigo presentado por la demandada, señala que trabaja en la División del Teniente, que es parte de la Compañía Minera Codelco que es Director de Excelencia Operacional en la Gerencia de Operaciones, en octubre del 2021 su cargo era Director de



estrategia y control de gestión en la Gerencia de Administración. Señala que a nivel de cobre divisional, que es cuánto cobre se pone al mercado para poder luego ser vendido, cayeron desde un entorno de los 460.000 toneladas de cobre fino a algo levemente superior a los 400.000 el año pasado. Que el año 2021, que fue un gran año, que sabían que iba a ser uno de los últimos grandes años, también apoyado en que el precio del cobre de ese año fue 4.22 promedio. Que el precio del cobre en el año 2021 fue el más alto de los últimos 5 años. También señala que en el año 2021 ingresaron trabajadores aprendizas, que no conoce el número de ingreso, pero son trabajadores a Rol B, son trabajadores de Rol B a plazo fijo, y quedan trabajando a plazo indefinido en la mina del teniente en una alta tasa de aprobación, que no conoce el porcentaje de memoria.

DÉCIMO NOVENO: Que en que la carta de despido se invoca como causal la contemplada en el artículo 161 inciso primero, fundamentándola en los que la División de El teniente ha tenido una caída sostenida en sus niveles producción derivado en el descenso en leyes de producción.

Que en la misma carta de despido se lee que Codelco es una empresa del Estado, cuyo giro principal es explorar, desarrollar y explotar recurso minero, procesarlos para producir cobre refinado y subproductos y luego comercializarlos. Agrega la carta de despido que Codelco se ha comprometido a incrementar sus excedentes, para lo cual ha debido profundizar (se refiere a Codelco) el proceso de transformación de la Corporación (nuevamente se refiere a Codelco), cuyo principal objetivo es convertirla en una de las compañías más rentables y sustentables de la industria minera.

Es decir, la División El Teniente es parte de Codelco y su análisis de necesidad de la empresa debe ser en su globalidad. No es procedente un análisis particular que se presente acreditar y que se invoca como una caída sostenida en sus niveles de producción desde el año 2018 con respecto solo a la División El Teniente, y más aún con un informe correspondiente que está fechado en febrero de 2022, es decir, con cuatro meses después del despido del demandante.

Que la rentabilidad de Codelco generada en el periodo de enero a septiembre de 2021 es de US\$ de 5.249.- millones, siendo dichas utilidades generadas por Codelco de casi cuatro veces que en el mismo período del año 2020.

VIGÉSIMO: Que ha quedado acreditado fehacientemente en la presente causa con los informes de resultado del primer semestre de 2021, con los comunicados de prensa que informan las utilidades de enero a septiembre de 2021, con los resultados del ejercicio del año 2021, que se han incorporados



en la presente causa, indicándose que han sido obtenidos de la página Web del Codelco Chile, División El Teniente, los cuales no han sido cuestionados ni objetado, que la producción a junio de 2021 superaban en un 7% la producción de 2020, con casi diez veces más de excedentes que el año 2020 y que en el periodo de enero a septiembre de 2021 Codelco generó ingresos cercanos a cuatro veces el año anterior.

Que también se tiene por acreditado que Codelco generó excedentes en el año 2020, en un 55% más que el año 2019.

Que el testigo presentado por la demandada don Pablo Alvarado, quien a octubre del 2021 su cargo era Director de Estrategia y Control de Gestión en la Gerencia de Administración, declara en el mismo sentido, en que el 2021 fue un gran año. Que don Jaime Francisco Zamorano Zapata dice, en su declaración que el 2021, que el año 2021 no fue un mal año.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que habiéndose acreditado que el año que fue desvinculado el demandante, fue el año que tuvo mayores utilidades históricas la demandada, no se ha incorporado antecedentes suficientes que hagan necesaria la separación del trabajo de don Andrés Parraguez Fritz.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que el testigo don Jaime Francisco Zamorano Zapata que es el jefe de Operaciones de Recursos Humanos para la Gerencia Minas, Plantas, señala que en el año 2021, estaban sobredotados, en ciertas gerencias. Había un problema dotacional en ese momento, que existen mayor cantidad de personas de los presupuestados, por lo cual eso genera ciertas instancias que son poco productivas y a la vez obviamente se aumentan los costos de la compañía. Que dentro de las medidas que se ha tomado la compañía, una de las principales, es el plan de egreso, el plan de retiro voluntario.

Que en el plan de egresos siempre se generan de una autorización que viene de la presidencia ejecutiva de Santiago y se gestiona mediante una comisión, donde tanto la administración como los dirigentes sindicales llegan con diferentes nombres para poder presentarlo, que se otorgan y se generan las diferentes salidas de los trabajadores mediante el sistema.

Que las nóminas se confeccionan en la comisión, en donde participan representantes de los trabajadores, dirigentes sindicales de cada uno de los cinco sindicatos que compone el Estamento Rol B, más la administración de la División.

Que el programa de aprendices es a nivel nacional. Que el programa de aprendices estipulado en el Código del Trabajo,



habla de incorporar ciertas mujeres dentro de un ámbito específico y con una edad restrictiva, que entiende que no pueden ser mayores más de 23 años. Que el programa de la División no es así, el programa de la División y de la Compañía está asociado a poder incorporar mujeres a la dotación, promoviendo el tema de la diversidad en la minería. Que es un contrato a plazo fijo por un año, donde los seis primeros meses son capacitaciones teóricas, y posteriormente los seis últimos meses se hacen en terreno.

VIGÉSIMO TERCERO: Que la representante de la empresa cuando se le pregunta si en el año 2021 se contrataron cerca de 120 aprendices previo al mes de octubre, responde que no sabe la cantidad exacta, pero agrega que sí se contrataron aprendices y que llevan varios años contratando a trabajadoras confirmando que la tasa de aprobación de las aprendices o de permanencia en el trabajo es de cerca del 95% a 98%, que posterior a terminar su periodo como aprendices quedan trabajando a plazo indefinido.

Que el testigo don Jaime Francisco Zamorano Zapata, presentado por la demandada, declara que trabaja en la Gerencia de Gestión de Personas, antiguamente llamada Gerencia de Recursos Humanos, ocupando el cargo de Jefe de Operaciones de Recursos Humanos para la Gerencia Minas, Plantas y que el año 2021, estaba como Jefe de Operaciones de Recursos Humanos, Gerencia de Minas, señala que en el año 2021 ingresaron aprendices, pero no recuerda cuantas, cree que ingresaron, porque el programa viene desde hace un par de años atrás en la compañía. Que no sabe si en cada año ingresan entre 100 y tanto, pero da un ejemplo, que este año (se entiende que es el año 2023) están ingresando, por lo menos, a la fecha que han ingresadas 60 personas en la mina y que existe un presupuesto para ingresar a 20 personas más.

VIGÉSIMO CUARTO: En la carta de despido invoca que de acuerdo a las resoluciones del Ministerio de Salud la División se encontraba exceptuada de la paralización de actividades ordenadas para las comunas en cuarentena. Que nunca dejó de operar durante la pandemia por lo que debió adoptar rigurosas medidas de seguridad con el objeto de evitar los contagios ente sus trabajadores y mantener la continuidad operacional. Que se dispuso la separación de sus labores presenciales de 220 trabajadores, que por su edad y/o condición de salud, resultaba más vulnerables en caso de contagiarse de Covid -19. Que solo algunos de estos trabajadores pudieron efectuar sus funciones en forma remota y que todos los casos se mantuvo su remuneración en forma íntegra.

VIGÉSIMO QUINTO: Que el testigo presentado por la demandada don Ignacio Francisco Javier Henríquez Campos, quien declara ser Director de Vigilancia Epidemiológica desde marzo del 2021 de la División del Teniente de Codelco, señala que los gastos según tiene conocimiento en el año 2020 fueron alrededor de 16 millones de dólares, en el 2021 fueron alrededor de 36



millones de dólares, el 2022 fueron 19 millones de dólares y el 2023, todavía no tiene ese presupuesto, pero agrega que llevan cerca de 2 millones de dólares.

Que uno de los objetivos fue concientizar y favorecer la vacunación. Qué tenían hartas campañas de difusión. Que era alrededor de 33 trabajadores que no estaban vacunados., que las treinta y tres personas que no estaban vacunadas, estaban identificadas por la empresa.

Agrega que en general los presupuestos se construyen en el año anterior, específicamente de ese año, no recuerda el mes en que se habrá hecho, que se hacen en el año anterior, con una proyección del escenario que pudiese ocurrir en relación al año siguiente, sobre todo con una situación tan particular como el COVID que generaba más incertidumbre. Pero en general los presupuestos tienen que ver alrededor del mes de septiembre. Que no recuerda específicamente el de ese año en relación al 2022 para COVID.

Que en el año 2022 el presupuesto que tenían era alrededor de 22 millones de dólares y terminan gastando 19 millones de dólares.

VIGÉSIMO SEXTO: Que se desprende de lo anterior que en el año 2021 fueron alrededor de 36 millones de dólares los gastos que implicó la pandemia de Covid 19. Que el Director de Vigilancia Epidemiológica de la demandada declara que aproximadamente en el mes de septiembre se ven los presupuestos para el año siguiente. Que declaró en audiencia que se estimó de un presupuesto probable para el año 2022 de unos US\$ 22.000.000.- y que en realidad el gastó en el año 2022 fue de unos 19 millones de dólares, que es un monto menor al presupuestado.

VIGPESIMO SÉPTIMO: Que es relevante desprender, atendido lo anterior, que los gastos relativos a la pandemia presupuestado para el año 2022, y de acuerdo a lo declarado por el Director de Vigilancia Epidemiológica de la demandada fue de US\$ 14.000.000.- menor a lo gastado en el año 2021, y que este presupuesto habría sido efectuado en el mes de septiembre del año 2021, es decir, con anterioridad al despido del demandante don Andrés Parraguez.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que la empresa también indica en la carta de despido que la División cuenta con aproximadamente un 6% de ausentismo estructural que equivale a 240 trabajadores que no asisten a prestar servicios a



diario, que repercute y derechamente dificulta la organización interna de sus distintas unidades.

VIGÉSIMO NOVENO: Que efectivamente se ha acreditado con el informe acompañado por la demandada “Tasa de Ausentismo Anual División El Teniente”, el ausentismo en la División El Teniente desde el año 2013 al año 2022.

De esta tabla se desprende que el ausentismo de un 6% se produjo entre los meses de enero a septiembre de 2021, en los nueve meses anteriores al despido de don Andrés Parraguez. Que si se agrega los tres últimos meses del año la tasa acumulada baja a un 5,6% (5,57% con más precisión).

