

DENUNCIANTE: Cristian Marcelo Cornejo Gálvez ® ®

DENUNCIADO: Codelco Chile División El Teniente.

PROCEDIMIENTO: Tutela.

RIT: S-17-2021

Rancagua, catorce de octubre de dos mil veintitrés.

PRIMERO: DENUNCIA. Que comparece don **CRISTIAN MARCELO CORNEJO GÁLVEZ**, cédula nacional de identidad 12.694.074-2, trabajador, domiciliado en Nevado de Flores 742, Población Manzanal, comuna de Rancagua quien interpone en Procedimiento de Tutela Laboral, demanda por haber sido ejecutado mi despido en represalia de mi participación en la última negociación colectiva no reglada, conforme lo dispone el artículo 294, demanda por **despido vulneratorio de mi 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**, 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, ello en base a los siguientes fundamentos de derechos y antecedentes de hecho que en adelante paso a exponer:

I.- Antecedentes Laborales:

- 1.- Ingresé a trabajar para la demandada el 28 de julio de 2006, para ejecutar labores de operador mina en el área Pipa Norte. Luego participe en un concurso para el sector Pilar Norte, siendo seleccionado para el cargo de operador translook.
- 2.- Luego se cierra el área Pilar Norte, siendo trasladado al sector reno en Sub 6, desempeñándome 9 años aproximadamente como operador de equipos LHD y a cargo del Martillo Tele Comando.
- 3.- Entre los años 2017 a 2019, estuve a cargo de la cuadrilla de reducción secundaria en el sector reno, obteniendo muy buenos resultados en dicha labor.
- 4.- Luego fui trasladado al Pilar Norte para cubrir dotación del grupo
4. Iniciada la pandemia apoyé a distintos grupos, como el grupo N°2 a cargo de Dominique Gallegos y al grupo 4 a cargo de Pablo Avalos, recibiendo felicitaciones por apoyo en la producción.
- 5.- En mi historial laboral no tengo fallas, como tampoco me vi involucrado en accidentes, como nunca recibí reproches por daños en equipos o instalaciones a mi cargo, teniendo buenas calificaciones de mi desempeño laboral.



6.- Por mis labores recibía una remuneración promedio mensual ascendente a la suma de \$2.559.341, compuesta por sueldo base, trienios, tiempo ordinario, descanso pagado recargo domingos y festivos, asignación casa casado, bono producción mensual R, bono trabajo nocturno, incentivo proceso productivo mina, bono labores subterráneas, incentivo seguridad individual, incentivo seguridad grupal, asignación especial Micofu19%, asignación individual Ajus. Inc. Sectorial, tiempo de viaje, bono continuidad operacional G. Mina, asignación de colación y movilización (dicho monto contempla la movilización que es proporcionada por la denunciada, ya que 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, ya que se trata de un beneficio avaluable en dinero según el artículo 172 del Código del Trabajo)

7.- Me desempeñé en las funciones ya descritas, recibí cartas de reconocimiento por mi trabajo, teniendo notas por desempeño que reflejan buen desempeño,

8.- Pese a lo anterior, soy despedido el día 07 de octubre al recibir un llamado telefónico, donde escuetamente me señala mi interlocutor que estoy despedido por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

La carta de aviso de término del contrato de trabajo, funda el despido en:

“Como es de su conocimiento, Codelco es una empresa del Estado, cuyo giro principal es explorar, desarrollar y explotar recursos mineros, procesarlos para producir cobre refinado y subproductos, y luego comercializarlos a clientes en todo el mundo, con el objetivo de generar excedentes para el Estado de Chile. Pues bien, en el escenario económico y social que atraviesa el país luego del peak de la pandemia generada por la propagación del Covid-19, Codelco se ha comprometido a incrementar sus excedentes, para lo cual hemos 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. En este contexto, División El Teniente, en adelante también “la División”, se encuentra en una compleja situación.”

En efecto, desde el año 2018 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. Este fenómeno se acentuará en los años venideros, aumentando la caída en un 10% adicional al anteriormente nombrado. Conjuntamente, se proyecta un aumento en los costos de operación de un 20% respecto de 2020, como también crecientes requerimientos tanto comunitarios, ambientales y/o normativos. Todo lo anterior, hace necesario, perentoriamente, un aumento de la productividad para mitigar parcialmente la degradación de las variables mineras y mantener la posición competitiva y de rentabilidad de la División. De otro lado, debemos considerar las medidas que ha debido adoptar la División El Teniente con motivo de la propagación del virus de Covid 19. De acuerdo a la Resolución Exenta N°88 del Ministerio de Hacienda, de 8 de abril de 202, actualizada por la N°133, de 15 de mayo de 2020, la División se encontraba exceptuada de la paralización de actividades ordenadas para las comunas en cuarentena, por constituir una actividad



que por su naturaleza no podía detenerse y cuya interrupción generaba una alteración para el funcionamiento del país.

Así, nunca dejó de operar durante de pandemia, por lo que debió adoptar rigurosas medidas de seguridad con el objeto de evitar los contagios entre sus trabajadores y mantener la continuidad operacional.

En esta línea, se dispuso la separación de sus labores presenciales para 220 trabajadores que, por su edad y/o condición de salud, resultaban más vulnerables en caso de contagiarse de Covid 19. Sólo algunos de estos trabajadores pudieron efectuar sus funciones de forma remota no obstante ello, en todos los casos me mantuvo el pago de sus remuneraciones en forma íntegra. Finalmente, 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. Para hacer frente a la situación descrita, cumplir con los compromisos con el país y mantener su competitividad, División el Teniente debe apuntar a una optimización de sus procesos productivos, con énfasis en la productividad, seguridad y sustentabilidad en el mediano y largo plazo, lo que vuelve indispensable efectuar un ajuste de alrededor de un 2% de su dotación.

En particular, la Suptcia. Mina Norte a la que pertenece su cargo de Operador Minas, sufrirá un proceso de racionalización que conlleva la supresión de sus funciones y las de 5 trabajadores más.

COMO SE CONFIGURA LA CAUSAL INVOCADA El artículo 161 del Código del Trabajo dispone que “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”. Los hechos descritos refieren a una baja en la productividad, y a condiciones que derivan en una necesaria optimización de procesos productivos y racionalización de distintas unidades, entre las que cuenta la Superintendencia a la que pertenece su cargo, en pos de cumplir con los objetivos y compromisos de División El Teniente, configurándose así plenamente la causal invocada”.

9.- De mi despido con fecha 08 de noviembre del presente año, deduje reclamo ante la Inspección del Trabajo, siendo citados a comparendo de conciliación el 17 del mismo mes, instancia en la cual no arribamos a un acuerdo sobre la causal de despido y las otras materias objeto del reclamo.

II.- Contexto General

a) Proceso de Persecución:

10.- Esta parte ha podido advertir que, de un tiempo a esta parte, por diversos criterios, algunos de ellos contrarios a la ley y los principios del Código del Trabajo, la División El Teniente de Codelco Chile, al mando de administradores que venían del mundo de la empresa privada, como fue Nicolás Rivera, 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.

11.- Podemos citar casos, tales como Yuri Sandoval, Matías Encina, Cristian Palma 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 su situación de salud y enfermedad el mayo de 2021.

12.- Especial mención merece la situación del trabajador Braulio García, a quien 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, provocándole graves daños en su salud, incluyendo en el nuevo convenio colectivo una cláusula de no extensión de beneficios que tiene una sola explicación, cual es excluir del convenio colectivo a trabajadores que se han osado de afiliarse a un sindicato interempresa como es precisamente Braulio García.

13.- En estos casos podemos advertir como criterios, la participación sindical y la enfermedad del trabajador; pero ahora se suman nuevos criterios como la garantía de indemnidad y la edad.

14.- En efecto, 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 por su edad ya debieron haberse jubilado o estar próximos a jubilarse, por lo cual, la empresa quiere deshacerse de ellos, pese a tener buena salud y querer seguir trabajando, ejemplo de ellos es el señor José Constela Morales.

c) Los criterios advertidos

15.- Es así como, en la especie, se ha podido detectar un criterio sospechoso reiterado, como es el de perseguir la actividad sindical de trabajadores al interior de sus organizaciones sindicales, cuando se despide a trabajadores que han participado en las elecciones de sus sindicatos, en especial cuando han obtenido las mayorías asignadas con fuero, pero que por estatutos no son parte del Directorio sindical. Esta figura es especialmente atentatoria de la libertad sindical orgánica en cuanto vulnera la representación sindical y el funcionamiento de la organización, al excluir del sindicato, mediante el despido, a trabajadores que podrían asumir un cupo en el Directorio sindical, de producirse una vacante.

16.- Esta figura es del todo interventora de la autonomía sindical, desde que gran parte de los Directores en ejercicio han cumplido la edad de jubilación y consecuentemente algunos ya se han acogido a un plan de retiro especial para Directores Sindicales en ejercicio, dejando vacantes en el mandato sindical, por el cual, debiera asumir el trabajador despedido.

17.- 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 de despido imputables al trabajador.

d) Nuevo formato de despidos colectivos por necesidades de la empresa

18.- Estas acciones de persecución, discriminación y exclusión han sido ejecutadas en una forma más evidente y develadas que las primeras descritas en su modus operandi descrito más arriba, dado que ahora se usa la necesidad de la empresa, es decir, no hay un reproche al trabajador para despedir, o sea sin ninguna culpa imputable se le excluye de la empresa; y por lo demás, ahora no se esconde el patrón indicativo del ánimo antisindical, pues se ejecutan los despidos en forma colectiva y en forma inmediatamente posterior a un proceso de negociación colectiva, demostrando con toda evidencia el patrón de injerencia y represalia de la actividad gremial del trabajador.

19.- Otro elemento advertido en este nuevo accionar de la denunciada, que tal vez antes también existía, pero ahora se torna inequívoco, es la participación de una 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.

e) Negociación Colectiva

20.- En este escenario de injerencia a la autonomía sindical es que se produce un nuevo atentado de la denunciada, esta vez en contra de la negociación colectiva y los derechos de las organizaciones sindicales y los trabajadores.

21.- En efecto, cinco sindicatos de trabajadores de la División El Teniente mantenían convenios colectivos vigentes con la empresa vigentes, en general del mismo tenor, solo diferenciándose en beneficios relacionados con las funciones de los trabajadores afiliados a cada uno, esto es, los que agrupan a trabajadores de las plantas son distintos a los beneficios pactados con sindicatos que agrupan a trabajadores de la mina.

22.- Dichos convenios colectivos fueron pactado con una vigencia entre el 01 de noviembre de 2018 y hasta el 31 de octubre de 2021.

23.- 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 reunimos en la localidad de La Leonera el 05, 06, 12, 13 y 14 de mayo de 2021.

24.- 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.

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

26.- 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.



27.- 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.

f) Espuria Votación de la Aprobación

28.- Sólo aprobó la propuesta, en forma espuria, 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.

29.- Cabe tener presente que por disposición del artículo 82 del Código del Trabajo los aprendices no pueden regular sus remuneraciones mediante convenios o contratos colectivos, por lo cual, procedieron a ser reclutados sospechosamente todos en un mismo sindicato, resultando coincidentemente que se trata del único Sindicato que aprobó la propuesta de Codelco.

30.- 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.

g) Discriminación y preferencia por un Sindicato

31.- Esa preferencia por el Sindicato 5 no es nueva y se ha evidenciado en el caso de la agresión que su presidente Alejandro Soto, ejecutó en contra de don Braulio García Olea, trabajador socio de un sindicato interempresas.

32.- En efecto, con motivo de la agresión sufrida por el trabajador aforado don Braulio García en su horario de descanso y cuando desarrollaba actividades personales y privadas acompañado de su mujer, a manos de Soto Oliva (presidente sindicato 5), en la que ambos resultaran con lesiones y denunciados ante la justicia penal; la empresa denunciada en una acto de discriminación sindical por antonomasia, procede a solicitar el desafuero de la víctima de la agresión, don Braulio García, y no del victimario y querellado penalmente Soto Oliva.