Que en la misma tabla se consigna un hecho no menor, que entre los años 2019 a 2021 está fuertemente influenciado por las licencias Covid.

Que en la misma tabla se indica que en año 2022 un promedio de ausentismo de un 4.6% y se agrega que ese año se está acercando al promedio histórico. Se indica que el promedio de ausentismo entre los años 2013 y 2018, años previos al Covid, fue de un 4.3%.

TRIGÉSIMO: El diccionario de la Rae define la palabra estructural como perteneciente o relativo a la estructura. Constitutivo, ordenado, orgánico, arquitectónico. Es decir, al referirse la carta de despido a un ausentismo estructural podemos entender que se refiere a un ausentismo perteneciente a la propia organización, de carácter permanente en el tiempo.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Por lo anterior, no es posible desprender lo invocado en la carta de despido que la División el Teniente cuenta con aproximadamente con un 6% de ausentismo estructural, ya que este porcentaje es solo un promedio de los nueve meses anteriores al despido del demandante. Que no reúne este periodo el tiempo suficiente para estimar que constituye un ausentismo estructural. Que en los mismos gráficos se desprende y se explica que entre los años 2019 a 2021 está fuertemente influenciado por las licencias presentadas por el Covid y que el año 2022 la tasa (4,6) se tiende a ajustar al promedio histórico.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que en la presente causa se ha dado cuenta de la existencia de los planes de egresos. El testigo don Nelson Gustavo Suárez González declara que él (el propio testigo) participa en la Comisión Previsional que trabaja en acordar planes de egreso de los trabajadores. Que ellos tienen acuerdos escritos con la empresa para determinar la forma



que se retiran los trabajadores. Que hay unos planes de egreso para promover al trabajador a que se acoja a estos planes de egreso por ser mayores de 65 años o de baja productividad, o por salud. Que las listas se construyen para despedir a trabajadores, que la administración dice que le interesa que se retiren los mayores de 65 años.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que el testigo don Jaime Francisco Zamorano Zapata, que es presentado por la demandada, declara que el año 2021 era el Jefe de Operaciones de Recursos Humanos, de la Gerencia de Minas, declara que dentro de las medidas que ha tomado la compañía, y una de las principales, es el plan de egreso, el plan de retiro voluntario. Agrega que el plan de egresos siempre se generan de una autorización que viene de la Presidencia Ejecutiva de Santiago y se gestiona mediante una comisión que existe en la administración que es la Comisión Previsional, en donde tanto la administración como los dirigentes sindicales llegan con diferentes nombres para poder presentarlo y visualizar, y de esa manera se otorgan y se generan las diferentes salidas de los trabajadores mediante este sistema.

Que de la nóminas se confeccionan en dicha comisión, en donde participan representantes de los trabajadores, dirigentes sindicales de cada uno de los cinco sindicatos que compone el estamento Rol B, más la administración de la División.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que la absolvente presentada por la demandada doña Cinthia Natalia Murgo Saldaña también declara que existe dentro de la división formas de controlar la dotación, que son los planes de egreso, que es un beneficio que se da a los trabajadores para incentivar el egreso. Que se elaboran listas con nombres de trabajadores que podrían estar afectados a este plan de egreso.

Que las listas se trabajan de común acuerdo en una comisión previsional donde ahí los mismos dirigentes llevan un listado. Que se trabaja en una comisión previsional, donde están los dirigentes y hay parte también, de la nuestra Gerencia.

Que en un año un número cercano a 200 personas, en la división del Teniente, se acogen a este plan de egreso, pero que ha ido disminuyendo. Que es una de las principales razón por las que un número determinado de trabajadores deja de ser trabajador de la división del teniente.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que efectivamente se acreditó con el documento de folio 102 a través de un nota interna de Codelco del 26 de octubre de 2017 de Criterios para programas especiales de Desvinculación, enviada por el Señor



Vicepresidente de Recursos Humanos a los Gerentes Generales y Gerentes de Recursos Humano de División Chuquicamata, División Andina y División El Teniente. En este documento se instruye que para autorizar un programa especial de desvinculación todos los centros de trabajo deberán dar adecuado cumplimiento a los procesos de propuesta y elaboración de los programas con sujeción a los criterios y reglas que indica. Que entre los focos de potenciales trabajadores se deberán describir detalladamente las características de los trabajadores que se encuentre en algunos de los focos/grupos que menciona (Trabajadores con incapacidad laboral, Trabajadores con restricciones médicas o contraindicaciones médicas, Excedente de personal derivado de la aplicación de mejoras en innovación tecnológicas de gestión y de optimización de proceso productivos de negocios, y trabajadores que forman parte de faenas o áreas productivas que estén afectas a cierres o cambios profundos en sus procesos productivos y que no estén reubicables en otras áreas productivas o centros de trabajos).

Que con fecha 03 de mayo de 2021, es decir cinco meses antes de la desvinculación del demandante don Andrés Parraguez, la División El Teniente de la Corporación Nacional del Cobre de Chile y los representantes de los Sindicatos de Trabajadores Caletones, El Teniente, N°5, N°7 y Sewell y Mina Unificado Teniente, en instrumentos separados, firman un acta de acuerdo complementaria al convenio colectivo de trabajo respectivo, en cual las partes acuerdan establecer un programa Especial de desvinculación Focalizado Rol B que forma parte del Convenio Colectivo vigente entre el 01 de noviembre de 2018 y el 31 de octubre de 2021, el cual será aplicable a un grupo específico de trabajadores perteneciente al Estamento Rol B de la División El Teniente que cumplan al menos uno de los requisitos que menciona (que el trabajador esté afecto a la incapacidad dictaminada; que el trabajador pertenezca o forma parte de faenas o áreas afecta a cierre; o a áreas productivas con mejoras en materias de productividad, optimización, innovaciones tecnológicas y de gestión en los procesos de negocio que generen un excedente en la dotación). Que en esta misma acta complementaria acuerdan que se deberá cumplir obligatoriamente con los requisitos copulativos que el trabajador sea expresamente invitado por la administración para acogerse a este plan y que el trabajador renuncie voluntariamente. También se acuerda que el este programa regirá hasta el 31 de octubre de 2021.

TRIGÉSIMO SEXTO: Que la parte demandada no ha acreditado ni ha acompañado que el demandante reúna algunos de los requisito que menciona en esta acta de acuerdo complementaria, además se acreditó dos ofertas de trabajos efectuadas por Codelco División el Teniente para el cargo de Jefe de Molienda y de flotación convencional y Jefe de unidad con fecha de cierre de postulaciones con fecha 13 y 22 de septiembre de 2023.



Que además la demandante solicitó a la demandada la exhibición de cartas y correos electrónicos recibidos y enviados al Sindicato N°7, en relación a la comisión previsional especialmente la lista de los focos de desvinculación y egresos durante el año 2021 y la nómina de foco de trabajadores para desvinculación y/o egresos generadas en el trabajo con el sindicato N°7 entre mayo y octubre de 2021 del programa especial de desvinculación focalizado Rol B. la demandada no ha exhibido estos documentos alegando que no son documentos que legalmente deban obrar en poder de la su parte y ser conservado para hacer efectivo el apercibimiento que se solicita. Que al respecto no se hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo toda vez que son documentos que de conformidad a la ley deban ser guardados por la demandada. Que efectivamente del Oficio del Sindicato N°5 se desprenden antecedentes de la existencia de los correos y nóminas de focos de trabajadores para la desvinculación con focos de trabajadores mayores de 65 años y de Covid en los cuales no aparece el demandante don Andrés Parraguez.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: El inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo dispone “ Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.”.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Que esta causal de término de la relación laboral, autoriza al empleador a poner término al contrato de trabajo invocando necesidades de la empresa, pero también agrega esta norma en la parte final del inciso primero “... que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores...”.

La doctrina (Manual del Contrato de Trabajo de los autores Sergio Gamonal y Caterina Guidi) sostiene que debe tratarse de una situación objetiva que afecte a la empresa, que no puede ser por mero arbitrio del empleador y que la necesidad debe ser grave o de envergadura y permanente. Agrega que una situación grave es una de tal envergadura que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias.

TRIGÉSIMO NOVENO: La Excelentísima Corte Suprema de Justicia, en causa sobre unificación de jurisprudencia Ro N°76.715-2020.- con fecha ocho de



noviembre de dos mil veintiuno, concluye sobre la correcta interpretación del artículo 161 del Código del Trabajo:

“ Décimo: Que, de lo expuesto, se debe concluir que la correcta interpretación del artículo 161 del Código del Trabajo, en torno a la cual se debe unificar la jurisprudencia, es aquella que postula que el empleador puede invocarla para poner término al contrato siempre que la desvinculación del trabajador se relacione con aspectos de carácter técnico o económico de la empresa, establecimiento o servicio, y que al ser objetiva, no puede fundarse en su mera voluntad, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias económicas, como son las bajas en la productividad o el cambio en las condiciones de mercado; tal como se sostuvo en las sentencias dictadas por esta Corte y que fueron acompañadas a modo de contraste por los recurrentes, postura refrendada en las pronunciadas en los autos Rol N°35.742- 2017, de 8 de enero de 2018, y más recientemente en el N°1.073-2018, de 20 de marzo de 2019, por lo que no basta la sola decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, ya que requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, exigencia que en este caso no concurre.”.

CUADRAGÉSIMO: El Código del Trabajo en artículo 454 1) en relación con el artículo 162, establece que el demandado debe acreditar la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido.

Por lo cual, la parte demandada debe indicar en la carta de despido, no solo la causal que invoca para despedir, sino que también los hechos en que se funda. Los hechos deben ser específicos y no de carácter genéricos, para que el trabajador esté en condiciones de reclamar a fin que se declare el despido ha sido indebido, injustificado o improcedente.

No es posible desprender, con los medios de prueba incorporado en la presente causa, que la desvinculación del trabajador se debió a una situación grave por la cual se debió forzosamente efectuar una necesaria optimización de procesos productivos y racionalización en las distintas unidades entre las que se cuenta la Superintendencia a la que pertenece el demandante.

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: Que atendido lo anterior, la causal de necesidades de la empresa invocada por la demandada en la carta de despido, resulta ser improcedente.

Que en el periodo de enero a septiembre de 2021 Codelco generó US\$ de 5.249.- millones, una rentabilidad muy superior al mismo periodo del año anterior. Que fue de \$1.124.- millones. Que también se



tuvo por acreditado que Codelco generó US\$2.078 millones de excedentes en el año 2020, 55% más que el año 2019.

Que si bien se ha invocado una menor producción solo con respecto a la división el Teniente, esta forma parte de la Corporación del Cobre, y es con respecto a Codelco, en su conjunto, el correspondiente análisis en cuanto a la productividad y rentabilidad de la demandada.

Que la demandada ha invocando la necesidad de la empresa, no ha explicado ni ha acreditado con algún medio de medio referente del motivo para elegir al demandante, atendido el numero total de trabajadores de la empresa, que son más de 3300 trabajadores a octubre de 2021.

Que la demandada si bien alega que la División El Teniente ha tenido una baja en los niveles de producción, ha continuado con el programa de aprendices, que son trabajadores a plazo fijo que en un alto porcentaje son contratadas de forma indefinido en el año siguiente. No se logra comprender que se debe despedir a un trabajador y se contrata trabajadores nuevos. No se ha logrado desprender una consecuencia lógica que si existe una sobredotación de trabajadores, se contraten trabajadoras aprendices a plazo que en un corto plazo son contratadas de manera indefinida. Que se ha acreditado con las copias de las liquidaciones de sueldo de las trabajadoras bajo contrato de aprendizajes desde mayo de 2021 a octubre de 2021, que en el mes de septiembre y octubre de 2021 existían 119 trabajadoras con contrato de aprendizajes, en el mes de mayo, junio, julio y agosto de 2021 se acreditó que existían 62 trabajadores con contrato de aprendizaje. Es decir, de conformidad a las liquidaciones de remuneraciones que debía exhibir la demandada, se acreditó que se aumentó, por la demandada, la contratación de trabajadoras con contrato de aprendizaje de 62 en los meses anteriores (mayo a agosto de 2021) a 119 trabajadoras en los meses de septiembre y octubre de 2021 (el mes previo y el mes en que es desvinculado el demandante).

Que asimismo con la nómina mensual de trabajadores de la División El Teniente se ha acreditado que desde el mes de mayo de 2021 se aumentó número de trabajadores de 3287 a 3340 en el mes junio, que en el mes de julio habían de 3336 trabajadores, en el mes de agosto de 2021 habían 3337 trabajadores, en el mes de septiembre habían 3327 trabajadores y se aumentó a 3384 trabajadores en el mes octubre de 2021 que es cuando se efectúa la desvinculación del demandante. Que si existía una sobredotación de trabajadores queda acreditado que en los meses de mayo a septiembre de 2021 se aumentó en 97 el números de trabajadores en la dotación de El Teniente. Es decir, si había sobredotación se siguió contratando a trabajadores nuevos y sin experiencia, y en el periodo de mayo a octubre de 2021 se aumentó la dotación de trabajadores de la División El Teniente en un 2,95 %. Si había sobredotación de trabajadores la demandada no ha dado razón ni justificación de efectuar el despido del demandante quien tenía la



experticia de su trabajo y de haber trabajado para la demandada de por más de 16 años.

Que se ha acreditado la existencia de planes de egreso, los que permiten ajustar la dotaciones o sobredotaciones, con criterios determinados y de manera conjunta y coordinada entre la Administración y los Dirigentes Sindicales.

Que, además, la demandada no ha acreditado ni ha justificado que haya dado cumplimiento efectivamente al acuerdo complementario firmado con fecha 03 de mayo de 2021 referente al acta de acuerdo complementaria al convenio colectivo de trabajo respectivo, en el cual Codelco y el Sindicato N°7 acuerdan establecer un programa Especial de desvinculación Focalizado Rol B, aplicable a un grupo específico de trabajadores perteneciente al Estamento Rol B de la División El Teniente que cumplan al menos uno de los requisitos de focos de egresos que menciona; y asimismo no ha acreditado ni ha incorporado antecedentes ni ha justificado en cuanto a que el demandante reúna alguno de los requisitos que menciona el acuerdo complementario del 03 de mayo de 2023 y la invitación que debía enviar al demandante don Andrés Parraguez para que se acogiera al plan de egreso.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Que en la última modificación al contrato individual de trabajo de don Andrés Parraguez suscrito con fecha 15 de enero de 2015 se estipula que continuará desempeñándose en la Gerencia de Plantas en cargo denominado Jefe de Turno Planta. Que se ha acreditado que el día 19 de octubre de 2021 la demandada Codelco Chile División El Teniente contrató un trabajador como Jefe Mantenimiento Plantas en la Gerencia de Plantas, y con fecha 15 de noviembre de 2021 demandada Codelco Chile División El Teniente contrató otros dos trabajadores también como Jefe Mantenimiento Plantas y en la misma Gerencia de Plantas. Es decir, la demandada contrató tres trabajadores nuevos antes de cinco semanas de haber sido desvinculado el demandante en la misma Gerencia de Planta que era la cual se desempeñaba don Andrés Parraguez. Que el hecho acreditado por la demandada en el sentido que al día 08 de marzo de 2022 el cargo de Jefe de Turno Planta está vacante no altera lo precedente en cuanto fueron contratados tres nuevos trabajadores en la Gerencia de Planta, la misma del demandante entre el 19 de octubre y el 15 de noviembre de 2021. Además, el testigo don Víctor Lucero Sánchez declara que la empresa se demoró como unos seis, siete u ocho meses en crear el concurso para esa plaza y que actualmente él es Jefe de Turno



CUADRAGÉSIMO TERCERO: Que en la carta de despido también se refieren a condiciones que derivan en una necesaria optimización de proceso productivos y racionalización de distintas unidades, las cuales no son explicadas de manera clara y específica como afecta a la unidad del demandante don Andrés Parraguez.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: Que empleador invocó la causal de término de la relación laboral contemplada en el artículo 161 inciso 1º: las necesidades de la empresa, pero esta causal, como ya se señaló, no puede quedar al mero arbitrio del empleador y que debe ser grave o de envergadura y permanente y que ponga en peligro la subsistencia de la empresa

Es decir, en la presente causa el empleador no ha acreditado que la necesidad de la empresa invocada sea de carácter grave que haga necesaria la separación de un trabajador, como lo dispone la parte final del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

No es suficiente la voluntad del empleador, o los tres hechos ya analizados, indicando que se refieren a una necesaria optimización de proceso productivos y racionalización en las distintas unidades entre las que se cuenta la Superintendencia en que trabaja el demandante. De esta manera no se puede concluir que la separación de la demandante es necesaria. Que asimismo, se debe tener presente un principio del derecho laboral que es el Principio de Protección el cual se encuentra vinculado con el principio de continuidad o estabilidad en el empleo.

CUADRAGÉSIMO QUINTO: Que, atendido lo anterior, la causal de necesidades de la empresa invocada por la empresa demandada resulta ser improcedente.

En cuanto a los antecedentes invocados desde abril de 2013 a noviembre de 2020.

CUADRAGÉSIMO SEXTO: Que el demandante en la primera parte de la demanda invoca ciertos antecedentes de hecho que denomina animadversiones hacia él, como es un reclamo formal por acoso laboral en Recursos Humanos, contra de su jefe directo Sr. Jean Authievre Durán, o por un hechos de un derrame que ocurrió en 28 abril de 2019, o porque en octubre de 2020, recibió al final de su turno a un “inspector covid”, quién pasó un hallazgo N1 por un basurero lleno de buzos desechables, al final de su turno, o de rumores respecto a una supuesta relación sentimental con una subalterna.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: Que estos antecedentes no son de la entidad necesaria para poder relacionarlos con el despido del demandante y más aún



que se refieren a hechos de antigua data, los cuales no se desprende algún nexo con la desvinculación del demandante el día 07 de octubre de 2021.

En cuanto a la efectividad que el despido del demandante tiene el carácter de antisindical, como represalia a las opiniones vertidas e intervenciones del actor en el marco de la negociación colectiva del año 2021 y/o por apoyar la candidatura de don Guillermo Neira Arce.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: Que don Andrés Parraguez indica que interpone la demanda por haber sido ejecutado su despido en represalia de su actividad sindical, ya sea apoyando a un candidato del Sindicato N° 5, como su actividad sindical en la última negociación colectiva no reglada invocando el artículo 294 del Código del Trabajo.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: Que se estableció como uno de los hechos a probar en la presente causa: La efectividad que el despido del demandante tiene el carácter de antisindical, como represalia a las opiniones vertidas e intervenciones del actor en el marco de la negociación colectiva del año 2021 y/o por apoyar la candidatura del sr. Guillermo Neira Arce.

Sostiene el demandante que su despido es en represalia de su actividad sindical, ya sea apoyando a un candidato del Sindicato N°5, como su actividad sindical en la última negociación colectiva no reglada, conforme lo dispone el artículo 294.

QUINCUAGÉSIMO: El artículo 294 del Código del Trabajo señala que: “ Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.”.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: La citada norma establece como requisitos para que un despido sea considerado antisindical que se trate de un trabajador no aforado, y que además sea despedido en represalia por su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o en negociación colectiva.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: Que de la calidad del demandante de ser un trabajador no aforado no es un hecho que haya sido controvertido en la presente causa. Por lo anterior, el análisis de la prueba incorporada en la causa debe corresponder al otro requisito, es decir, determinar si el despido



del trabajador corresponde a una represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO: Que la parte demandante fundamenta su demanda, como se indicó, en que el despido del trabajador no amparado por fuero laboral, se efectuó en represalia a las opiniones vertidas e intervenciones en el marco de la negociación colectiva del año 2021 y/o apoyar la candidatura de don Guillermo Neira Arce.

QUINCUAGÉSIMO CUARTO: Que en la demanda se invoca que se configuran los siguientes indicios de conformidad con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

1.- “Que sus opiniones fueron vertidas directamente al gerente general de la empresa en una reunión a la que fueron citados jefes de terreno para presionar a los trabajadores rol B para que aprueben la última oferta de la empresa”.

Que el demandante sostiene que la administración organizó una reunión en la localidad de Coya, a la que concurren jefaturas tanto Rol A y Rol B y en la cual asistió el Gerente General de la empresa demandada don Andrés Music Garrido, quien los insta, y presiona a mostrar a los trabajadores las bondades de la propuesta de la empresa en la negociación colectiva no reglada para su votación el día 19 de agosto de 2021.

Que la demandada niega que se haya utilizado a las Gerencias para presionar, influenciar u obligar a los trabajadores a aprobar la oferta de la empresa fuera del ámbito sindical. Que la única actividad que, legítimamente, desplegó la División previo a la votación, fue informar y explicar las condiciones de la misma.

Que la demandada reconoce que el demandante Sr. Parraguez asistió a unos conversatorios en que se habló de la oferta de la empresa. Agrega, que el demandante reconoce que emitió sus opiniones sin ser controvertido. Y niega categóricamente, el ambiente de molestia, de hostilidad hacia su persona que atribuye a una innominada “plana ejecutiva”.