33.- Esta acción de desafuero discriminatoria se tramita ante este Juzgado del Trabajo bajo RIT O-280-2019, en que la denunciada en estos autos, Codelco Chile demanda a don Braulio García Olea, víctima de la agresión de Soto Oliva, y que para hacer parecer a la víctima como victimario recurre a un video editado tendenciosamente.

34.- Más aún, y pese a lo evidente y claro del vídeo el absolvente que declaro por Codelco en el juicio referido, insiste que a su juicio la imagen no muestra que el golpe inicial de la agresión lo ejecutaba Soto Oliva, exponiendo que a su entender solo es un movimiento para separar a la otra persona, esto es en términos de un observador objetivo e imparcial atribuir al primer golpe que es ejecutado por Soto Oliva en contra de Braulio García, solo una intencionalidad de alejamiento o mantención a distancia, sin reparar en la violencia de la acción.



35.- A esta altura, y con ambos trabajadores querellados, formalizados, Codelco mantuvo su posición de no solicitar el desafuero a Soto Oliva. Así como tampoco, la de desistirse del acoso y discriminación ejecutada en contra de Braulio García pese a que éste fue absuelto en sede penal, como también lo fue Soto Oliva.

h) Injerencia de la Administración en la Decisión de los Socios.

36.- 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 orgánico sindical a los trabajadores socios de los Sindicatos, con una clara desigualdad de relaciones y jerarquía entre el agente que ejerce la injerencia y el trabajador presionado.

37.- En efecto, la conducta que describiremos se despliega en el ámbito estrictamente laboral, es decir, en horario de trabajo cuando el trabajador está ejerciendo sus labores y limitado por las obligaciones funcionarias y legales que impone la jerarquía al interior de la empresa, ejecutadas por quien ejerce dicho mando en forma directa y con la impunidad que le otorga que el trabajador no pueda defender libremente su posición, al no encontrarse en un ámbito de coordinación entre pares como lo es una asamblea sindical.

38.- Es así como, 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, quien los insta 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, lo anterior, vulnera la libertad sindical de representación según el artículo 220 N°1 y 330 del Código del Trabajo, pues significa un reemplazo de la dirigencia sindical en el proceso de negociación

39.- 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.

40.- Cabe hacer presente, 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 supuesta necesidad de la empresa exigía su desvinculación.

41.- Otra forma, en que se evidencia esta intervención ilegal de la jefatura, esta vez un jefe Rol A, 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 toda la División El Teniente, 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”.

42.- 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.

i)Desvinculación del sindicato negociador

43.- 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.

44.- 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, sus procesos de formación de voluntad y toma de decisiones como son las votaciones, incluso ante ministro de fe; y el respeto por lo acuerdos de las mayorías. De nada sirve una votación si la minoría no la acata bajo el expediente de desvincularse de dicho proceso con la mera desafiliación del sindicato. Osea, si gana la opción que prefiero sigo siendo parte de la negociación de mi sindicato; si pierde mi opción, entonces me cambio de sindicato y me resto de la decisión colectiva, para afiliándome a otro sindicato para acceder a beneficios ofrecidos por la empresa.

45.- Esta inconducta de la patronal importa el sobreponer la decisión individual por sobre las decisiones colectivas, siendo que son los órganos colectivos los que tienen la titularidad de la negociación colectiva, incluso en el formato de negociación colectiva no reglada. Pues no se trata de una oferta a personas determinadas sino a las organizaciones sindicales en que dichas personas participan para ser representadas y adoptar sus decisiones en formato de persona jurídica sindical, como lo indica cada uno de los convenios provocados

46.- Asimismo, 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. j) Desconocimiento votación

47.- Como ya se anotó, la desvinculación del trabajador del proceso negociador de su sindicato importa fomentar el desconocimiento de las decisiones adoptadas en conformidad a las orgánicas sindicales y el carácter colectivo de la decisión de una persona jurídica constituida por un conjunto de personas naturales.



48.- Pero además de ello, 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; situación aceptada por la denunciada que conociendo de los resultados de los escrutinios de los cuatro sindicatos que rechazaron la propuesta suscribe un convenio contra la voluntad expresada por la base del sindicato.

49.- Si bien, 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, no pudo menos que conocer que dicha decisión importaba un desconocimiento de los resultados de la votación de la base sindical, a la cual, desconoció y despreció, sin observación ni reparo alguno, demostrando nuevamente un paso decidido a imponer, incluso bajo presión (de fuga de socios), un convenio colectivo mayoritariamente rechazado por los sindicatos. k) Represalia al Derecho a la Opinión Sindical

50.- La gravedad del escenario generado por las prácticas patronales en la negociación colectiva no culminaron con la suscripción impuesta y contraria a la manifestación formal y colectiva de la voluntad de los involucrados en dicho proceso, sino que en una conducta artera, revanchista y cobarde 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 término de dicho proceso.

51.- En efecto, 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.

52.- Así es como, 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.

53.- 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.

54.- Incluso, 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.

55.- 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; generando un efecto ejemplificador para aquellos que en un futuro enfrenten cualquier discusión al interior de la organización, en atención a que lo ocurrido con aquellos socios que desde el liderazgo en la asamblea o las redes sociales se opusieron a la empresa, terminan siendo despedidos.



56.- Ciertamente, la conducta no es tan primitiva como para afectar a todos los que emitieron opiniones sea contra la oferta sea con respecto a la dirigencia sindical, pues la evidencia se tornaría en plena prueba incontestable.

I) Nexo Causal e Intervención Sindicalista.

57.- 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.

58.- En efecto, el Presidente del Sindicato N°7, 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 que 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”.

59.- 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. Por su parte, 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 Marcelo Pérez, que por su nivel de endeudamiento votaría por aceptar la oferta de la empresa”.

59 bis. Incluso 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 7 de octubre fueron despedidos.

60.- 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.

61.- Así, en consecuencia, 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.

62.- 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.



II) Desproporción de despidos

63.- Finalmente, podemos detectar 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.

64.- En efecto, 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.

65.- En cambio, respecto del Sindicato n ° 5, el único cuyas bases espuriamente conformadas aprobaron la propuesta de negociación colectiva de la empresa el número de trabajadores despedidos no supero los 3 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.

66.- En razón de todo lo anterior, donde se aprecia la desventaja de armas entre un simple trabajador y el poderío de la denunciada, que como sabemos es la empresa estatal más grandes del país, es necesario una judicatura independiente e imparcial que ponga coto a los despidos injustificados, antisindicales y vulneratorio de garantías fundamentales que afectaron y continuaran afectando a trabajadores.

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, eliminado el derecho al amara del fuero de los trabajadores en la época de la supuesta necesidad de la empresa. En efecto, la fecha de expiración del instrumento colectivo anterior era el 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, iniciandose el amparo foral, el décimo día anteriro a la presentacion de dicho proyecto de contrato colectivo. De esta manera queda claramente estableco 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 respectado la decisión democrática de los trabajadores afiliados a los sindicatos los despidos ilegales no se habrian podido ejecutar.**

III.- Antecedentes del despido antisindical y vulneración

1.- Proceso de negociación colectiva

67.- En atención a que el convenio colectivo estaba próximo a vencer el 31 de octubre de 2021, la gerencia de Codelco invito a los sindicatos a iniciar un proceso de negociación colectiva no reglada, con miras a renovar la vigencia del instrumento colectivo.



68.- Es del caso señalar, que históricamente los sindicatos han negociado en forma anticipada, y la generalidad de las veces se logra acuerdo.

69.- En razón de lo anterior, entre el 01 y 02 de julio se realizan asambleas en el Sindicato número N°7 al cual pertenezco, con miras a obtener de las bases la autorización para comenzar el proceso de negociación colectiva de manera anticipada.

70.- Así las cosas, el 11 de julio se inició formalmente el proceso de negociación colectiva no reglada, en todos los sindicatos de la División El Teniente, siendo un proceso común entre los sindicatos 5, Caletones, Sewell y Mina, Sindicato 7 y Sindicato El Teniente.

71.- Producto de lo anterior, el Sindicato El Teniente cito a una serie de asambleas tendientes a dar a conocer la última ofertas de Codelco, como para aprobar o rechazar la oferta de la empresa.

72.- Esas asambleas fueron citadas a través de un comunicado del 15 de agosto de 2021, denominado Citación Asamblea Ordinaria Sindicato de trabajadores El Teniente, siendo la primera citación para asamblea a las 19:15 del 17 de agosto, la cual tenía el carácter de mixta, es decir presencial y virtual. Una segunda citación fue para el 18 de agosto a las 10:45. La presencialidad de las asambleas se trasladaron a el Gimnasio de población Manzanal de Avenida Héctor Zamorano por un tema de aforos.

73.- Estas dos asambleas tenían carácter informativo, para exponer la última oferta de la denunciada, en las cuales, ya quedo clara la intención de las bases de manifestarse por el rechazo por que los reparos a la oferta eran los mismos en todos los sindicatos, lo inapropiado de anticipar el pago de beneficios del año 2022

74.- El día 19 de agosto se realizó la votación en dependencias del Sindicato, siendo la opción del rechazo la triunfadora por amplio margen, tanto es así, que de 737 votos emitidos, el rechazo obtuvo un 66,6% de las preferencias, los votos a favor 240 del apruebo que significa un 32,56%, votos blancos 4 y nulos 2.

75.- En dicho acto de votación, era mayoritaria las conversaciones entre los socios que la oferta era mala, pues significaba anticipar beneficios del año 2022, por lo que varios trabajadores estaban convencidos de ir a una negociación colectiva reglada.

2.- Configuración de práctica antisindical

75.- Finalmente, durante una asamblea realizada el 27 de agosto de 2021 en el Sindicato El Teniente, citada sólo para efectos informativos, a la cual asistió un gran número de socios, la directiva encabezada por Alfonso Saavedra intenta por todos los medios que las bases aprobaran la oferta de Codelco sin modificaciones, desconociendo la clara y contundente votación en pro del rechazo.

76.- En dicha asamblea la cual asistí, emití opinión en contra de la oferta y solicité en tono enérgico a la directiva, especialmente al señor Saavedra, que respetara lo acordado por la asamblea.

77.- Luego de un tiempo y estando claro el rechazo de la oferta, los socios comienzan a retirarse del sindicato, lo cual fue aprovechado por el Presidente del



Sindicato Alfonso Saavedra, quien en un acto claramente ilegal, y con la confianza que la mayoría de los socios que estaban por el rechazo, se habían retirado, llama a votar la misma oferta ya rechazada en urnas, votación a mano alzada y sin realizar conteo, ya que por su sola apreciación personal, afirma que se aprobó la oferta, retirándose raudamente del lugar, quedando sólo Jorge Bustamante tratando de dar explicaciones de algo que ni siquiera él compartía y entendía.

78.- Al salir de la reunión sindical, envió un audio por Whatsapp a un compañero de trabajo Claudio Araya, expresando “oye Claudiño, mira la reunión fue un fraude compadre, se rechazó la propuesta y el choco culiao aceptó la huea e hizo que la huea fuera aceptada, y por la asamblea no fue aceptada compadre, así que quedo la caga en la asamblea, yo recién vengo saliendo”, para acto seguido mandarle otro audio que señala “si mañana vai a la reunión es rechazo no más compadre, rechacen, rechacen” audios que se masificaron rápidamente entre los trabajadores de la denunciada y por supuesto llegaron a manos de la dirigencia sindical y de la empresa. Esos audios se viralizaron rapidamente, tanto es así, que varios compañeros me llamaban preguntándome si era yo el que genero el audio, por lo cual, le solicite a mi compañero Claudio Araya que dejara de compartir el audio porque temía ser víctimas de represalias.

79.- Luego los dirigentes del Sindicato El Teniente firman el convenio, y los otros sindicatos que rechazaron originalmente la oferta, uno a uno fueron firmando el convenio colectivo en los mismos términos que fue rechazado originalmente, pues había una fuga importante de trabajadores hacia el Sindicato N°5, pues Codelco aseguro pagar a través de este último sindicato mencionado, los beneficios de la negociación, especialmente el bono de término de conflicto, a quienes se cambiaron al Sindicato N°5, lo que es abiertamente una práctica antisindical, pues estos trabajadores al iniciarse el proceso de negociación pertenecían a uno de los sindicatos que rechazaron la última oferta.

80.- Ya terminado el proceso, llego la hora de que la denunciada pase la cuenta aquellos trabajadores de los distintos sindicatos que tuvieron una participación activa en post de rechazo de las ofertas de Codelco en el proceso de negociación colectiva mencionado, o siempre han tenido una participación sindical activa, entre otros factores, así las cosas, y aproximadamente un mes y días después de firmar los convenios colectivos, el 07 de octubre la empresa despide a 70 trabajadores, dentro de los cuales me encontraba, argumentándose una falsa y rebuscada necesidad de la empresa, precisamente en un año que la denunciada tendrá utilidades históricas.

3.- De la afectación a la Libertad Sindical:

81.- Teniendo presente 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”.

82.- Resulta 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,



patrón que no sólo se presentó en el Sindicato El Teniente, sino que también hubo trabajadores desvinculados de otros 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 whats app fueron privados de su fuente laboral el 07 de octubre último, así por ejemplo, podemos señalar los casos de los siguientes trabajadores desvinculados:

- Manuel Yáñez Díaz del Sindicato El Teniente.
- Juan Arce Chamorro del Sindicato 7.
- Carlos Medina Cisterna del Sindicato 7.
- Pablo Reyes Miranda del Sindicato 7.
- Waldo Aránguiz Salazar del Sindicato Unificado.
- Héctor Carrizo Arcos del Sindicato Unificado.
- Christian Zuñiga del Sindicato El Teniente.
- Cristian Medina del Sindicato Unificado.

82 bis.- Es importante en este punto destacar la situación de Christian Zuñiga y Cristian Medina, quienes luego de conocida la situación de la asamblea del 27 de octubre, enviaron mensajes de wahts app criticando de la dirigencia, incluso Cristian Medina se enfrasco en una dura discusión con uno de los dirigentes del sindicato El Teniente, y resuelta que ambos fueron despedidos el 7 de octubre.

83.- Lo cierto, es que estos hechos llegan a oídos de la gerencia y la dirigencia sindical, pues se señala con cierto grado de asidero que dirigentes de estos sindicatos informan o entregan a los trabajadores que son parte de la disidencia interna o fueron críticos de los resultados parciales que estaba arrogando la negociación colectiva, pero de lo que no queda duda, y que constituye un indicio del despido antisindical, que un número importante de trabajadores que bordea entre los 25 a 30, fueron despedidos por su actividad sindical, prueba de ello, es que el despido se produce luego de un proceso de negociación en que nunca durante las últimas 3 o 4 procesos de negociación, los sindicatos habían rechazado la oferta final de la empresa.

84.- Otro hecho, que llama la atención, es que precisamente de los 70 despedidos sólo dos o tres pertenecían al Sindicato N°5, que fue el único que aprobó inmediatamente la última oferta de la denunciada, pero llama la atención que uno de los despedidos de ese sindicato fue un trabajador que era disidente de la actual directiva y fue candidato en el último proceso de elecciones en ese sindicato, desarrollado un mes antes de la negociación, y el otro despido fue 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. Téngase presente que el proceso de negociación fue el más duro que me tocó vivir en la empresa, donde abiertamente la dirigencia sindical actuó en contra de lo decidido por las bases,



tanto es asó, que el 24 de agosto el señor Alfonso Saavedra le contesta un whats app a otro trabajador despedido de apellido Alejandro Valdivia, quien le pregunta si vamos a llegar a la reglada y el señor Saavedra le responde "hola jamás ha sido objetivo" demostrando con ello, que el señor Saavedra nunca tuvo la intención de respetar lo decidido por las bases.

85.- El despido que fui 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.

86.- La norma citada en el numeral anterior "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. (el destacado es nuestro).

Ahora bien, el precepto implica un avance en la protección ante el despido antisindical no sólo porque amplía el amparo a situaciones que no exigen estricta y rigurosamente la verificación de una de las prácticas antisindicales que señala la ley -basta que exista represalia contra el trabajador motivada por su afiliación sindical, por haber participado en cualquier actividad sindical o en la negociación colectiva; sino también porque no queda limitada al despido propiamente tal, pues expresamente admite otras formas de terminación del contrato individual". (Ordinario N°999/27 del 02 de marzo de 2017 de la Dirección del Trabajo)

87.- Además, 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 mi libertad de opinión emitiendo un comentario por whats app que se viralizó, luego de salir de una asamblea sindical, donde de mala manera se aprobó la última oferta de la empresa fui despedido, opiniones que tenían un fuerte crítica al actuar del presidente de mi sindicato.

88.- Esto genera, que el ejercicio del derecho de opinión dentro del ámbito sindical, ha sido sancionado, configurándose un evidente entorpecimiento, desde que no entorpecer un derecho importa no solo que se garantice su ejercicio, sino que no se sancione a quien lo ejerce.

89.- Téngase presente a este respecto 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.



90.- Es interesante en este punto citar el Ordinario 6006 del 17 de noviembre de 2015 de la Dirección del trabajo que 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”.

91.- En este mismo orden de ideas es interesante citar un fallo del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, causa rit T1607-2018 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”.

92.- En el caso sub lite, es clara la vulneración a mi libertad sindical, ya que, por expresar opinión en una esfera de confianza y protección, como lo es una asamblea sindical, donde sólo se encontraban socios del Sindicato y sus dirigentes soy despedido. En segundo lugar, las expresiones vertidas en el mensaje de audio de whats app representaron mi parecer frente a un proceso de negociación colectiva viciado, vertidas luego de una asamblea convocada para ese efecto, donde se impuso la aceptación de la oferta de la empresa, desconociendo lo decidido por la asamblea sindical.

93.-En la especie nos encontramos, ante un acto de despido abiertamente antisindical, ejecutado como represalia por mis opiniones vertidas en la asamblea sindical del día 27 de agosto de 2021, afectando de esa manera gravemente mis derechos fundamentales. Pues, el empleador hizo uso de las facultades que la ley le concede para despedirme, pero con ello, lesiono y conculco mi derecho a sindicalizarme sin justificación suficiente, pues se demostrara lo falso y genérico de los fundamentos fácticos que motivaron mi despido según la carta de despido, transformado mi desvinculación en un acto arbitrario, antisindical e ilegal, pues me privo de mi fuente laboral sin ninguna justificación razonable.

94.- Lo anterior, según nuestra legislación genera como sanción, la nulidad del despido vulneratorio, pues el artículo 294 señala que el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno

4.- Indicios del despido antisindical.-

95.- En base a los hechos señalados, se configuran acorde al artículo 493 Código del Trabajo los siguientes indicios del despido antisindical:

- Que mis opiniones fueron vertidas en una asamblea sindical donde su impuso contra la voluntad de las bases la oferta de la empresa.

- Enviar un audio por whats app, una vez terminada la asamblea del 27 de agosto, donde explico lo sucedido en la asamblea, audio que se viralizo entre los trabajadores 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 25 a 30 trabajadores despedidos por su actividad sindical.

- 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 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.

- 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.

96.- Los hechos relatados también configuran una vulneración al derecho a no ser discriminado por razones de sindicalización, por cuanto se me escoge para despedirme, anulando la igualdad de trato en el empleo, ello, por mi participación en la asamblea del 27 de agosto de 2021, asamblea que se citó en principio con fines informativos, pero la dirigencia de mala manera aprobó la última oferta ya rechazada por las bases.

1.- Factor de Discriminación Actividad Sindical

97.- He sido discriminado por ejercer mi actividad sindical, dado que, como ha quedado establecido con claridad, el ejercicio de mi derecho a opinar se ejerce en relación a la propuesta de beneficios del convenio colectivo en la negociación colectiva no reglada con la empresa.

98.- Opinión emitida en asambleas convocadas en principio para informar, pero que lamentablemente fueron decisorias, y en que el contenido de la opinión emitida fue contraria a dicha propuesta.



99.- En el desarrollo lógico de la formación del consentimiento colectivo del sindicato, esta opinión abono la posición de los socios que resultó imponerse con una mayoría por el rechazo.

100.- Efecto que en el colectivo importaba una 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 luego de esa asamblea del 27 de agosto.

101.- En consecuencia, lo que se ha buscado es reprimir la actividad sindical, que yo y otros trabajadores desplegamos en cuanto en ella se ha ejercido el derecho de opinión de quienes desafían el modelo de beneficios y negociación sin huelga que propone la empresa.

102.- Esta acción de represión de nuestra 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.

103.- La acción represiva que aplica la patronal resulta en una evidente exclusión de los que opinamos en contra, anulando la igualdad de trato en el empleo, con la ejecución de este despido vulneratorio.

2.- Factor de Discriminación Sindicación

104.- Este motivo exclusión se evidencia en los hechos en cuanto pertenezco a uno de los cuatro sindicatos que rechazaron la propuesta de beneficios y negociación colectiva de la empresa.

105.- En efecto, el Sindicato El Teniente tuvo 12 despidos aproximadamente, es decir, 6 veces más el número de despidos del sindicato N°5, que es el que aprobó la propuesta patronal.

106.- 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.

107.- 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.

108.- 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

109.- Constituyen principios de prueba de que la elección de mi persona para ser despedido está en mi 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. Esto en tanto, y como se verá en la acción de despido injustificado deducida en subsidio, no se configura la causal invocada, la empresa se encuentra en uno de los mejores momentos históricos de los valores del mineral y no existe riesgo alguno para la continuidad de ésta que haga necesario desvincular a trabajadores.
- 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.
- Que dentro de los despedidos de la organización sindical a la que pertenezco, se encuentran aquellos, que al igual que yo desplegaron una actividad sindical por el rechazo sindical a la propuesta de convenio colectivo como el caso de Manuel Yáñez Díaz
- 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, como ya se relató en especial gravedad y conexión con el caso del trabajador Cristian Medina y Christian Zúñiga quienes criticaron directamente a los dirigentes sindicales enviándole whats app.
- El hecho que el audio donde explico la situación de la asamblea del 27 de agosto se haya viralizado

4.- El Despido Como Acto Vulneratorio

110.- La denunciada discrimina a un conjunto de trabajadores, entre los cuales me encuentro yo, por razones de actividad sindical, para luego proceder a nuestro despido, convirtiendo a este acto de despido en una forma de represalia especialmente por mi actividad sindical, ello con el objeto de ejemplificar y amedrentar a los demás trabajadores.

111.- 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.

112.- Lo anterior, son claros hechos demostrativos de que fui discriminado por mi actividad sindical, donde como se expresa en el contexto histórico y contexto de la negociación colectiva la empresa quiere a todas luces mantener controlada la actividad sindical y eliminando cualquier atisbo de disidencia.

113.- 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 sólo 2 pertenezcan al sindicato más a fin de la denunciada, no existiendo una proporcionalidad entre despedidos y afiliación sindical.



114.- 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.

115.- Es claro que, 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 mi participación sindical en la última negociación colectiva.

116.- Nuestra 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.

5.- Gravedad del Acto Discriminatorio

117.- Resulta necesaria la calificación del acto discriminatorio como grave desde que se ejecuta por medio del despido, el instrumento de mayor represalia de que dispone el empleador y que trae como consecuencia la ejecución de la medida de mayor magnitud en la relación laboral como es la extinción de la relación jurídica que los une, excluyendo al trabajador del empleo y anulando totalmente su igualdad de trato.

118.- 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.

119.- Es, además, un acto que importa no solo 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.

120.- Es grave también por su carácter pluriofensivo, pues no solo constituye una vulneración de derecho a no ser discriminado por participar en actividades sindicales lícitas y legítimas como es la negociación colectiva, asambleas y votaciones; 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. Bienes jurídicos extensamente reconocido, tutelado y promocionado por nuestro derecho, tanto en normas internas como internacionales debidamente ratificadas por nuestro Estado.



121.- 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.

122.- Tan grave resulta el despido antisindical y vulneratorio que ha afectado no solo la salud psíquica de quienes hemos sido víctimas, sino incluso la salud física de algunos trabajadores, como es el caso del trabajador Héctor Carrizo que, pese a tener ser una persona joven sufrió en los días siguientes al despido un infarto coronario.