QUINCUAGÉSIMO QUINTO: Que sobre este punto, el cual no es controvertido que el demandante don Andrés Parraguez Fritz asistió a la reunión de Coya con Jefaturas de Rol A y el Gerente General de la empresa demandada.

La demandada sostiene en su contestación que el Sr. Parraguez emitió sus opiniones sin ser controvertido. Que en la demanda en el N° 78 indica algo distinto al señalar que : “ ... pues manifesté directamente al señor Music lo ilegal e inadecuado de realizar presiones o querer influenciar sobre el personal a mi cargo, manifestando que no me prestaría para ello, pues



a mi parecer la oferta de la empresa, la cual, a mí también me incumbía por ser trabajador rol B, era mala, ya que gran parte de los beneficios ofrecidos, eran anticipos de beneficios ya ganados que se debían pagar durante el año 2022, generándose un momento de silencio al terminar mi comentario y no recibiendo respuesta a mis dichos, percibiéndose un ambiente de hostilidad hacia mi persona por parte de la plana ejecutiva.”.

Es decir, que si bien es posible deducir que lo que indica la demandada, que después de emitir su opinión el demandante, este no es controvertido, lo que plantea el demandante es que lo que ocurrió ese día va mucho más que no ser controvertido, al sostener que no recibió respuesta a su comentario, y que se generó un momento de silencio, percibiendo un ambiente de hostilidad hacia su persona.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO: Que la demandada no ha controvertido que el demandante Sr. Parraguez hubiere manifestado lo transcrito en el considerando anterior. Asimismo la demandante no ha incorporado alguna prueba que desvirtúe estos dichos. Que la absolvente de la demandada doña Cinthia Murgo Saldaña, indica solamente que no sabe si don Andrés Parraguez estuvo presente en la reunión de la Casa de Coya, y solamente después que se le pregunta si por el cargo de Jefe de Turno es dable pensar que él estaba presente, responde que entendería que sí. Es decir, que la representante de la empresa demandada habiendo declarado en estrado y teniendo por ende una oportunidad para controvertir la existencia de haberse emitido los referidos dichos por don Andrés Parraguez, no lo controvierte, ni los cuestiona, ni que hubieren sido pronunciado por el Sr. Parraguez.

QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO: Que los testigos presentados por la demandante si bien declaran que no participaron en las reuniones con la Gerencia, con los supervisores de Rol A y algunas jefaturas que corresponden al rol B, indican que se enteraron por lo comentado por el demandante, que son hechos en que coinciden los testigos en su declaración.

Que el testigo don Nelson Suárez, presentado por la demandante, declara que la reunión fue para mostrarles la propuesta e incentivar a los supervisores a que le dijeran a sus trabajadores que la propuesta era buena, que aprobaran y que el rechazo no convenía a nadie.

Que el testigo don Víctor Lucero, presentado por la demandante, declara que don Andrés Parraguez les comentó que lo llamaron a una reunión y le dijeron que había que aceptar esa negociación colectiva para inducir a ellos, pero que ellos siempre tuvieron sus propias decisiones y agrega el testigo que él se entera de la reunión como dos días después, que les comentó don Andrés, y agrega: “ que él parece que había metido un poco la



pata ahí porque había dicho que él a sus viejos, todos teníamos sus decisiones. Entonces, a lo mejor, a eso no le gustó un poco la administración.”. Que lo anterior se lo dijo al parece al Gerente, a don Andrés Music. Que la opinión que tenía don Andrés Parraguez sobre la negociación colectiva era el rechazo.

El testigo don Guillermo Neira, presentado por la demandante, declara que hubo una reunión en Coya, que fue una reunión con el Gerente General, y donde le hicieron una presentación de la oferta hacia los trabajadores, y según les contó don Andrés que el Gerente quería que influyera como jefes para que se aprobara la negociación colectiva.

QUINCUAGÉSIMO OCTAVO: Que también se debe tener presente que el testigo don Nelson Gustavo Suárez González indica que el demandante don Andrés Parraguez Fritz fue parte de la reunión efectuada en la localidad de Coya y que había dado su opinión con la negociación colectiva, con respecto a la última propuesta. Y él dice que no está de acuerdo, que no le parece o no le gusta. Dio su opinión que no le gustaba o no le parecía la propuesta para aceptarla. Que también relata el testigo que alguien se acercó en la reunión y le preguntó su nombre. Que en la reunión estaba toda la plana ejecutiva incluyendo el Gerente General.

QUINCUAGÉSIMO NOVENO: Que como se dijo, la absolvente presentada por la demandada no negó en su declaración la existencia de la reunión, señaló que solo sabe que se citó a una reunión para que se les explicara bien cuáles eran algunos de los beneficios que se estaban incorporando en la propuesta, porque hay algunos que son medios complejos, pero no niega que el demandante hubiere expresado lo transcrito en el considerando Quincuagésimo Quinto.

Que en la presente causa no se ha acompañado prueba alguna que controvierta que don Andrés Parraguez intervino con su palabra en la reunión de Coya, ni se ha controvertido, ni se ha negado, y no se agregado prueba en contrario, de haber dicho cada una de las palabras que fueron transcritas en el considerando Quincuagésimo Quinto.

SEXAGÉSIMO: Por lo anterior se desprende que don Andrés Parraguez fue invitado en su calidad de Jefe de Turno Rol B a una reunión en la localidad de Coya previo a la votación de la última propuesta del empleador, reunión en la que estaban presente fiscalizadores Rol A y el Gerente General de la Empresa demandada, oportunidad en la que el demandante interviene expresando ante todos los presentes: “... pues manifesté directamente al señor Music lo ilegal e inadecuado de realizar presiones o querer influenciar sobre el personal a mi cargo, manifestando que no me prestaría para ello, pues a mi parecer la oferta de la empresa, la cual, a mí también me incumbía por ser trabajador rol B, era mala, ya que gran parte de los beneficios ofrecidos, eran anticipos de beneficios



ya ganados que se debían pagar durante el año 2022, generándose un momento de silencio al terminar mi comentario y no recibiendo respuesta a mis dichos, percibiéndose un ambiente de hostilidad hacia mi persona por parte de la plana ejecutiva.”.

SEXAGÉSIMO PRIMERO: Que la absolvente de la demandada declara en audiencia que la negociación colectiva del año 2021 correspondía solo a los trabajadores Rol B, confirmando que no correspondía a los trabajadores de Rol A. Que los trabajadores de Rol A tienen otra negociación colectiva.

SEXAGÉSIMO SEGUNDO: Que en la presente causa no se justifica la razón por la cual concurren los Jefe de Turno de Rol B, en conjunto con las Jefaturas de Rol A, y el Gerente General de la empresa a la reunión en la casa de Coya, y previo a la última votación de la oferta de la Empresa. Que, además, no se explica la razón por la cual no son invitados los dirigentes sindicales (Organizaciones Sindicales) a esta reunión, que son los que representan a los trabajadores afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva.

SEXAGÉSIMO TERCERO: Que la parte demandada no ha explicado de manera suficiente la razón por la cual citó al demandante don Andrés Parraguez, en su calidad de Jefe de Turno de Rol B, conjuntamente con los Supervisores de Rol A a una reunión donde expone el Gerente General de la empresa demandada.

SEXAGÉSIMO CUARTO: Que la demandada sostiene respecto a la reunión, que fue la única actividad que, legítimamente, desplegó la División previo a la votación, y que consistió en informar y explicar las condiciones de la oferta de la empresa. De la misma manera lo señala la absolvente doña Cinthia Murgo, que dicha reunión tuvo por objetivo poder explicar bien cómo funcionan algunos beneficios, dando como ejemplo el IGN, y agrega que ella entiende que se solicitó apoyo para que los supervisores pudiesen explicar bien cómo funcionaba el beneficio. Que confirma que ello es tarea de los dirigentes sindicales, pero si ellos lo solicitan, lo pueden hacer los supervisores. Que al preguntarle si los dirigentes sindicales de los distintos sindicatos Rol B, presentaron alguna solicitud a la administración para que los trabajadores Rol A expliquen la negociación colectiva, la absolvente declara que desconoce si es que hubo algo formal como solicitud. Asimismo doña Cinthia Murgo, desconoce si a la referida reunión de Coya hubiesen sido citado los dirigentes sindicales de los Sindicatos de Rol B.

SEXAGÉSIMO QUINTO: Es decir, con los antecedentes incorporados en la causa, no es posible desprender que la razón que por la cual se cita a la Reunión de Coya al demandante de esta causa don Andrés Parraguez en calidad de Jefe de Turno de Turno, sea la de explicar las condiciones de la oferta de la empresa. Si esa reunión consistía en informar y explicar las condiciones de la oferta de la empresa, correspondía precisamente, que



estuviesen presente los dirigentes Sindicales (las Organizaciones Sindicales), los representante de los trabajadores, que son los interlocutores válidos para esta instancia.

SEXAGÉSIMO SEXTO: La absolvente y representante de la empresa demandada doña Cintia Murgo declara que desconoce si los Dirigentes Sindicales de los trabajadores de Rol B, presentaron alguna solicitud a la administración para que los trabajadores Rol A expliquen la negociación colectiva.

Que este desconocimiento de la representante de la demandada, que se hubiese efectuado alguna solicitud para que la explicación de los beneficios de la negociación Colectiva fuera realizada por los Fiscalizadores Rol A a los Jefes de Turnos de Rol B, no se logra comprender en el contexto de la negociación colectiva llevado a cabo.

Que más aun no se logra comprender este desconocimiento de la representante de la demandada, si a esa reunión no son invitados los representante de los trabajadores a una reunión de negociación colectiva, como son las Organizaciones Sindicales.

Que con lo declarado por los testigos presentados por la demandante, como de la propia representante de la demandada, se tiene por establecido que las organizaciones sindicales no son invitadas a la reunión de Coya.

Que un elemento importante para la conclusión que la reunión de Coya, efectuada previa a la votación de la última oferta de la empresa tuvo como objetivo no solo poder explicar cómo funcionan algunos beneficios, sino que también influenciar en la decisión que debe adoptar cada afiliado en la votación de manera libre, es la no citación de las organizaciones sindicales a esa reunión.

Que el órgano idóneo para aclarar y explicar a los afiliados de las dudas que tuvieran acerca de la propuesta del empleador son los dirigentes de las respectivas organizaciones sindicales y no los Supervisores Rol A.

SEXAGÉSIMO SÉPTIMO: El artículo 220 del Código del Trabajo consagra expresamente que uno de los fines principales de las organizaciones sindicales es representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva. Como ha quedado establecido las organizaciones sindicales no estuvieron presente en la reunión celebrada en la localidad de Coya.

SEXAGÉSIMO OCTAVO: Que al citarse a los Jefe de Turno de Rol B a la reunión de Coya, se produce un evidente y notorio desequilibrio en la reunión



con la presencia de los Jefes de turno de Rol B (los cuales estaban sin sus representantes, los Dirigentes Sindicales), y la presencia de la Jefatura (Gerente General y Fiscalizadores Rol A), y se atenta de esta manera contra la libertad sindical al entorpecer la libertad de opinión de los miembros de un sindicato. Que se entorpece la libertad de opinión de don Andrés Parraguez, y además, es posible desprender de esta manera que se intentó de efectuar presión o de influenciar sobre el demandante y así de manera indirecta respecto del personal a cargo del denunciante. Que como ya se señaló, tanto el haber intervenido en dicha reunión, el demandante, como el contenido de sus dichos no fueron negados ni controvertidos, ni incorporada prueba contraria que desvirtúe los dichos.

SEXAGÉSIMO NOVENO: Que en mérito de lo anterior se deduce que en la reunión de Coya, donde concurre el Gerente General de la Empresa demandada, Supervisores de Rol A, el demandante en su calidad de Jefes de Turnos de Rol B, y no son citados los dirigentes Sindicales de Rol B, tuvo como objetivo no solo poder explicar cómo funcionan algunos beneficios, sino que también influenciar, de manera directa con respecto del demandante e indirecta, a través del demandante de esta causa don Andrés Parraguez, en la decisión de debían adoptar en la votación de la última oferta, que se efectuaba en fecha próxima.

2.- “ Que el despido se produzca luego de terminar una negociación colectiva, en que nunca se había rechazado la oferta última oferta de la denunciada.”.

SEPTUAGÉSIMO: Que no es un hecho controvertido que se convocó a cinco Sindicatos Rol B de la División para la realización de una negociación colectiva anticipada, no reglada. Que la empresa realizó cuatro ofertas distintas entre los días 29 de julio y el 14 de agosto de 2021. Que el día 19 de agosto de 2021, se realizan en forma separada por cada Sindicato la votación de la última propuesta del empleador. Que se manifestó en contra de la negociación colectiva anticipada los Sindicatos El Teniente, Sindicato 7, Sindicato Unificado y Sindicato Caletones.

Que asimismo, con la carta enviada al trabajador ha quedado acreditado que el despido de don Andrés Parraguez Fritz se produjo el día 07 de octubre de 2021. Es decir, el despido de don Andrés Parraguez se produjo transcurrido, aproximadamente, un mes y medio de la fecha que cuatro de cinco sindicatos de trabajadores Rol B rechazan la última oferta de la empresa. Que con lo declarado por los testigos presentado por demandada don Víctor Manuel Lucero Sánchez, de don Guillermo Andrés Neira Arce y de don Nelson Gustavo Suárez González queda establecido que la posición del demandante don Andrés Parraguez era de rechazar la última propuesta efectuada por el empleador.



3.- “Apoyar a Guillermo Neira en su candidatura en el Sindicato N°5. Que tanto yo como Guillermo Neira, fuéramos despedidos.”.

SEPTUAGÉSIMO PRIMERO: Que con las carta de despido del demandante que consta en folio 100 y la carta de despido respecto de con Guillermo Neira que consta en el mismo folio, se acredita que ambos fueron despedidos el día 07 de octubre de 2021 y con respecto de los cuales se invocó la misma causal del artículo 161 del Código el Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

Que con el video promocional de la candidatura a dirigente sindical del trabajador don Guillermo Neira al Directorio del Sindicato N°5 de la División El Teniente, se acredita que el demandante don Andrés Parraguez apoyó su candidatura. Que asimismo se acreditó, el apoyo a este candidato, con lo declarado en audiencia por don Guillermo Neira quien señala que tuvo bastante apoyo de don Andrés, que el demandante figura en su campaña, que le dio las facilidades para poder hacer la campaña en terreno. Agrega que se hicieron videos y afiches. Que don Andrés Parraguez hace un gesto en un video con las manos, haciendo el N° 6, porque ese era su número de la lista. También agrega que su perfil como candidato dentro del sindicato N°5 era pro trabajador. Que don Guillermo Neira declara que el señor Soto siempre fue pro-empresa. Declara que en el sindicato 5, aprobó. En los otros restantes sindicatos se rechazó. Que el señor Soto es el presidente del sindicato N° 5. Que el testigo don Guillermo Neira era socio de ese sindicato.

El testigo don Guillermo Neira también agrega que al otro día de haber aprobado la propuesta el Sindicato N° 5 él se cambia de Sindicato. Que desconoce cuántas personas se cambiaron de sindicato junto con él, pero cree que se fueron varios ese día. Que da como ejemplo a dos trabajadores que pertenecían al Sindicato N° 5 que se cambiaron de sindicato y que fueron despedidos por la misma causal que el testigo y don Andrés Parraguez. También agrega que solo un trabajador perteneciente del Sindicato N° 5 fue desvinculado el 07 de octubre y que era de la misma tendencia de ellos, que era de oposición al Señor Soto.

El testigo nombra a algunas personas que conoce y que fueron despedidas el 07 de octubre, dentro de las cuales está don Andrés Parraguez y que todas las que nombra tienen la misma participación en la negociación colectiva de 2021, que es la de oposición, de rechazar la negociación.

Que las notas de don Andrés Parraguez, que él les decía, pero no eran buenas porque él no tenía buena relación con la jefatura

Que era pública la posición de la votación de don Guillermo Neira y del demandante



Por lo anterior se tiene por establecido que la posición del demandante don Andrés Parraguez y del testigo era de oponerse a la última oferta del empleador, y que ambos fueron despedidos el día 07 de octubre de 2021 invocándose por el empleador la misma causal de necesidades de empresa en la carta de despido.

4.- “Los pocos trabajadores despedidos del Sindicato 5, que precisamente eran de la disidencia de la dirigencia actual de ese sindicato, y fue el único sindicato que aprobó inmediatamente la última oferta, demostrando un claro favoritismo por ese sindicato y sus dirigentes.”.

SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO: Que se encuentra acreditado y no controvertido que del Sindicato N° 5, el cual aprobó la última oferta del empleador fueron desvinculado 1 trabajadores y 28 trabajadores desvinculados del Sindicato N°7.

Que con informe emitido por el Sindicato N° 5 se acredita que en la votación efectuada en día 19 de agosto de 2021 de la última oferta del proceso de negociación colectiva anticipada del año 2021 el resultado fue de 168 votos para el apruebo 89 votos para el rechazo y 09 votos nulos y que el registro actual de socios del Sindicato es de 344 socios.

Que el testigo don Guillermo Neira declara que el 07 de octubre de 2021 fue solamente desvinculado un trabajador de sindicato N°5, don Juan Alanis. Agrega este testigo que don Juan Alanis era de la misma tendencia que el testigo, de oposición.

Se acredita con la respuesta del oficio recepcionado que el Sindicato de Trabajadores N°7 de Codelco-Chile División El Teniente el día 19 de agosto de 2021 se llevó a cabo la votación de la Negociación Colectiva 2021-2024, y efectuado el escrutinio fue de 590 votos por el Rechazo y 230 que la acepta con un voto nulo. Se acreditó que había 1107 trabajadores con derecho a sufragio

SEPTUAGÉSIMO TERCERO: Que sobre este indicio la demandada niega que los trabajadores despedidos del Sindicato N°5 fueran de la disidencia a la directiva actual de dicha organización sindical.

Que si bien el número de socios del sindicato N° 5 (344) representa alrededor de un tercio de los afiliados del Sindicato N°7 (1.107), la demandada no ha dado razón suficiente en cuanto a la diferencia de desvinculados del sindicato N° 5, que aprobó la última oferta el día 19 de agosto de 2021, y que es uno solo el despido que era de la opción disidente a la de la empresa, como ha quedado establecido con la declaración del Sr. Neira, y el número de desvinculados del sindicato N°7 que corresponde a 28 socios desvinculados.



SEPTUAGÉSIMO CUARTO: Que esta deducción es factible efectuarla solamente con respecto a los sindicatos N°5 que aprobó inmediatamente la última oferta del empleador el día 19 de agosto y el sindicato N° 7 , que rechazó la última oferta del empleador el día 19 de agosto de 2021.

SEPTUAGÉSIMO QUINTO: Que no es posible desprender otro antecedente indiciario con respecto a los otros sindicatos (El Teniente, Sindicato Sewell y Mina Unificado, el Sindicato Caletones) atendido que no contestaron el oficio solicitado.

5.- “ Un patrón común de despido, aproximadamente 20 a 25 trabajadores despedidos por su actividad sindical.”.

SEPTUAGÉSIMO SEXTO: Que con respecto a este indicio invocado por la demandante no es posible su deducción, toda vez que la presente demanda corresponde solo respecto a don Andrés Parraguez, y el análisis de la prueba es la que ha sido debidamente incorporada en las audiencias de juicio. Que no es posible hacer una deducción general, como un indicio referente de 20 a 25 trabajadores hubieren sido despedidos por su actividad sindical, toda vez que esta causa corresponde solo con respecto a la demandante don Andrés Parraguez Fritz.

Que se puede desprender con las cartas de despido acompañadas que el día 07 de octubre de 2021 fueron desvinculadas por la demandada la cantidad de 45 trabajadores invocando el empleador la causal de necesidades de la empresa, atendido que otros 25 trabajadores presentaron posteriormente su renuncia.

6.- “Pagar el bono de término de negociación colectiva a los trabajadores que se cambiaron al Sindicato 5, luego que este aprobara la última oferta y los otros sindicatos la rechazaran.”.

SEPTUAGÉSIMO SÉPTIMO: Que el demandante señala en su demanda que una conducta desplegada por la empresa, constituye los ilícitos laborales consagrados como prácticas antisindicales de los artículos 289 letra e) al facilitar y otorgar el bono de término de la negociación, a los trabajadores que se cambiaron de sindicato. Que la definición de la libertad sindical dice relación con la prohibición de intervención de terceros, y principal campo de acción de la libertad sindical es la defensa de los intereses laborales en el proceso de negociación colectiva.

SEPTUAGÉSIMO OCTAVO: Que la demandada al contestar señala que no sólo podía, sino que debía admitir los cambios entre los sindicatos Rol B dentro de los 15 días siguientes a la firma de los convenios colectivos, pues así había sido acordado expresamente con dichas organizaciones sindicales.



Ello no podría constituir un desconocimiento de los resultados de la votación de la última oferta, ni menos una práctica antisindical. Agrega que es falso que la firma del convenio colectivo con el Sindicato N°5 y la fuga de socios hacia el mismo hayan provocado que las demás organizaciones sindicales se vieran en la decisión de desconocer los resultados de las votaciones, y firmar los convenios en contra de la decisión de sus bases.