123.- En mi caso, me he visto afectado en mi salud mental, con un fuerte cuadro de dolor y angustia; con sensaciones de intranquilidad y rabia por la injusticia de la medida; preocupación por mi futuro y por beneficios perdidos como es el excelente plan de salud que tiene los trabajadores de la denunciada, 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.

124.- Todo lo anterior, configura con creces la gravedad exigida por la Ley para la calificación del acto de discriminación como grave, declaración que solicito. 6.- Vulneración a la libertad de expresión

125.- Teniendo claro que, en la asamblea del 27 de agosto de 2021, emito opiniones en contra de las ofertas de la denunciada, más los audios de whats app que se viralizaron como se expresó más arriba, las cuales reproduzco para no ser reiterativo, se puede apreciar claramente una represalia por ejercer mi derecho fundamental a la libertad de opinión.

126.- Cabe señalar que si bien, no es el único motivo que da razón a mi despido, es un hecho que tiene plena vinculación con el mismo, el que, en razón de mi actividad sindical y las expresiones señaladas en asamblea sindical, se vinculan directamente con este despido.

127.- 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).

128.- En el caso sub lite, es clara la vulneración a mi derecho de expresar opinión, en primer lugar, porque la realice en la esfera de confianza y protección, como lo es una asamblea sindical, donde sólo se encontraban socios del Sindicato y sus dirigentes. En segundo lugar, las expresiones vertidas representaron mi parecer frente a un proceso de negociación colectiva anticipada, en una asamblea convocada para ese efecto, donde de mala manera se terminó dirimiendo la suerte del proceso de negociación.

129.- Por lo tanto, el despido de mi persona y de otros trabajadores, es una respuesta clara de represalia por las expresiones vertidas en la asamblea sindical de los distintos sindicatos, vulnerándose con ello derechos fundamentales de toda persona, en este caso



mi derecho a expresarme 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.

130.- A mayor abundamiento, 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.

131.- Sobre la delimitación de la libertad de emitir opinión, podemos señalar que la misma es la facultad de que disponen las personas para expresar por cualquier medio y forma, sin censura previa, lo que creen, piensan, saben o sienten, a través de ideas y juicios de valor, los que son por su naturaleza, de carácter subjetivo, pudiendo además intercambiar dichas ideas y debatirlas con otras personas, teniendo como límite el no emitir expresiones vejatorias o insultantes. (Nogueira Alcalá. Humberto “Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales, tomo 2 pág. 62)

132.- Respecto de la intención del que emite la opinión señala que “el derecho a la libre expresión no sólo ampara la exteriorización de dichos contenidos a través de proposiciones lingüísticas expresivas, sino también mediante proposiciones ‘prescriptivas’ dirigidas a influir en el comportamiento de otras personas, siempre y cuando esa influencia no se convierta en coacción” (Idem.)

133.- En este contexto, es dable señalar que las opiniones vertidas en una asamblea de trabajadores pertenecientes a un determinado sindicato, no es más que la materialización del derecho de emitir opinión.

7.- Pretensión por despido antisindical y despido discriminatorio grave

134.- Los hechos esgrimidos configuran acciones de naturaleza laboral distintas, una de ellas el despido antisindical, otra por despido discriminatorio que por disposición legal deben interponerse conjuntamente, y en el caso de autos, la pretensión es idéntica, estos es mi reincorporación a las funciones de Operador Mina en Pilar Norte, que desarrollaba en la División El Teniente de Codelco Chile, y el pago de mis remuneraciones desde mi despido hasta el reintegro efectivo, a razón de un sueldo mensual de \$2.559.341, y demás beneficios que se devengaron y/o devenguen entre la fecha del despido y mi 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 reservo para la etapa de cumplimiento del fallo, pues sus montos aún no se liquidan.



135.- Explicando lo anterior debo señalar que durante los meses laborados de 2021 se devengaron dos beneficios que se liquidan y pagan durante 2022, y respecto de los cuales tengo derecho a percibir en 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, tengo derecho a percibir en bono en forma íntegra en caso de acogerse la demanda respecto al año 2021, cuyo cobro me reservo 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 reservo 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 tengo derecho en forma íntegra en caso de acogerse la demanda respecto al año 2021, cuyo cobro me reservo 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 mi reintegro cuyo cobro también me reservo 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.

136.- **(En subsidio)** Para el evento, de no acogerse la acción por practica 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 15 años de servicios por la suma de \$28.559.341, que corresponde al valor de 11 meses de remuneración.

b) Indemnización sustitutiva de aviso por la cantidad de \$2.559.341

c) Recargo legal del 30% por el despido injustificado por la suma de \$8.445.825, conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

d) 11 remuneraciones como sanción por el despido vulneratorio por la suma de \$28.559.341.-

e). según el proyecto de finiquito presentado por la empresa se adeudan por feriado anual por la suma de \$5.954.321, más el feriado proporcional de \$548.648

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 me reservo 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 me reservo para la etapa de cumplimiento del fallo.

g) Bono de continuidad operacional proporcional del periodo julio octubre de 2021 O las sumas inferiores que determine S.S. de acuerdo al mérito de los antecedentes.

Sobre el Daño Moral.

137.- 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”. Por último, 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. Asimismo, se entiende por interés lo que es útil, por cualquier causa, aunque no sea pecuniariamente medible, con tal que signifique un bien para el sujeto, que le satisfaga una necesidad, que le cause felicidad o que le inhiba un dolor. En este orden de ideas, podemos afirmar que el conjunto de preceptos que rigen las indemnizaciones provenientes del daño, se desprende que su procedencia presupone ese interés de parte de quien lo experimenta o sufre, surgiendo la obligación de indemnizarlo, en este caso por la empresa demandada.

DAÑO MORAL

138.- 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”

139.- 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.”

140.- 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.



141.- En ese sentido, el profesor 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.

142.- 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.

143.- 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.”

144.- 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.

145.- En ese sentido, se ha pronunciado la sentencia de la Excma. Corte Suprema ha señalado pronunciándose de recurso de unificación de jurisprudencia de Rol 23096 – 2019 de fecha 19 de agosto de 2020 que señala: “Octavo: Que, conforme lo prescribe el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela se debe utilizar para dirimir cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas que la reglan, cuando se afecta el derecho consagrado en el artículo 19, número 1°, inciso primero, de la Carta Fundamental, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos durante su vigencia. También para conocer actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 de dicho código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto, verificados en igual período. La primera norma citada, como se aprecia de su lectura, no señala qué medidas deben adoptarse para restablecer el imperio del derecho, tampoco las indemnizaciones que deben regularse en favor del trabajador afectado.

146.- Por su parte, el artículo 495 del mismo estatuto, que señala los requisitos que debe cumplir la parte resolutive de la sentencia, indica que si se declara la existencia de la lesión de derechos sustantivos se debe disponer, lo siguiente:

a) de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de su dictación, su cese de inmediato bajo apercibimiento de multa, la que puede repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada;

b) las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la transgresión, bajo el mismo apercibimiento, incluidas las indemnizaciones que procedan; y



c) las multas a que hubiere lugar de acuerdo a las normas del citado cuerpo legal. Asimismo, ordena a la magistratura velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada, debiendo abstenerse de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.

147.- En consecuencia, se debe colegir que se consagró una tutela completa, pues la referida disposición comprende tres tipos de protección: inhibitoria, restitutoria y resarcitoria, en la medida que el tribunal debe hacer cesar de inmediato la o las conductas lesivas; tiene que velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada; y, por último, debe adoptar las medidas a que el infractor quedará obligado para reparar las consecuencias derivadas de su conducta, incluidas las indemnizaciones que procedan.

148.- Noveno: Que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del daño debe ser integral, completa, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora de derechos fundamentales, lo que determinará si debe comprender el daño moral. Corrobora dicha interpretación la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo, en lo que concierne, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica "las indemnizaciones que procedan", por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente. No debe olvidarse que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el de protección, y una de sus manifestaciones concretas es el principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de la magistratura de interpretar la norma según este criterio, esto es, al existir varias exegesis posibles se debe seguir la más favorable al trabajador, conocido también como el indubio pro operario. Por consiguiente, cabe concluir que procede la indemnización por daño moral en materia de vulneración de derechos esenciales ocurrida durante o al término de la vigencia de la relación laboral. Décimo: Que, por otra parte, del claro tenor del artículo 489 del Código del Trabajo se observa que si un empleador con su conducta conculca uno de los derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, con ocasión del despido, el inciso tercero de la norma aludida contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, además de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio con el correspondiente recargo.

149.- En esta hipótesis, si el empleador provoca en el trabajador una lesión de carácter extrapatrimonial puede resarcirse, toda vez que la indemnización especial que contempla la norma transcrita precedentemente tiene el carácter punitivo o sancionatorio, que deberá determinar el juez conforme a las circunstancias del caso. El carácter sancionatorio de esta indemnización tarifada que establece el artículo 489 y, en consecuencia, su compatibilidad con una que diga relación con el perjuicio moral ocasionado, se colige de su tenor literal en cuanto no excluye ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral, y del hecho que su monto está predeterminado en la ley y no requiere la prueba del daño efectivamente causado. De esta manera, la referida



indemnización especial es compatible con una que compense el daño moral, cuya función es más bien compensatoria del mal sufrido y su determinación, de carácter prudencial.

150.- Undécimo: Que, esa aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código Civil, sino de manera basal en el artículo 1558 del referido cuerpo legal, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del mismo código, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral.

151.- La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, por lo que la indemnización otorgada permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos discriminatorios de los que fue objeto la trabajadora, que afectaron su integridad física y síquica, permitiéndole ciertas ventajas que satisfagan su legítima aspiración de compensar el mal causado."

152.- El daño moral, como se ha señalado en nuestra doctrina y jurisprudencia es el dolor, pesar, angustia y molestia psíquicas que sufre una persona en sus sentimientos a consecuencia del hecho ilícito (R.D.J., T. 57, sec. 4ª, p. 229, T. 60, sec.4ª, p 447 y T.70, sec. 4ª, p. 68).

153.- Que en el caso de autos, efectivamente este demandante sufre como consecuencia de las acciones ilícitas de la denunciada el dolor, pesar, angustias y molestias síquicas, toda vez que, como se ha señalado, se me ha privado de la tranquilidad de poseer un empleo estable, del que obtiene la retribución suficiente para mantener a mi familia, la capacidad de atención de salud por un prestador privado que garantiza un total acceso a prestaciones médicas de mayor calidad y cantidad que la que podría recibir en el sistema de salud público, el hecho que se me despide como un número más, a través de una fría llamada por teléfono, poniendo cruelmente fin a una etapa de mi vida que se extendió por 15 años, sin siquiera poder despedirme de mis compañeros y amigos de trabajo.

154.- Es por lo anterior, que tengo 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, ando de mal humor, he perdido contacto con mi 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 debo enfrentar.

155.- De la misma forma, se dificulta el realizar nuevamente cualquier acción sindical que pudiera significar el disgusto de un empleador, temor a la organización y la desmovilización de este trabajador y los otros 69 despedidos sea en este empleo o en cualquier otro.

156.- Tanto es así, que inclusive, uno de los despedidos en este acto de despido masivo, sufrió dos infartos, encontrándose de forma prolongada en hospitalización por la situación de estrés que hemos vivido, junto con la angustia de una situación injusta que en nuestro trabajo no provocamos.



157.- En definitiva, el daño descrito, evidentemente da derecho a las indemnizaciones que se demandaran, ya que esta es, finalmente, la única forma de restablecer el imperio del derecho y resarcir el menoscabo generado en mi persona por la conducta abusiva e impropia de mi empleador.

En consideración con lo anterior, resultan plenamente aplicables las normas de los artículos 1556, 2320 y 2322 del Código Civil, ya que el daño provocado ocurrió con ocasión de mi despido. Por ello es que solicito se condene a la contraria al pago de \$50.000.000 (cincuenta millones de pesos) a favor de este demandante a modo de indemnización por daño moral o el que VS estime en justicia.

PETICIÓN CONCRETA: Tener por interpuesta demanda en Procedimiento de Tutela Laboral por despido antisindical conforme al artículo 294 y demanda por despido vulneratorio de mi derecho a no ser discriminado por razones de sindicación conforme al artículo 489 ambos del Código del Trabajo y derecho a la libertad de opinión, solicitando el amparo legal y resarcimiento del daño causado, en contra de la empresa Codelco Chile, División El Teniente representada por don Andrés Music Garrido, ambos ya individualizados, a fin de que SS., ponderando los antecedentes que expondré, probanzas que allegaré y rendiré en las audiencias respectivas, declare:

I.- Que el despido del que he sido objeto el 07 de octubre de 2021, es antisindical y/o discriminatorio grave, pues se ejecutó en represalia a mis opiniones vertidas en una asamblea sindical del 27 de agosto de 2021, como por los audios de whatsapp señaladas.

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 mis funciones que desarrollaba en la División El Teniente de Codelco Chile.

III.- Más el pago de mis remuneraciones desde mi despido verificado el 07 de octubre de 2021 hasta el reintegro efectivo, a razón de un sueldo mensual de \$2.559.341

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 mi separación, los cuales me reservo para cobrar en la etapa de cumplimiento del fallo, pues sus montos aún no se liquidan; o las sumas que US., estimen pertinente a derecho, con expresa condena en costas.

V.-Se condenen a la demanda a pagar por daño moral la suma de \$50.000.000 (cincuenta millones de pesos).

VI.- 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 US., estime acorde a derecho.



VII.- 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.

VIII.- 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.

IX.- Para el evento, de no acogerse la acción por practica 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 15 años de servicios por la suma de \$28.559.341, que corresponde al valor de 11 meses de remuneración.

b) Indemnización sustitutiva de aviso por la cantidad de \$2.559.341

c) Recargo legal del 30% por el despido injustificado por la suma de \$8.445.825, conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. d) Según el proyecto de finiquito presentado por la empresa se adeudan por feriado anual por la suma de \$5.954.321, más el feriado proporcional de \$548.648

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 me reservo 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 me reservo para la etapa de cumplimiento del fallo.

g) Bono de continuidad operacional proporcional del periodo julio octubre de 2021. O las sumas inferiores que determine S.S. de acuerdo al mérito de los antecedentes.

PRIMER OTROSÍ: En subsidio de lo principal, interponer 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, ingeniero, ambos con domicilio en calle Millán N°1020 en la comuna de Rancagua; demanda que se fundamenta en los antecedentes de hecho y derecho que en adelante paso a exponer:

Hechos por ser los mismos hechos fundantes de las acciones anteriores, doy por expresamente reproducidos los hechos contenidos en lo principal de esta presentación, agregando lo siguiente.



Del Despido Injustificado:

1.- En primer 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 que 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 yo fui el despedido.

2.- Además, según lo expresado en la carta de despido, referente a los excedentes que aporta Codelco al país, hay que señalar, que dicha alegación no se circunscribe sólo a la División El Teniente, además, es necesario señalar, que este año se duplicarían los excedentes aportados al Estado en comparación al año 2020, tanto es así, que 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, a comparación del año 2020 donde los excedentes totales fueron de 2.078 millones de dólares, incluso si vemos los excedentes del año 2019, que ascendieron a 1340 podemos concluir que estamos ante uno de los mejores años de la empresa en cuanto a excedentes aportados al Estado.

3.- 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. 4.- 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.

5.- Si analizamos la carta de despido, 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, las utilidades sin lugar a dudas son mayores, 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.

6.- 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, además, alegar medidas de seguridad que la empresa viene implementando desde marzo de 2020 para fundar un despido en octubre de 2021 es claramente extemporáneo.

7.- 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.

Petición concreta: 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 representada por Andrés Music Garrido, ya individualizados a fin de que S.S., ponderando los antecedentes que exponremos, probanzas que allegaré y rendiré en las audiencias respectivas, declare:

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

a) Indemnización por 15 años de servicios por la suma de \$28.152.751, que corresponde al valor de 11 meses de remuneración.

b) Indemnización sustitutiva de aviso por la cantidad de \$2.559.341.-

c) Recargo legal del 30% por el despido injustificado por la suma de \$8.445.825 conforme al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo,

d) Según el proyecto de finiquito presentado por la empresa se adeudan por feriado anual la suma de \$5.954.321, más el feriado proporcional de \$548.648.

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 me reservo 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 me reservo 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 me reservo para la etapa de cumplimiento del fallo. O las sumas inferiores que determine S.S. de acuerdo al mérito de los antecedentes.

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

SEGUNDO: CONTESTA DEMANDA. Que comparece la demandada quien solicita tener por contestada la demanda en los siguientes términos:

I. DE LOS HECHOS

1. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

1.1. Hechos que se aceptan

a) La fecha de inicio de la relación laboral, esto es, 28 de julio de 2006.

b) El cargo que desempeñaba el Sr. Cornejo al término de la relación laboral, Operador Minas.

c) Con fecha 7 de octubre de 2021 mi representada puso término a la relación laboral, por la causal del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir,



necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Nos referiremos al despido y su justificación más adelante.

1.2. Hechos que se controvierten

d) Es incorrecta la remuneración que se señala en la demanda (\$2.559.341.-). Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la remuneración del actor ascendía a \$2.342.848.- En este sentido, negamos que la remuneración promedio mensual pueda incluir la movilización, que como se reconoce en la demanda, es proporcionada por mi representada. Siendo así, no constituye una cantidad que estuviera percibiendo el trabajador en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo, ni habría monto que devolver o reembolsar por dicho concepto, como para incluirlo como una suerte de asignación de movilización.

e) La única suma que correspondía al demandante al término de sus servicios es la que se le ofreció en su finiquito, de acuerdo al siguiente detalle:

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, como desarrollaremos en el capítulo IV de esta presentación.

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. Cornejo

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 mi parte habría despedido al actor como represalia por:



i. Emitir opinión en contra de la oferta de la empresa y solicitar en un tono enérgico a la directiva del Sindicato El Teniente, al que pertenecía, que respetara lo acordado en la asamblea sindical; y

ii. Enviar un mensaje de audio por la aplicación WhatsApp a un compañero, que se habría viralizado.

b) Lo negamos categóricamente. La empresa NO tiene acceso a los diálogos u opiniones que se puedan verificar en las asambleas sindicales y/o interacciones posteriores, y tampoco revisa lo que los trabajadores publican en sus redes sociales personales.

c) Desconozco si el actor manifestó diferencias con uno o más dirigentes del Sindicato al que pertenecía y/o con la oferta de la empresa, y por lo tanto lo niego. Por lo demás, esas eventuales diferencias nada tienen que ver con la decisión de poner término a su contrato. Asimismo, desconozco cuál fue la votación del actor respecto de la oferta de la empresa, por lo que controvierto su rechazo a la misma.

d) Desconozco si el actor efectivamente envió un mensaje de audio de WhatsApp a un compañero de labores, por lo que lo niego. Con todo, aun de ser efectivo, es falso que dicho mensaje haya llegado a manos de la empresa, como se afirma en el párrafo N°78, página 21 de la demanda. También controvertimos que tal mensaje se haya vuelto viral entre los afiliados al Sindicato El Teniente.

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

f) No es efectivo tampoco que se le haya despedido por ejercer su derecho de libertad de emitir opinión. Como se señaló, la empresa desconocía tales opiniones, como todas las que pudieron generarse al interior de los sindicatos en el contexto de la negociación colectiva.

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

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

i) 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 Como ya hemos señalado, 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. Cornejo. Varias de ellas incluso tienen que ver con terceros ajenos a la presente causa.

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, niego expresamente los siguientes hechos contenidos en la demanda:

a) Que mi representada haya comenzado o mantenga un proceso de persecución, discriminación y exclusión de trabajadores mediante despidos injustificados, vulneratorios



y/o antisindicales. Niego, asimismo, que los ex trabajadores que se mencionan como ejemplo, hayan sido objeto del proceso que se acusa.

b) En la misma línea, negamos 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) Negamos 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 mi 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 (De los demás, 13 no tenían afiliación, 20 pertenecían al Sindicato 7, y 22 al Sindicato El Teniente).

Más adelante en la demanda, en el título relativo a los indicios del despido supuestamente antisindical, en la letra a) del párrafo N°95, la contraria va más lejos y se atreve a afirmar que a instancias de mi representada “todos los trabajadores a plazo fijo y aprendices se afiliaron al Sindicato N°5, a cambio de beneficios económicos”. Reiteramos 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) Negamos todas las afirmaciones que se hacen en relación al Sr. 1 De los demás, 13 no tenían afiliación, 20 pertenecían al Sindicato N°7, y 22 al Sindicato El Teniente. 2 Página 28 de la demanda.

Braulio García Olea, tercero ajeno al juicio y a los hechos de la causa. Muy especialmente, que éste haya sido la víctima de la situación que se relata respecto de la causa Rit O-280-2019.



Sobre el particular, es necesario agregar que se apreció la prueba que se cuestiona en la causa penal Rit 2742-2019 del Juzgado de Garantía de Rancagua, sin que se acreditara o alegara siquiera alguna manipulación. Respecto a la cláusula de extensión de beneficios de los convenios suscritos en 2021, sólo podemos señalar que ella fue acordada con los 5 sindicatos Rol B de la División.

j) Negamos que se haya utilizado a las gerencias para presionar e influenciar a los trabajadores fuera del ámbito sindical para aprobar la oferta de la empresa. La única actividad que, legítimamente, desplegó la División previo a la votación, fue informar y explicar las condiciones de la misma.

k) 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. Así las cosas, el día de la votación el Sr. González llamó telefónicamente al Sr. Flores y lo invitó a conversar, a lo que éste accedió.

l) 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 (Los convenios colectivos fueron suscritos en las siguientes fechas: el Sindicato N°5 firmó el 20 de agosto de 2021, los Sindicatos El Teniente y Caletones firmaron el 27 de agosto de 2021, el Sindicato Sewell y Mina Unificado firmó el 30 de agosto de 2021 y el Sindicato N°7 lo hizo el 31 de agosto del mismo año. Página 13 de 50 todos nuestros) , disponen lo siguiente:

“7. EFECTOS DEL CONVENIO COLECTIVO (...) Se deja constancia, además, de que todos los sindicatos Rol “B” de la División El Teniente han convenido dejar registro de una práctica de larga data destinada a facilitar la movilidad sindical dentro de la División, consistente en que el cambio de afiliación sindical sólo exige el pago de la cuotas sindicales de la nueva organización a la cual se afilia. En virtud de dicha práctica, la División El Teniente descontará a contar del mes siguiente de que se le notifique del cambio de afiliación sindical de un trabajador, las cuotas sindicales correspondientes al nuevo Sindicato al cual éste se afilie, y dejará de descontar aquellas de la organización de origen.

De acuerdo con la libertad de afiliación que regula el artículo 323 del Código del Trabajo, si se produce un cambio de afiliación sindical dentro de los 15 días siguientes a la suscripción de un contrato o convenio colectivo, también dará derecho al trabajador a acceder, por una única vez, a aquellos beneficios que se otorgan sólo por motivo de la firma del nuevo instrumento, si no lo hubiere percibido por esa misma causa durante su afiliación sindical anterior.



En cualquier caso y con la finalidad de cautelar la equidad entre los trabajadores que negocien colectivamente, con independencia de su afiliación sindical o proceso negociador, los beneficios que se otorgan por motivo de la firma del instrumento colectivo sólo podrán ser percibidos una vez.” (Los destacados son todos nuestros)

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. Ello no podría constituir, entonces, una inconducta del empleador, un desconocimiento de los resultados de la votación de la última oferta, ni menos una práctica antisindical. Incluso, esta disposición se mantuvo en la redacción de los convenios firmados en agosto de 2021.

m) 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. Nuevamente, si el actor tiene o tuvo diferencias con el actuar de los dirigentes de su sindicato, la presente demanda no es la vía idónea para reclamarlas, ni puede entenderse que sea responsabilidad de la empresa el conocer la existencia de dichas diferencias o la búsqueda de solución a su respecto.

n) Es falso que la División haya identificado 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. Negamos también que los dirigentes sindicales informen o entreguen a los trabajadores que son parte de la disidencia interna o fueron críticos de la negociación colectiva. Subrayamos la liviandad de esta afirmación, que, según la contraria, se señalaría con cierto grado de asidero (párrafo 83), no obstante lo cual no entrega detalle alguno sobre su fuente.