Que efectivamente en el convenio colectivo celebrado el 31 de agosto de 2021 entre Codelco División El Teniente y el Sindicato de Trabajadores N°7 dejaron constancia destinada a facilitar la movilidad sindical dentro de la División consiste que el cambio de la afiliación sindical solo exige el pago de las cuotas de la nueva organización a la cual se afilia (página 62 del convenio colectivo). Que la misma cláusula ya se había estipulado en el convenio colectivo de trabajo de la División El Teniente y el Sindicato de trabajadores N°7 vigente en el periodo de 01 de noviembre de 2018 y 31 de octubre de 2021.

SEPTUAGÉSIMO NOVENO: Que siendo un practica estipulada en un convenio colectivo vigente no es posible desprender algún indicio.

OCTOGÉSIMO: Además, en la presente causa se ha incorporado una imagen, que se indica que circuló en redes sociales llamando a cambiarse al Sindicato N° 5. Que esta publicación se lee que corresponde al Sindicato de Trabajadores N°5 y fechada el 20 de agosto de 2021 en la cual se informa que están en proceso de revisión del nuevo convenio para posteriormente firmar y proceder el pago de los montos acordado durante los primeros días de la semana.

OCTOGÉSIMO PRIMERO: Que no es posible desprender algún indicio, toda vez que la imagen no es emitida por la demandada, sino que corresponde a un escrito del Sindicato N°5, y de carácter informativo.

7.- “El hecho que a instancia de la denunciada todos los trabajadores a plazo fijo y aprendices se afiliaron al Sindicato 5, a cambio de beneficios económicos.”.

OCTOGÉSIMO: Se acreditó con la extensión de los contratos de trabajador/a a plazo fijo, acompañados a folio 31, que la denominación aprendices, corresponde a trabajadores con contrato a plazo fijo. Que con la planilla acompañada a folio 29 se acreditó que al día 19 de agosto de 2021, se encontraban registradas 65 aprendices en la División El Teniente y que 10 se encontraban afiliados al Sindicato N°5.

Que de acuerdo a la documentación precedente no es aplicable la prohibición del artículo 82 del Código del Trabajo, toda vez que estos trabajadores con contrato fijo no reúnen las condiciones establecidas en los artículos 78 y siguientes del Código del Trabajo.



En virtud de estos antecedentes no es posible deducir algún indicio.

8.- “El paseo en auto de Maximiliano González, director de recursos humanos, a don Claudio Flores solicitándole convencer a los trabajadores pro rechazo que aprobaran la oferta y el ofrecimiento de beneficios personales en Viña del Mar tanto de Maximiliano González, César Reyes, el Gerente de Mina Rodrigo Andrade y Rodrigo Illanes Gerente de Recurso Humanos, ello con el objetivo de obtener su venía a las ofertas de la denunciada.”.

OCTOGÉSIMO PRIMERO: Que sobre este hecho en la presente causa no se ha agregado ningún antecedente, por lo cual no es posible desprender algún indicio.

9.- “Lo falso y genérico de la carta de despido.”.

OCTOGÉSIMO SEGUNDO: La parte demandante invoca este antecedentes como un indicios de practica antisindical. Que no es posible alguna deducción de indicio en el sentido señalado, toda vez que la presente causa corresponde solo con respecto al demandante don Andrés Parraguez.

OCTOGÉSIMO TERCERO: Que la parte demandante ha fundamentado su demanda en lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo que dispone : “Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto”.

Que, como ya se ha señalado, que en la presente causa ha quedado establecido que el demandante fue invitado a una reunión efectuada en la Localidad de Coya en su rol de Jefe de Turno de Rol B, en la cual participaron Supervisores Rol A, en la cual también estuvo presente el Gerente General de la División, en la cual también fue su expositor. En esta reunión se explicó la ventaja y beneficios que reportaba para los trabajadores de Rol B aprobar la última oferta del empleador, según lo ha sostenido la demandada y confirmado también por la representante absolvente de la empresa. La demandada sostiene que dicha reunión, la única actividad que desplegó la División, previo a la votación, fue informar y explicar las condiciones de la oferta de la empresa.

En esta reunión de Coya el demandante don Andrés Parraguez expone a viva voz que no está de acuerdo con la última propuesta



del empleador respecto al convenio colectivo. Que se desprende, como ya se señaló en la presente causa, que se quería que don Andrés Parraguez influyera en su rol de jefe de Turno, para que se aprobara la negociación conectiva. Que si bien lo que indica la demandada que después de emitir su opinión el demandante no es controvertido, se puede desprender de los antecedentes lo que plantea el demandante que lo ocurrido ese día va mucho más que la no controversia, al sostener que se generó un momento de silencio y percibiendo un ambiente de hostilidad hacia su persona.

Que coincidente con lo anterior es que se ha agregado a estos antecedentes, es lo señalado por el testigo, don Guillermo Neira, que después de la intervención del demandante una persona se le acercó y le preguntó su nombre, que si bien el testigo no presencia este hecho es coincidente con el ambiente que se ha relatado, de incomodidad o de silencio incomodo, por lo manifestado en la reunión de Coya por don Andrés Parraguez en presencia del Gerente General de la Empresa y los Supervisores Rol A.

Como ya se ha señalado con los antecedentes incorporados en la causa, no es posible desprender que la razón que por la cual se cita a la Reunión de Coya al demandante de esta causa don Andrés Parraguez en su Rol de Jefe de Turno, sea la de explicar las condiciones de la oferta de la empresa.

Que se infiere de los antecedentes de la causa que la reunión de Coya, donde concurre el Gerente General de la Empresa demandada, Supervisores de Rol A, el demandante en su calidad de Jefe de Turnos de Rol B, y no son citados los dirigentes Sindicales de Rol B, tuvo como objetivo no solo poder explicar cómo funcionan algunos beneficios, sino que también influenciar en la decisión de debe adoptar cada afiliado en la votación libremente. Que un elemento importante y trascendente para esta conclusión es la no citación de los dirigentes de las organizaciones sindicales a esta reunión, que es el órgano idóneo para aclarar y explicar a los afiliados de las dudas que tuvieren acerca de la propuesta del empleador.

Que el artículo 220 del Código del Trabajo consagra expresamente que uno de los fines principales de las organizaciones sindicales es representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva.

Ha quedado establecido que las organizaciones sindicales no estuvieron presente en la reunión celebrada en la localidad de Coya.

OCTOGÉSIMO CUARTO: Que al citarse a los Jefe de Turno de Rol B a la reunión de Coya, se atenta contra la libertad sindical, lo que implica un acto de injerencia del empleador. Que se entorpece la libertad de opinión de los miembros de un sindicatos. Que se entorpece la libertad de opinión de don



Andrés Parraguez, y además, se desprende que es un acto de presión o de influenciar sobre el demandante y del personal a cargo del denunciante.

OCTOGÉSIMO QUINTO: Que ha quedado establecido, que otro antecedente es el apoyo público que efectuó don Andrés Parraguez a la candidatura del trabajador don Guillermo Neira al Sindicato N° 5. Que ha quedado acreditado que la alternativa de rechazar la propuesta del empleador también la compartía don Guillermo Neira, como lo declaró el mismo en la presente causa.

OCTOGÉSIMO SEXTO: Una consecuencia de lo anterior deriva a la razón por el cual es desvinculado el denunciante.

Que se ha determinado que el motivo invocado por la demandada en la carta de despido es improcedente, que lo desprendido en los indicios en cuanto que la participación activa del demandante en la reunión de Coya, la posición de manifestarse a viva voz ante los Supervisores de Rol A, la plana ejecutiva y la Gerencia General de la División El Teniente, además de la posición del demandante de oposición a la última oferta de la Negociación colectiva era conocida, así como también el apoyo público al candidato a la Presidencia del sindicato N° 5, quien también era de la posición de rechazar la última propuesta, que al tener estos indicios como suficientes, como se ha sostenido en los considerandos Quincuagésimo Cuarto a Septuagésimo quinto y no se ha probado los fundamentos, la racionalidad y proporcionalidad de la medida aplicada por la Empresa demandada nos permite conocer o inferir que el despido que fue objeto el trabajador demandante don Andrés Parraguez Fritz es motivado por la participación activa que tuvo en las actividades sindicales, de manifestar públicamente su posición de contrario a la última oferta del empleador en la Reunión de Coya con presencia del Fiscalizadores de Rol A y de la Gerencia General de la División, así como del apoyo público al candidato al Sindicato N°5, también de la posición de rechazo de la oferta del empleador, y por ende es en represalia de su afiliación sindical, participación en actividad sindical de oposición durante la negociación colectiva, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo.

OCTOGÉSIMO SÉPTIMO: Que se debe tener presente en esta causa que la sola invitación a la reunión de Coya a uno o más Jefes de Turno de Rol B, en presencia de Supervisores de Rol A, y en presencia de la Gerencia General, constituye un acto de injerencia sindical y atentatorio a la libertad sindical, cualquiera que sea el motivo que hubiere tenido la empresa demandada, e incluso para solo explicar o informar las condiciones de la oferta del empleador referente al contrato colectivo, por muy difícil o fácil que sea su entendimiento, porque se estaba en medio de una negociación colectiva y más aun previo a una votación de la última propuesta (cuarta propuesta) del contrato colectivo y más aun cuando no se efectúa en presencia de las organizaciones sindicales, que son quienes representan a los trabajadores en las diversas instancias de negociación colectiva, de conformidad al artículo 220 de Código del Trabajo.



OCTOGÉSIMO OCTAVO: Por lo anterior, se concluye que el despido del demandante don Humberto Parraguez Fritz tiene el carácter de antisindical, y como represalia a las opiniones vertidas en la intervención pública del actor efectuada en la reunión de Coya la cual fue en el marco de la negociación colectiva del año 2021 y por apoyar públicamente la candidatura del don Guillermo Neira Arce al Sindicato N°5.

En cuanto a la efectividad que el despido del actor tiene el carácter de discriminatorio en razón de represalias a las opiniones vertidas por el actor y actuación en el marco de la negociación colectiva del año 2021 y/o por apoyar la candidatura del sr. Guillermo Neira Arce, y en cuanto a la efectividad que el despido discriminatorio tiene la calificación de grave.