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) emitieron opiniones en contra de las ofertas de la empresa, también por redes sociales.

p) No obstante no se indica quiénes, 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 mi representada-, entregándole antecedentes y nombre de trabajadores que fueron despedidos.

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



subestimarse a los dirigentes sindicales y socios que acordaron negociar colectivamente en forma anticipada, y que finalmente aceptaron la oferta de la empresa.

r) Se desconoce la forma en que se desarrolló la asamblea en que el Sindicato El Teniente aprobó la oferta de la empresa, por lo que controvertimos expresamente lo que se indica en la demanda al efecto.

s) Se desconocen, y por tanto controvierten, los hechos que se relatan sobre los ex trabajadores Sres. Christian Zúñiga, Cristian Medina, y Manuel Yáñez Díaz, terceros ajenos a la presente causa.

t) Es falso que la empresa se haya valido de alguno de los dirigentes del Sindicato El Teniente o cualquier otro dirigente para “acallar la disidencia sindical o sancionar a quien osara ir en contra de sus intereses”.

u) Se controvierte el mensaje de WhatsApp que habría enviado el Presidente del Sindicato El Teniente a un trabajador “de apellido Valdivia”, en donde habría mostrado que nunca tuvo la intención de respetar lo decidido por las bases.

v) 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°82 de la página 22 sólo individualiza a 9 trabajadores supuestamente desvinculados por los mismos motivos.

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

x) 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 (Gerente de Recursos Humanos de la empresa su apellido es Illanes), hayan ofrecido beneficios personales en Viña del Mar a alguien. En este punto, subrayamos la completa falta de fundamento de esta grave y además genérica acusación.

y) 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. Al artículo 294 del Código del Trabajo define el despido antisindical en los siguientes términos: “Art. 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, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.” (El subrayado es nuestro)

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. (GAMONAL CONTRERAS,



Sergio, “Derecho Colectivo del Trabajo”, Tercera Edición actualizada con la Ley 20.940, Ediciones DER, año 2020, p. 495).

Que es el nombre del Gerente de Recursos Humanos de la empresa, y no Rodrigo “Illanes” como se indica en la demanda.

3. Siendo el único hecho concreto que aporta en relación al Sr. Cornejo, la contraria deberá, entonces, aportar indicios de que su despido efectivamente constituyó una represalia por sus opiniones en una asamblea sindical y por un mensaje de audio de WhatsApp que se habría viralizado.

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 sus opiniones o mensajes en redes sociales personales.

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 (párrafo 61 y 62 de la demanda) 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 mi 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, que señala:

“Artículo 289.- Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

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

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 reiteramos lo ya señalado, en cuanto a que mi



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: “Artículo 290.- Serán consideradas prácticas antisindicales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:

b) Acordar con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido.” (Los subrayados son nuestros)

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, mi representada también habría incurrido en la práctica antisindical de la letra b) del artículo 291 del Código del Trabajo, a saber: “Artículo 291.- Incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

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

13. En este punto, la alegación se confunde con la vulneración al derecho a la libertad de opinión del demandante, a la que nos referiremos más adelante. Con todo, nuevamente negamos que exista relación alguna entre las opiniones –supuestamente- vertidas por el Sr. Cornejo, ya sea en la asamblea sindical que indica o en sus redes sociales, con el término de la relación laboral.

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. No existe conexión lógica entre los postulados del libelo pretensor en este punto. (Punto 99 de la demanda)

15 Finalmente, reiteramos 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 mi representada se ajustó estrictamente a lo dispuesto en los convenios colectivos vigentes con los cuatro sindicatos que participaron en la negociación colectiva.

16. En suma, 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 mi 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 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...” (El subrayado es nuestro) 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 mi representada, al despedir al demandante, se limitaron sus derechos a la libertad de opinión y a no ser discriminado por su sindicación, sin Página 21 de 50 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: “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.” (El subrayado es nuestro)

d) Finalmente, el artículo 489 del Código del Trabajo, que regula el despido vulneratorio de derechos fundamentales, dispone en su inciso cuarto lo siguiente: “Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y Página 22 de 50 además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar por la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.”

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 9 . 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 (Ugarte Cataldo, José Luis, Derechos Fundamentales, Tutel y Trabajo, Editorial Thomson Reuters, año 2018, p. 146)

f) En consecuencia, 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) Asimismo, 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) Como se señaló, para configurar una discriminación e los términos del año 2018, 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. Cornejo reclama haber sido discriminado por ejercer su derecho a la libertad de opinión, tanto en una asamblea sindical como a través de un mensaje de audio de WhatsApp que se habría viralizado.

d) Reiteramos que la propia contraria desvirtúa su tesis cuando afirma que la conducta de mi representada no habría afectado a todos (párrafo 56) 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.

e) Siendo así, mi representada sólo pudo haber discriminado al actor por sus opiniones al interior de una asamblea sindical y por enviar un mensaje de WhatsApp, de lo que nunca tuvo conocimiento.

f) El desconocimiento de ello, por tanto, impide que se configure una discriminación arbitraria en contra del demandante.

g) Ahora bien, y como ya hemos adelantado, llama la atención cómo en la demanda se enuncian y desarrollan un sinnúmero de criterios sospechosos para la discriminación en que habría incurrido mi representada.



h) En efecto, dentro de la sindicación, la contraria crea varios subcriterios para fundar el supuesto trato diferenciado que reclama. Primero, en el N°15, página 7, 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 párrafo N°50, página 15 y siguientes, 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 el N°80 y 82 (página 22) 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; o

(iii) que emitieron opiniones por redes sociales. Finalmente, en el párrafo N°102 (página 30), 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. Cornejo, 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: 12º.- 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 (GAMONAL CONTRERAS, Sergio, y GUIDI MOGGIA, Caterina, “La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo”, Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial, DER Ediciones, año 2020, p.114.). El derecho a la libertad de expresión se encuentra expresamente resguardado por la acción de tutela laboral.

c) Como adelantamos, 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 asamblea sindical que indica, o bien en sus redes sociales personales, con su posterior despido.



d) Se desconoce si el demandante emitió opiniones contrarias a sus dirigentes sindicales y/o a la negociación colectiva misma en una asamblea sindical o en sus redes sociales personales, por lo que negamos que se haya adoptado represalias o cualquier tipo de sanción en su contra por ello.

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” Y ello significa que el esfuerzo de la víctima, en términos de prueba, no exige orientarse a lograr la convicción plena del juez en relación con lo verídico de los hechos -se suele hablar aquí de “plena prueba” o “convicción” como estándar ordinario de prueba-, sino algo distinto y de menor intensidad: generar una “sospecha razonable” de que la conducta lesiva se ha producido.: debe darse por acreditada la conducta discriminatoria. La víctima o denunciante no está liberado de prueba: debe acreditar la existencia de “indicios suficientes” de la conducta lesiva, para que en ese caso pueda aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables”. (Ugalde Cataldo, ob cit. p 71 y 72).

c) De este modo, 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) Cada uno de estos indicios ha sido controvertido previamente, por su falsedad. Otros, 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, debemos finalmente determinar si mi 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, como tales, 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 (15 ALEXY, Robert, "Teoría de la Argumentación Jurídica, la teoría del discurso racional como teoría de la fundamentación jurídica", Palestra Editores, Lima, 2017, p. 458 a 460.) 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"(ALEXY, Robert , Ob. Cit, p. 458 a 460.) .

d) En la presente causa, hemos negado todos los supuestos fundantes de las vulneraciones que se reclaman. El despido del Sr. Cornejo se fundó en las necesidades de la empresa que se desarrollarán en el capítulo siguiente, y no en su presunta actividad sindical.

e) Así, 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:

Contesto la acción de despido injustificado deducida, solicitando expresamente su rechazo, con costas, porque en la especie mi 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, en los siguientes términos: "Art. 161.- 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." (El subrayado es nuestro)



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 por razones económicas o técnicas” (Lizama Portal, Luis y Lizama Castro Diego, Manual Individual del Trabajo, Ediciones DER, año 2019, p. 254).

c) En similar sentido, la más reciente jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema ha resuelto: “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...”(Excma. Corte Suprema, Rol Ingreso 76715-2020)

d) De este modo, 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) Como se ha señalado, mi representada puso término al contrato del Sr. Cornejo el día 7 de octubre de 2021, enviándole una comunicación de despido del siguiente tenor:

“Por medio de la presente, informamos a usted que División El Teniente ha decidido poner término a su contrato de trabajo, a contar de esta fecha, por 17 LIZAMA PORTAL, Luis, y LIZAMA CASTRO, Diego, “Manual de Derecho individual del Trabajo”, Ediciones DER, año 2019, p. 254. 18 Excma. Corte Suprema, Rol Ingreso N°76.715-2020. Página 33 de 50 la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, en virtud de los fundamentos de hecho y de derecho que se exponen a continuación.

HECHOS QUE FUNDAN LA CAUSAL DE DESPIDO INVOCADA Como es de su conocimiento, Codelco es una empresa del Estado, cuyo giro principal es explorar, desarrollar y explotar recursos mineros, procesarlos para producir cobre refinado y subproductos, y luego comercializarlos a clientes en todo el mundo, con el objetivo de generar excedentes para el Estado de Chile.

Pues bien, en el escenario económico y social que atraviesa el país luego del peak de la pandemia generada por la propagación del Covid-19, Codelco se ha comprometido a incrementar sus excedentes, para lo cual hemos 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.



En este contexto, División El Teniente, en adelante también “la División”, se encuentra en una compleja situación.

En efecto, desde el año 2018 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. Este fenómeno se acentuará en los años venideros, aumentando la caída en un 10% adicional al anteriormente nombrado. Conjuntamente, se proyecta un aumento en los costos de operación de un 20% respecto de 2020, como también crecientes requerimientos, tanto comunitarios, ambientales y/o normativos. Todo lo anterior, hace necesario, perentoriamente, un aumento de productividad para mitigar parcialmente la degradación de las variables mineras y mantener la posición competitiva y de rentabilidad de la División. De otro lado, debemos considerar las medidas que ha debido adoptar División El Teniente con motivo de la propagación del virus Covid-19. De acuerdo a la Resolución Exenta N°88 del Ministerio de Hacienda, de 8 de abril de 2020, actualizada por la N°133, de 15 de mayo de 2020, la División se encontraba exceptuada de la paralización de actividades ordenada para las comunas en cuarentena, por constituir una actividad que por su naturaleza no podía detenerse y cuya interrupción generaba una alteración para el funcionamiento del país.

Así, nunca dejó de operar durante la pandemia, por lo que debió adoptar rigurosas medidas de seguridad con el objeto de evitar los contagios entre sus trabajadores y mantener la continuidad operacional. En esta misma línea, se dispuso la separación de sus labores presenciales para 220 trabajadores que, por su edad y/o condición de salud, resultaban más vulnerables en caso de contagiarse de Covid 19. Sólo algunos de estos trabajadores pudieron efectuar sus funciones de forma remota, no obstante ello, en todos los casos se mantuvo el pago de sus remuneraciones en forma íntegra. **Finalmente, 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.** Para hacer frente a la situación descrita, cumplir con los compromisos con el país y mantener su competitividad, División El Teniente debe apuntar a una optimización de sus procesos productivos, con énfasis en la productividad, seguridad y sustentabilidad en el mediano y largo plazo, lo que vuelve indispensable efectuar un ajuste de alrededor de un 2% de su dotación.

En particular, la Suptcia. Mina Norte a la que pertenece su cargo de Operador Minas, sufrirá un proceso de racionalización que conlleva la supresión de sus funciones y las de 5 trabajadores más.”

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 podemos concluir 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) Desde ya, 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 Página 36 de 50 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. Según se expone, estas circunstancias, todas ajenas a la voluntad de la empresa, hacen necesario, perentoriamente, aumentar la productividad para mantener la posición competitiva de la División.

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. Tampoco el supuesto ahorro asociado al teletrabajo para la Corporación, pues ello no aplica a la División El Teniente. 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. Cabe destacar que esta medida en particular no responde a un capricho de mi representada, sino a las disposiciones de la autoridad sanitaria y al deber de protección de la vida y salud de dichos trabajadores. 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. En suma, no se puede sostener que los costos en que ha incurrido DET en la prevención del Covid-19 resulten extemporáneos para efectos de configurar las necesidades de la empresa que se invocan en la comunicación de despido del demandante, pues dicen relación con una situación permanente y muy vigente a esta fecha, que además se ha extendido por un periodo considerable de tiempo.

f) Finalmente, ciertamente que el ausentismo estructural es un factor del negocio y el riesgo del mismo es asumido por la empresa, pero Página 38 de 50 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) A enero de 2021 la Gerencia de Minas a la que pertenecía el actor, presentaba una sobredotación de 26 trabajadores, lo que motivó que en el proceso de despidos de octubre de 2021 se pusiera término al contrato del actor y de 5 trabajadores más de la Superintendencia Mina Norte a la que pertenecía. En este punto, destacamos 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) 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.

i) Cabe destacar también que, de acuerdo a lo detallado en la comunicación de despido, 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) Así las cosas, 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. (DOMÍNGUEZ



HIDALGO, Carmen, "El Daño Moral", Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, año 2002, p. 84.) 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" (Gamonal, Sergio, "Evolución del daño moral por término del contrato de trabajo en el Derecho chileno", en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIX, 2° semestre, p.174.).

Ahora bien, aun para el caso que S.S. 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 21, siempre que se acredite que además de vulneración existe tal daño moral. Así, puede existir una afectación de derechos y no haber daño moral en ningún sentido, siendo la relación entre la afectación de un derecho y la provocación de un daño moral una relación puramente contingente, no conceptual ni necesaria.

En similar sentido, la jurisprudencia ha resuelto que sólo en caso que la indemnización tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo resulte insuficiente para reparar el daño causado, podría proceder una indemnización por daño moral. Así, por ejemplo, se ha señalado que "la indemnización compensatoria del daño extrapatrimonial que se demanda bajo el rótulo de daño moral será desestimada únicamente por estimarse que la indemnización adicional cubre adecuadamente en este caso el resarcimiento compensatorio de la lesión de los bienes extrapatrimoniales anotados, sin perjuicio de lo que pueda decirse en otros casos a la luz del principio general del derecho que impone la reparación integral del daño, cuando la tarifa legal pueda impresionar como manifiestamente insuficiente" (Causa Rit T- 45-2009 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago).

En suma, para que prospere su acción, la contraria deberá acreditar, primero, la vulneración de derechos que alega y, adicionalmente, que el actor efectivamente padeció un daño moral como consecuencia la misma.

2. DEL DAÑO MORAL QUE SE DEMANDA EN AUTOS: MANIFIESTA FALTA DE FUNDAMENTO.

a) En primer término, destaco que 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 mi representada al daño moral demandado.

b) Luego, destacamos 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 (párrafo 149 de la demanda), 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, 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. Se menciona también la pérdida del plan de salud, que tampoco puede fundar un supuesto daño moral, pues se trata de un beneficio asociado a la vigencia de la relación laboral. Finalmente, 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.

Así la ltma. Corte de Apelaciones de Valdivia resolvió: “QUINTO: [...] Por tanto, de lo reseñado se sigue que es perentorio siempre efectuar un esfuerzo de acreditación acerca de la existencia del hecho dañoso, en nexo causal con el dolo o culpa del empleador, para engendrar el derecho a una indemnización por el daño moral padecido, aspecto que ha estado reconocidamente ausente en el caso sublite, no pudiendo achacarse de contrario un déficit del tribunal en la inteligencia y aplicación de lo que son las reglas de ponderación probatoria conforme a la sana crítica, por la sola (Ver párrafo N°149, página 40 de la demanda) circunstancia de entender que esta forma de perjuicio debe presumirse...”(Corte Apelaciones Valdivia Rol 192-2019)

f) De otro lado, 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. Esta parte ya controvertió la existencia de dicho perjuicio, pero, de acreditarse en autos, negamos que pueda ascender a la abultada suma que se demanda por este concepto, y muy especialmente, su relación de causalidad con el despido o los demás hechos que se alegan en autos. 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 de despido antisindical o vulneratorio.

3. LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL DEBE SER DESESTIMADA

a) En razón de lo expuesto en los numerales precedentes, 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. 25 ltma. Corte de Apelaciones de Valdivia, Rol Ingreso 192-2019.

b) En subsidio, y para el caso improbable que se condene a mi representada por este concepto, solicito se rebaje prudencialmente su monto en relación la cuantiosa suma que se demanda al efecto.



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 294 Bis y 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. Reiteramos que la única suma que corresponde al trabajador al término de sus servicios es la indicada en el proyecto de finiquito antes transcrito. Así, es falso que se adeude el Bono de continuidad operacional proporcional del periodo julio octubre de 2021", pues el anexo K del convenio colectivo que lo regula no estipula pagos proporcionales.

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.

Petición concreta: tener por contestadas las demandas deducidas en autos y, con su mérito, rechazar íntegramente las mismas, con expresa y ejemplificadora condena en costas.

SEGUNDO OTROSÍ: Demanda reconvencional. Camila Gallardo Urrutia, abogada, en representación de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE, demandada en los autos RIT S-17-2021, caratulado "CORNEJO GÁLVEZ, CRISTIAN con CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE" a S.S., respetuosamente digo:

Deduzco demanda reconvencional en contra del actor Sr. Cristian Cornejo Gálvez, trabajador, domiciliado en Nevado de Flores N°742, Población Manzanal, Rancagua, solicitando se le condene al pago de \$9.694.016.-, 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. En su cláusula tercera, se estipuló el pago de un Bono de \$1.000.000.- líquidos, en reconocimiento a los resultados excepcionales en crisis. Si bien este bono se devengaría de cumplirse con una tasa anual de contagios entre enero y diciembre de 2021, se anticipó su pago al mes de agosto de 2021. Conforme a ello, se estipuló que si el trabajador recibía dicho anticipo, y por cualquier motivo egresaba de la empresa antes del 31 de diciembre de 2021, el monto anticipado se descontaría de su finiquito en proporción a la fracción de año que no



alcanzó a cumplir. El descuento practicado en el finiquito del demandante corresponde precisamente a lo señalado, pues el Bono por Reconocimiento a los Resultados Excepcionales en Crisis le fue anticipado en agosto de 2021 y, al egresar de la División antes del 31 de diciembre del mismo año, correspondía descontarle la fracción de la proporción del año que no alcanzó a cumplir.

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. El demandante se encontraba en el Anexo 1 antes referido, por lo que en agosto de 2021 se le anticipó el Incremento en estudio. Habiendo egresado antes del 31 de diciembre de mismo año, corresponde descontar el monto anticipado 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.- Este bono se devengaría en el mes que se cumpliera un hito establecido en el anexo F Bis del convenio colectivo, que era la comunicación a las organizaciones sindicales del resultado de las evaluaciones de los pilotos y la presentación de un protocolo al efecto. El Bono se pagaría a los trabajadores que tuvieran contrato de trabajo vigente a la firma del convenio y también a la fecha en que se cumpliera el hito antes indicado. No obstante ello, se acordó anticipar el pago del Bono a agosto de 2021, y que se descontaría del finiquito del trabajador en caso de que no cumpliera con alguno de los requisitos del párrafo precedente. El hito que marcó el devengamiento del bono se materializó en diciembre de 2021, después del término del contrato del actor, por lo que no se cumplió con el requisito de que tuviera contrato de trabajo vigente a esa fecha, y correspondía descontar de su finiquito el total del bono anticipado en agosto de 2021.

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 Este Bono se devengaba en enero de 2022, por lo que si por cualquier motivo el trabajador egresaba de la Empresa antes del 31 de Diciembre de 2021, se le descontaría el total en su respectivo finiquito. Como el demandante egresó de la empresa en octubre de 2021, correspondía efectuar el descuento en su finiquito.

4. \$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. Cabe destacar que esta suma se pagó a todos los trabajadores afectos al convenio, pero que



dado su carácter voluntario, podía ser restituida. Para los que no optasen por la restitución, la suma indicada se descontaría mensualmente de sus liquidaciones de remuneraciones en 36 cuotas a partir de noviembre de 2021, aplicando el reajuste de la cláusula 3.2. del convenio colectivo. Si por cualquier motivo el trabajador egresaba de la División antes del término de la vigencia del convenio colectivo, el saldo se descontaría de su finiquito de acuerdo a las condiciones señaladas. En el caso del actor, optó por no restituir y su contrato de trabajo terminó en octubre de 2021, por lo que correspondía descontarle el total de lo anticipado.

5. \$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. Este anticipo era de \$1.296.000.- líquidos, correspondiente a parte de la Asignación de Movilización con Conectividad pactada para la vigencia del convenio colectivo, vale decir, el resultante de multiplicar \$36.000.- por 36 meses, que se descontaría en 36 cuotas a contar de noviembre de 2021. Luego, como el contrato del trabajador terminó en octubre del mismo año, correspondía también descontar íntegramente este monto de su finiquito.

6. \$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:

“CUARTO: En consecuencia, el nuevo párrafo tercero de la cláusula 5.2.14 del Convenio Colectivo vigente entre las partes es del siguiente tenor: “Por una única vez durante la vigencia de este convenio colectivo, los trabajadores podrán acceder a un préstamo por el equivalente a 3,0047 sueldos base de la categoría 17 de la escala de sueldos Rol “B” de División El Teniente, según su valor vigente a julio de 2021. El préstamo deberá ser restituido en 36 cuotas pagaderas entre los meses de noviembre de 2021 y octubre de 2024, ambos inclusive, no devengará intereses y se reajustará conforme la variación mensual del IPC. Podrán acceder a este beneficio todos los trabajadores Rol “B” con contrato indefinido vigente, independientemente de su tiempo de trabajo en la División y de las cuotas o saldos no vencidos del Préstamo de Emergencia que registren a esta fecha. Este préstamo excepcional se otorgará a todos los trabajadores sólo en el mes de agosto de 2021, pero considerando su carácter voluntario, el préstamo podrá ser restituido inmediatamente por el trabajador que no desee hacer uso de él”.

QUINTO: Además, las partes agregan un nuevo inciso final a la cláusula antedicha (que queda compuesta de cinco párrafos), cuyo tenor es el siguiente: “A los trabajadores que por cualquier motivo egresen de la “Empresa” antes de restituir íntegramente los préstamos establecidos en esta cláusula, se les descontará en sus respectivos finiquitos el saldo impago del o los mismos créditos”.

Conforme a ello, ya que el actor no restituyó el préstamo y la relación laboral concluyó en octubre de 2021, antes de devengarse la primera cuota del pago, correspondía descontar el monto íntegro en su finiquito.



7. \$88.702.- por Reembolso Préstamo Especial Neg. 18: En similar sentido, el 10 de agosto de 2018, mi 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. El pago de las cuotas consta en las liquidaciones del actor, y el saldo descontado corresponde al saldo que no alcanzó a enterar al término de su contrato.

8. \$380.711.- por descuento Becas Escolares 2021: De acuerdo a la cláusula 5.2.4. del convenio colectivo del periodo 2018-2021 aplicable al actor, éste percibió el beneficio de la letra a), "Becas enseñanza prebásica, básica, media y superior", pero no cumplió con el requisito de acreditar la matrícula y la calidad de alumno regular del o los estudiantes mediante certificado del establecimiento educacional respectivo, dentro de las fechas estipuladas por la División. Así las cosas, conforme a la cláusula citada, corresponde descontar en su finiquito la beca otorgada.

9. \$336.000.- por Anticipo de Sueldo Octubre 2021: Corresponde al anticipo de la remuneración de octubre de 2021.

PETICIÓN CONCRETA: Tener por interpuesta demanda reconvenzional en contra del Sr. Cristian Cornejo Gálvez, ya individualizado, y en definitiva condenarlo al pago de \$9.694.016.-, con costas.

TERCERO: Audiencia preparatoria.

Se evacua el traslado a la demanda reconvenzional

Llamado a Conciliación. El tribunal propone como base de conciliación sin que constituya pronunciamiento sobre el fondo del asunto el 30% del recargo, 04 remuneraciones y el feriado que ha sido demandado.