OCTOGÉSIMO NOVENO: Que la demandante sostiene que los hechos relatados también configuran una vulneración al derecho a no ser discriminado por razones de sindicación, por cuanto, se le escoge para despedirlo, anulando la igualdad de trato en el empleo, por su apoyo al señor Neira y las críticas u opiniones dirigidas directamente al gerente general de la denunciada en la reunión de Coya. Que ha sido discriminado por ejercer su actividad sindical, dado que el ejercicio de su derecho de opinión se ejerce en un proceso de negociación colectiva, donde la empresa en una abierta práctica antisindical, que vulnera la representatividad sindical, lo cita a una reunión para exponer las supuestas ventajas de la última oferta, ello a pesar de ser un trabajador afecto o involucrado en el proceso de negociación.

Que la opinión emitida directamente al Gerente General de la empresa, no cayó bien en la plana ejecutiva, sobre todo considerando que iba en contra del objetivo de la reunión que era conseguir el apoyo de los mandos de terreno para que influyeran o presionaron a sus subalternos, todo lo anterior para obtener la aprobación de la oferta de Codelco.

La denunciada discrimina a un conjunto de trabajadores, entre los cuales se encuentra el demandante, por razones de actividad sindical, para luego procede al despido, convirtiendo a este acto de despido en una forma de represalia especialmente por su actividad sindical, ello con el objeto de ejemplificar y amedrentar a los demás trabajadores, para que así, los trabajadores se limiten sólo a producir.

NONAGÉSIMO: La demandada contesta diciendo que para configurar una discriminación arbitraria de las que sanciona la legislación laboral, se debe configurar un trato diferenciado entre iguales, basado en un criterio sospechoso y sin justificación proporcionada, todo lo que debería ser probado, al menos a nivel indiciario, por la contraria. Que para que la discriminación pueda ser calificada como grave, debe establecer primeramente la existencia de una



discriminación arbitraria, y luego, que ésta de una gravedad suficiente para ordenar la reincorporación del trabajador, lo que además deberá ser debidamente fundado en la sentencia.

Para configurar una discriminación en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo, un elemento central es el criterio sospechoso en virtud del cual se realizaría el trato diferenciado entre iguales.

En cuanto al episodio de la reunión de Coya, la propia contraria desvirtúa su tesis cuando afirma que la conducta de su representada no habría afectado a todos los que emitieron opiniones en contra de la oferta o de los dirigentes, por lo que cabe cuestionarse cuál sería la distinción o criterio sospechoso que plantea en definitiva.

La discriminación que se predica tampoco puede calificarse de grave según el inciso 4° del artículo 489 del Código del Trabajo.

Que la demandada, ha negado todos los supuestos fundantes de las vulneraciones que se reclaman. Que el despido del Sr. Parraguez se fundó en las necesidades de la empresa, y no en su presunta actividad sindical ni en los demás motivos que sugiere. No procede efectuar un juicio de proporcionalidad, pues no existe una afectación a las garantías constitucionales del ex trabajador que ponderar con la medida del despido, que se ajusta a derecho y no podría, por tanto, vulnerar sus derechos fundamentales.

NONAGÉSIMO PRIMERO: La Constitución Política de la República en su artículo 19 dispone:

“La Constitución asegura a todas las personas: ...
N°2 . La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiado...”.

... N°16 ... Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o en la idoneidad personal... “.

El inciso 4 de artículo 2 del Código del Trabajo, señala: “... Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”.

NONAGÉSIMO SEGUNDO: El principio de igualdad en materia laboral, se encuentra establecido en el inciso tercero del artículo 19 N° 16 de la Constitución. Esta disposición constitucional es una especificación del principio de igualdad consagrado en el artículo 19, N° 2 de la Constitución. El



inciso tercero del número 16 del artículo 19 de la Constitución establece la no discriminación en materia laboral, estableciendo de esta manera a la discriminación como un ilícito a nivel constitucional.

NONAGÉSIMO TERCERO: Que la doctrina ha señalado que la discriminación laboral: “no corresponde a la diferencia de trato laboral injustificada, sino la concurrencia como condiciones necesarias y suficientes de los siguientes elementos: primero un trato laboral diferenciado entre iguales; y, segundo que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido”. (Ugarte Cataldo, José Luis. Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo. Ed. Legal Publishing, 2018, p.146).

NONAGÉSIMO CUARTO: Que en la presente causa la demandada no justificó la causal de despido invocada en la carta, que se ha determinado que el despido del demandante el día 07 de octubre ha sido injustificado, y asimismo ha quedado establecido que el demandante don Andrés Parraguez fue invitado a un reunión en la Localidad de Coya como Jefe de Turno Rol B en presencia de la Jefatura de Rol A y del Gerente General de empresa demandada, previo a la votación de la última oferta del empleador en el proceso de la negociación colectiva que se estaba llevando a cabo. En esta reunión el demandante expuso y manifestó ante todos los presentes, como quedó establecido en la presente sentencia “que era ilegal e inadecuado de realizar presiones o querer influenciar sobre el personal a mi cargo, manifestando que no me prestaría para ello, pues a mi parecer la oferta de la empresa, la cual, a mí también me incumbía por ser trabajador rol B, era mala, ya que gran parte de los beneficios ofrecidos, eran anticipos de beneficios ya ganados que se debían pagar durante el año 2022.”.

NONAGÉSIMO QUINTO: Para que el despido de un trabajador pase de un despido injustificado, a un despido discriminatorio se requiere un antecedente más de gravedad. A este antecedente de gravedad se le atribuye un criterio de sospecha o prohibido. En nuestro ordenamiento jurídico estos criterios de sospecha en encuentran en el artículo 2 del Código de trabajo.

El discurso pronunciado por el demandante don Andrés Parraguez en presencia de los Supervisores Rol A y del Gerente General de la empresa demandada, fue en el ámbito de la negociación colectiva que se estaba llevando a cabo, y a propósito de la misma negociación colectiva, y previo de la votación de la última oferta del empleador. Es decir, el demandante es desvinculado con posterioridad a su participación en esta reunión que se lleva a cabo dentro del periodo de la negociación colectiva. De esta manera nos encontramos en un acto de discriminación con criterio de sospecha de basarse en motivos de la sindicalización del demandante.

NONAGÉSIMO SEXTO: Que el actor ha sido discriminado por tener participación y haber dado su opinión crítica, en la reunión de Coya. Que esta



opinión fue además manifestada ante los Supervisores Rol A y el Gerente General de la empresa demandada y sin presencia de los representante de los trabajadores (organizaciones sindicales).

NONAGÉSIMO SÉPTIMO: Que el despido discriminatorio ha infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 del Código del Trabajo y de carácter grave, porque se ha sancionado al demandante con el máxima castigo que se le puede aplicar que es la desvinculación de su trabajo, y además porque se ha vulnerado otra garantía fundamental como es la libertad de emitir opinión consagrada en el artículo 19 N° 12 de la Constitución.

NONAGÉSIMO OCTAVO: El discurso pronunciado por el demandante en presencia de los Supervisores Rol A y del Gerente General de la empresa demandada, ha quedado establecido que es de carácter crítico y contrario a los planteamiento del empleador (el planteamiento del empleador fue, además, en esta misma reunión reiterado personal y previamente por el Gerente General de la empresa demandada). Que la reunión de Coya fue previa de una trascendente votación (la votación de la cuarta oferta del empleador en la negociación colectiva). Que este discurso crítico del demandante se debe entender que está dentro del ámbito de protección de la libertad de emitir opinión en la relación laboral y dentro del proceso de la negociación colectiva que se estaba llevando a cabo.

NONAGÉSIMO NOVENO: Que este discurso de crítica del demandante manifestado frente a sus superiores está protegido en favor de quien lo emite, a través de la libertad de expresión consagrado a nivel constitucional al estipularse que la Constitución asegura a todas las persona la libertad de emitir opinión, sin censura previa (inciso 1° del Art. 19 N° 12 de la Constitución), y como derecho fundamental en el artículo 489 del Código del Trabajo.

CENTÉSIMO: La libertad de expresión protege las expresiones de un discurso crítico, como es el manifestado por el demandante en la reunión de Coya, que además es manifestado directamente a sus superiores y sin presencia de los dirigentes sindicales, y previa a una votación de la negociación colectiva.

Que este discurso crítico defendiendo una posición distinta respecto de la oferta del empleador y manifestándolo frente a los Supervisores Rol A y del Gerente General de la demandada está protegido, y que el demandante haya sido posteriormente desvinculado de su trabajo se está vulnerando su libertad de expresión. Que el discurso efectuado por el trabajador en la Reunión de Coya tiene un contenido de carácter laboral, y por ende corresponde también al Estado amparar al trabajador y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios, de conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 2 del Código del Trabajo.



CENTÉSIMO PRIMERO: En este contexto y en virtud de lo expuesto se desprende que ha existido un acto de discriminación, al no encontrarse justificado el despido, ejercido por el empleador y basado en la actividad sindical del demandante, al haber sido invitado a una reunión de ese carácter, previo a la votación de la última oferta del empleador, en presencia de los Supervisores Rol A y el Gerente General de la empresa demandada, y sin presencia de los dirigentes Sindicales, en la cual ejerció su derechos constitucional de emitir opinión.

Que la conducta del empleador al desvincular al trabajador que emitió el discurso crítico y de cuestionamiento a lo planteado por el Gerente General de la empresa, es carente de todo fundamento, y resulta ser desproporcionada.

Por lo anterior y como se señaló, con respecto al análisis de la causal invocada por el empleador el cual se determinó que fue injustificado, se conlleva necesariamente a la determinación de una motivación del despido distinto, como es la sospecha de un acto represivo a la libertad de expresar su opinión en cuanto a la última oferta de la empleador de negociación colectiva.

CENTÉSIMO SEGUNDO: Que no existe fundamentación de la causal invocada por el empleador como es la de necesidades de la empresa, y el demandante ha acreditado indicios señalados en esta sentencia, sin que se haya incorporado prueba de la racionalidad y la proporcionalidad de la medida aplicada por la demandada, se desprende que el despido del demandante aparece motivado solo por la participación en las actividades públicas efectuadas de oposición a la propuesta de última oferta del empleador en la negociación colectiva, siendo además un acto discriminatorio calificado como grave, todo de conformidad a los dispuesto en los artículos 489 y 485 del Código del Trabajo.

CENTÉSIMO TERCERO: Que Atendido lo anterior, y lo solicitado por el demandante, el despido o término de la relación laboral, efectuado por la demandada el día 07 de octubre de 2021, no producirá efecto alguno, quedando dicho despido sin efecto, ejecutoriada la presente sentencia. Que asimismo se ordenará la reincorporación de don Andrés Parraguez Fritz a la empresa demandada dentro del plazo de quinto día de ejecutoriada la presente sentencia.

Que se la demandada deberá pagar al demandante las remuneraciones con los descuentos que correspondan según el contrato individual y colectivo vigente entre las partes y como se dirá en la parte resolutive de la presente sentencia.

CENTÉSIMO CUARTO: Que las respuestas a los oficios de la Inspección del trabajo informan los acuerdos suscritos entre la demandada Corporación del Cobre Codelco Chile y los cinco Sindicatos, ente el día 20 de agosto de 2021



(Sindicato de Trabajadores N°5) y el 31 de agosto de 2021(Sindicato de trabajadores N°7).

En cuanto al daño moral demandado.

CENTÉSIMO QUINTO: Que la demandante al solicitar una indemnización por daño moral indica que sufre como consecuencia de las acciones ilícitas de la denunciada el dolor, pesar, miedo y vulnerabilidad de perder algo que brindaba estabilidad, con aumento de niveles de ansiedad, por la incertidumbre que enfrentó, con etapas inconclusas en su trabajo, con un fuerte sentimiento de injusticia por lo sucedido. Que tiene un estado de confusión e incertidumbre, tensiones desde la fecha del despido, dificultad de conciliar el sueño y pesar, por desconocer la real posibilidad de optar a un empleo de la calidad que tenía hasta antes del despido, que anda de mal humor, además por todas las dificultades laborales sufrida en su relación laboral generaron un estado emocional negativo y sintomático, relacionado con estrés tensión permanente, irritabilidad.

Que todo lo anterior lo ha llevado a un cuadro de angustia y ansiedad, afectando con ello su integridad psíquica, que ha debido ser atendida con la psicóloga clínica doña Patricia Herrera Retamal.

Solicita que se condene a la contraria al pago de \$60.000.000 a modo de indemnización por daño moral o el que se estime acorde a derecho.

CENTÉSIMO SEXTO: Que la demandada responde señalando que se demanda por daño moral sólo para la petición principal de la acción de despido antisindical y/o discriminatorio grave, esto es, para el reintegro del trabajador. Que se alude al malestar e incertidumbre que produce el despido en el trabajador, que en general sufre cualquier persona en la misma situación y no podría por sí mismo generar un daño moral. Que se señala en forma sumamente vaga supuestas secuelas en la salud psíquica o emocional del actor.

Que la demanda de indemnización de perjuicios debe ser rechazada por no ser efectivos los hechos en que se funda, y por su manifiesta falta de fundamento, al no desarrollar siquiera cómo se cumplirían los requisitos legales para su procedencia, y en subsidio, solicita se rebaje prudencialmente su monto en relación la cuantiosa suma que se demanda al efecto.

CENTÉSIMO SÉPTIMO: Que en el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo establece que la sentencia deberá contener "... La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo



492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y...". Por lo señalado en la norma citada es procedente demandar una indemnización por daño moral.

Que siempre que se demande una indemnización por daño moral este debe ser acreditado.

CENTÉSIMO OCTAVO: Que por la parte demandante presentó en juicio a doña Ruth Ximena Torres Seguel, quien declaró ser cónyuge del demandante y señala que el demandante está bastante angustiado, preocupado, bien deprimido, que tiene muchos problemas para dormir, ansiedad, que ha estado yendo a algunas terapias psicológica.

Que con respecto al certificado de situación clínica emitido por la psicóloga doña Patricia Herrera Retamal de fecha 12 de diciembre de 2021, este no reúne los elementos mínimo para ser considerado como un informe psicológico, que no se ha indicado la metodología que se ha empleado para la dar cuenta de una determinada sintomatología que estuviera presentado don Andrés Parraguez a raíz de la desvinculación laboral producida el 07 de octubre de 2021.

Que el certificado emitido por la Psicóloga doña Patricia Herrera se indica que don Andrés Parraguez se atiende en salud mental en el Hospital de Fusat desde el año 2018 con psicoterapia debido a presentar problemas relacionados con una elevada ansiedad e inestabilidad emocional por asuntos familiares.

CENTÉSIMO NOVENO: Que la prueba incorporada por la parte demandante respecto de indemnización por daño moral solicitada a raíz de la desvinculación, consistente en la declaración de la cónyuge del demandante y el certificado emitido por la Psicóloga doña Patricia Herrera resultan insuficientes para acreditar el daño alegado, más aún cuando el demandante ya se encontraba en tratamiento psicológico con anterioridad al despido, no pudiéndose distinguir el grado de afectación emocional que el demandante habría sufrido desde el despido, más aún cuando se encontraba en atención psicológica en el Hospital Fusat desde el año 2018, sin perjuicio que el certificado es datado con un mes y medio después del despido, no pudiendo desprenderse elementos de convicción de algún daño moral producto del despido.

CENTÉSIMO DÉCIMO: Por lo anterior, no se acogerá la demanda de indemnización por daño moral interpuesta.

En cuanto a demanda reconvencional

CENTÉSIMO DÉCIMO PRIMERO: Que la abogada doña Camila Gallardo Urrutia, en representación de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División El Teniente, interpone demanda reconvencional en contra del demandante don Andrés Parraguez Fritz, solicitando se le condene al pago de



\$9.490.305.-, por los descuentos que deben aplicarse a su finiquito, conforme al detalle que indica.

CENTÉSIMO DÉCIMO SEGUNDO: Que la demandada reconvencional contesta la demanda reconvencional interpuesta en contra del denunciante don Andrés Parraguez Fritz, solicitando el rechazo de esta, por no ser procedente dichos cobros y la forma que se pretende.

CENTÉSIMO DÉCIMO TERCERO: Que la demandante reconvencional ha solicitado que se condene al demandando reconvencional al pago de \$9.490.305.-, por los descuentos que deben aplicarse en su finiquito.

Que se ha acogido la demanda principal interpuesta por don Andrés Parraguez Fritz ordenando su reincorporación por lo cual no corresponde emitir algún pronunciamiento con respecto la demanda reconvencional interpuesta por la demandada Codelco atendido que los descuentos que se solicita que deberían aplicarse en el correspondiente finiquito por haberse puesto término a la relación laboral, situación que en el caso de autos no ocurre, debiendo efectuarse conforme a lo que por las partes en el contrato individual de trabajo y los instrumento colectivos correspondientes todos los descuentos y restituciones de la manera y forma que se hubiere estipulado, y como si no se hubiera sido despedido el demandante el día 07 de octubre.

CENTÉSIMO DÉCIMO CUARTO: Que el oficio remitido por el abogado don Diego Corvera, así como los audios individualizados con los N°1 al N°8 y atendido lo resuelto no aportan antecedentes relevante para los hechos a probar en la presente causa. Que las causas solicitadas tener a la vista, en especial lo solicitada con las demandas de las mismas causas, las sentencias dictadas, algunos considerandos de las sentencias, o la reproducción de audio de las referidas causas, o algún documento, son expuesto, consideraciones o expresiones de las respectivas causas y de las circunstancias y dentro del contexto propio de cada causa. Además, estos antecedentes en nada altera lo razonado y considerado en esta sentencia. Asimismo, la restante prueba incorporada en esta causa no tiene el carácter de relevante para ser analizada, en consideración a lo resuelto y nada altera las conclusiones en la presente causa

CENTÉSIMO DÉCIMO CUARTO: Que no se condenará en costas a la demandada atendido que ha tenido motivo plausible para litigar.

Y teniendo presente además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 10, 63, 161, 162, 294, 289 y siguientes, 420, 425 y siguientes, 432 y siguientes, 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:



I.- Que, se acoge la demanda interpuesta por don ANDRÉS HUMBERTO PARRAGUEZ FRITZ, Run N° 12.855.779-2, de Tutela Laboral, por haber sido ejecutado su despido en represalia de su actividad sindical, conforme lo dispone el artículo 294, y por despido vulneratorio del derecho a no ser discriminado por razones de sindicación y del derecho de la libertad de emitir opinión conforme a lo dispuesto en los artículos 489 y 485 del Código del Trabajo, siendo el despido del que ha sido objeto el actor vulneratorio del derecho a la no discriminación de carácter grave, en contra de la empresa CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE, representada por su Gerente General don Andrés Music Garrido, todos ya individualizados, y se declara:

A.- Que el despido generado el 7 de octubre de 2021 quedar sin efecto y se ordena la reincorporación del denunciante dentro de plazo de quinto día hábil, contados desde que quede ejecutoriada la presente sentencia. La demandada deberá señalar a la demandante, con debida anticipación, el lugar, día y hora en que deberá presentarse don Andrés Parraguez, en dependencias de la empresa demandada, para la reincorporación a sus funciones laborales.

B.- Que la denunciada deberá pagar al demandante todas las remuneraciones íntegras, que se devengaron, incluyendo los bonos, incentivos, gratificaciones y beneficios y cualquiera otro que correspondiere, aunque tenga otra denominación, con la deducción correspondiente a todos los descuentos legales que correspondan, devoluciones de bonos, y cualquier otro descuento que corresponda, todo de conformidad al contrato individual de trabajo e instrumentos colectivos vigentes en la respectiva época; lo anterior como si no hubiera sido despedido don Andrés Parraguez Fritz, y desde la fecha del despido el día el 07 de octubre de 2021 y hasta la fecha de su reincorporación efectiva.

C.- Que el pago de las remuneraciones y prestaciones anteriores se deberán cumplir por la demandada dentro del plazo de un mes, contado desde la fecha en que se encuentre firme y ejecutoriada la presente sentencia.

II.- Atendido lo resuelto que el despido tiene el carácter de practica antisindical de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo se condena a la demandada a pagar una multa de 60 (sesenta) Unidades Tributarias Mensuales. Que esta multa será a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.



III.- Atendido lo resuelto precedentemente se omite pronunciamiento respecto de la petición subsidiaria de indemnizaciones indicadas en lo principal.

IV.- Que se rechaza la demanda en cuanto al daño moral demandado.

V.- Que atendido lo resuelto a lo principal se omite pronunciamiento respecto a la demanda interpuesta en carácter subsidiaria por despido injustificado y cobro de indemnizaciones y demás prestaciones laborales, en contra de la empresa de Codelco Chile, División El Teniente.

V.- Remítase, en su oportunidad, la presente sentencia a la Dirección del Trabajo para los fines dispuesto en el artículo 294 bis del Código del Trabajo.

VI.- Que se omite pronunciamiento con respecto a la demanda Reconvencional interpuesta por Codelco Chile, División el Teniente en contra del demandante.

VII.- Que no se condenar a las costas de la causa a la parte denunciada/ demandada por estimar que tuvo motivo plausible para litigar.

VIII.- Que las sumas que esta sentencia ordena pagar, deberán ser enteradas con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 del Código del Trabajo.

Notifíquese a los apoderados de las partes por correo electrónico.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Causa RIT S - 3 - 2022.

Dictada por don Exequiel González Castillo, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