Los hechos a probar son los siguientes:

1. Existencia de los actos invocados en la demanda como lesivos de la libertad sindical y de libertad de opinión del actor que habrían sido efectuados por el empleador en contra del actor. Hechos, razones, motivos y circunstancias.
2. Efectividad de haber sido el actor sujeto de un despido antisindical y/o discriminatorio en razón de haber de haber ejercido su libertad de expresión. Hechos y circunstancias.-
3. En su caso efectividad de haberse tratado de una discriminación grave. Hechos y circunstancias.
4. Razonabilidad de las medidas adoptadas por la demanda. Hechos y circunstancias.-
5. Efectividad que el actor ha sufrido perjuicios como consecuencia de los hechos referidos en la presente acción. Hechos y circunstancias que constituyen dicho daño, naturaleza del mismo y valoración pecuniaria del mismo.



6. Efectividad que las personas que se denominan aprendices en la empresa demandada son trabajadores con contrato a plazo fijo.-

7. Efectividad que al 19 de agosto de 2021 había 65 aprendices en la División, de los cuales sólo 10 se encontraban afiliados al Sindicato N°5.

8. Efectividad de encontrarse la demandada en alguna de las hipótesis del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Hechos al tenor de la carta de despido, razones, motivos y circunstancias.-

9. Remuneración pactada rubros que la componían, monto de las percibidas los tres últimos meses íntegramente laborados.-

10. Procedencia y monto del concepto demandado, denominado incentivo a la gestión del negocio. Hechos y circunstancias.

11. Procedencia y monto de la gratificación demandada. Hechos y circunstancias.

12. Procedencia y montos del bono de continuidad operacional demandado. Hechos y circunstancias.

13. Efectividad que al demandando reconvencional le fueron otorgados los anticipos demandados reconvencionalmente, condiciones en que fueron entregados cada uno de los anticipos. Procedencia de su devolución. Monto, hechos y circunstancias.

14. Procedencia de la devolución del monto demandado reconvencionalmente bajo la denominación descuento Beca Escolar 2021. Hechos y circunstancias.-

15. Efectividad que el demandado reconvencional obtuvo préstamos de parte de la demandada. Montos, condiciones en que se estipulo el pago y si se adeuda alguna suma por dicho concepto.

Se deja constancia que el primer punto de prueba es amplio a incluye todos los hechos de contexto señalados en la denuncia, toda vez que estamos en un procedimiento en lo que se debe probar es prueba indiciaria, por lo cual, debe ser recibida a prueba, todos los elementos de hecho que puedan de alguna manera ayudar a configurar indicios.

-Avenimiento. Que las partes arribaron a un avenimiento respecto de lo siguiente:

SEGUNDO: Las partes haciendo una evaluación del juicio, han arribado al siguiente acuerdo parcial sobre las pretensiones que se indican:

La parte denunciada pagará al denunciante don Cristian Marcelo Cornejo Gálvez la suma de \$4.755.851.- 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 \$6.212.752.- entre el 01 de enero al 07 de octubre de 2021.

c) Bono reconocimiento excepcional crisis por la suma \$1.512.822.-



d) Bono de asistencia rol B \$168.998.-

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

- a) Descuentos por reliquidación de impuestos por \$1.463.328.-
- 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 atendido el avenimiento parcial al que se ha arribado, 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.

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.

- d) El demandante se desiste de la petición denominada Bono de asistencia rol B.

CUARTO: Audiencia de juicio.

La parte denunciante incorpora:

Documental:

1. Entrega de resultados del primer semestre de 2021 obtenido de la página de Codelco Chile.
2. Comunicado prensa informando utilidades de enero a septiembre de 2021 de fecha 29 de octubre de 2022 obtenido de la página de Codelco Chile.
3. Entrega de resultados del año de 2021 obtenido de la página de Codelco Chile.
4. Informe de Resultados del año 2020 obtenido de la página 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 de Comisión Chilena del Cobre.



6. Comunicado del día 19 de agosto de 2021 emitido por el Sindicato 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 Número 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.
- 10.5 capturas de conversación de WhatsApp 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. Publicación de compartida de Facebook de don Cristian Zúñiga de fecha 31 de agosto de 2021.
13. Acta de escrutinio del sindicato Caletones del día 19 de agosto de 2021
14. Cartas de despido de fecha 07 de octubre de 2021, dirigidas a Mitchell Gálvez, Waldo Aránguiz, Héctor Carrizo, Pablo Reyes, Víctor Rocco, Guillermo Neira, Daniel Aguayo, Hernán Flores, Manuel Yáñez, Juan Arce, Cristian Medina, Raúl Ugarte, Carlos Medina, Andrés Parraguez, Marcos Allende, Christian Zúñiga, Juan Alanís, Daniela Briones, Fabian Olivares, Cristian Olivares, José Constenla y Juan Zenteno. 15. Carta de despido de Cristian Cornejo Gálvez de fecha 07 de octubre de 2021.
16. 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.
17. Reglamento Interno De Orden, Higiene Y Seguridad Del Año 2021 De Codelco Chile - División El Teniente.
18. Impresión de Excel de Foco del Sindicato Caletones y El Teniente.
19. Serie de Correos electrónicos de César Reyes Muñoz con asunto Comisión Previsional / acta 15-dic de fechas 16 y 17 de diciembre de 2021, con nómina de trabajadores incluidos en el foco.
20. Imagen de Facebook Llamando a cambiarse del Sindicato N°5 21. Imagen de WhatsApp de conversación de don Cristian Medina Jara con Marcelo Ordenes el día 27 de agosto de 2021.
22. 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.



23. Contrato de trabajo de fecha 28 de julio de 2017
24. Modificación de contrato de trabajo de fecha 05 de diciembre de 2018.
25. Proyecto de finiquito de fecha 20 de octubre de 2021
26. Titular de prensa del diario el Rancagüino del 01 de marzo de 2022
27. Evaluaciones de desempeño del actor de los años 2012 a 2019 excepto 2016
28. Carta de felicitación de fecha 07 de julio de 2016
29. Certificado de alumno regular de 09 de marzo de 2022 de Cristóbal Alonso Cornejo Núñez del colegio Particular Subvencionado Manzanal
30. Certificado del Colegio San Alberto marzo de 2022
31. Certificado emitido por el psicólogo Hugo Miranda Osorio de 03 de marzo de 2022
32. Liquidaciones de sueldo del trabajador desde noviembre de 2020 a octubre de 2021.
33. Acta de comparendo en Inspección del Trabajo de Rancagua del día 17 de diciembre de 2021.
34. Programa especial de desvinculación focalizado Rol B que tuvo vigencia entre el 03 de mayo a 30 de agosto de 2021.
- 35.4 Actas complementarias al convenio colectivo de trabajo Rol B 2021- 2024- Condiciones de cierre entre Codelco Chile División el Teniente y Sindicato de Trabajadores Caletones.
36. Recorte de noticia de revista digital Tiempo Minero de fecha 16 de junio de 2021.
37. Convenio colectivo del Sindicato El Teniente periodo 2021-2024 38. Dos boletas de servicios del Colegio San Alberto Hurtado de diciembre de 2021 39. Boleta de Colegio Albert Einstein de 10 marzo de 2022

Oficios:

1. Parte incorpora respuesta de oficio N°89-2023, por el Sindicato de Trabajadores Caletones, que consta a folio 267 de los presentes autos.
- 2.- Oficios del Sindicato N° 7 que rola a folio 141,
- 3.- Oficio del sindicato Número 5 a folio 226,
- 4.- Oficio de las empresas Link Service a folio 248
- 5.- Oficio Tandem Industrial a folio 253.
- 6.- oficio del Sindicato 5 lo incorpora en forma parcial (incorpora folio 172) y pide se le envíe por correo electrónico las custodias digitales referidas a dicho oficio. . El Tribunal



ordena la remisión de las custodias relacionadas con el oficio del Sindicato 5, por correo electrónico a los apoderados de ambas partes.

7.- Incorpora oficios de la Inspección del Trabajo de Rancagua de folios 144 y 156, especialmente las cláusulas respecto de IGN y gratificación (cláusula 4.1.2) y la cláusula de asignación de movilidad (cláusula 5.1.9).

8.- Incorpora oficio de COCHILCO de folio 137.

9.- Parte incorpora respuesta de oficio N°89-2023, por el Sindicato de Trabajadores Caletones, que consta a folio 267 de los presentes autos.

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, increpando sobre la difusión del mismo, duración de 15 segundos.

Confesional: Absuelve posiciones en representación de la parte denunciada don Ignacio Cruz Pacheco, rut 15.364.418-7, domiciliado en Las Mercedes S/N, comuna de Requinoa, director de gestión de personas.

Testimonial.

1.- Nelson Gustavo Suárez González, cédula de identidad N°10.674.330-4, domiciliado en sector El Vaticano, camino Oriente sin número, Requínoa, operador experto de producción en Codelco Chile División El Teniente y dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores N°7.

2.- Jorge Mario Bustamante Ramírez, cédula de identidad N°10.704.396-9, trabajador de Codelco Chile y dirigente sindical (director) del Sindicato de Trabajadores El Teniente, domiciliado en Pasaje Brito, sitio 1-H, Condominio El Nono, Gultro, comuna de Olivar.

3.- Claudio Andrés Araya Maldonado, trabajador de Codelco Chile División El Teniente (operador), domiciliado en Gil Toledo N°718, Población Manzanal, Rancagua.



4.- Manuel Amador Yáñez Díaz, cédula de identidad N°12.683.300-8, domiciliado en camino Santa Elena N°10409, parcela 25, lote 1-F-3, desempleado.

5.- Paula Andrea Núñez Contreras, cédula de identidad N°12.913.140-3, domiciliada en Nevado de Flores N°742, Población Manzanal, Rancagua, dueña de casa.

Causas en vista:

1. Torres con Codelco O-82-2017 del J.L. del Trabajo de Rancagua.
2. Sandoval con Codelco T-229-2017 del 1° J.L. del Trabajo de Santiago.
3. Medina con Codelco O-658-2017 del J.L. del Trabajo de Rancagua.
4. Romero con Codelco O-597-2017 del J.L. del Trabajo de Rancagua.
5. Flores con Codelco S-5-2018 del J.L. del Trabajo de Rancagua.
6. Aros con Codelco T-132-2019 del J.L. del Trabajo de Rancagua.
7. Cabello con Codelco T-22-2021 del J.L. del Trabajo de Rancagua.
8. Machuca con Codelco T-109-2021 del J.L. del Trabajo de Rancagua.
9. García con Codelco O-280-2019 del J.L. del Trabajo de Rancagua
10. Gálvez con Codelco S-16-2021 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
11. Rocco con Codelco T-11-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
12. Reyes con Codelco S-18-2021 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
13. Neira con Codelco S-19-2021 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
14. Flores con Codelco S-21-2021 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
15. Medina con Codelco S-22-2021 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
16. Aguayo con Codelco S-24-2021 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
17. Aránguiz con Codelco S-25-2021 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
18. Yáñez con Codelco S-1-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
19. Parraguez con Codelco S-3-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
20. Arce con Codelco S-4-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
21. Zenteno con Music S-5-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
24. Olivares con Codelco S-6-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
25. Valdivia con Codelco S-8-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.



XJXZXXHVXZP

26. Medina con Codelco S-9-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
27. Allendes con Codelco T-4-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
28. Zúñiga con Codelco S-2-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
29. Briones con Codelco T-13-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
30. Ugarte con Codelco T-14-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
31. Olivares con Codelco T-18-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.
32. Constenla con Codelco T-36-2022 del J.L. Del Trabajo de Rancagua.

Exhibición de documentos

Exhibición documental:

El apoderado demandante hace presente que la exhibición de documentos se encuentra incorporada desde el folio 179 en adelante.

1.- Respecto de las cartas de despido de los 70 trabajadores despedidos el 07 de octubre 2021, sólo se acompañan 45 cartas de despido y se digitalizan 25 cartas de renuncia. Indica que hay cumplimiento parcial. Solicita se haga efectivo el apercibimiento del artículo 454 N°3 del Código del Trabajo. La apoderada de la demandada indica que se acompañan sólo 45 cartas dado que los trabajadores restantes se acogieron a un plan de egreso y por ello se acompañan las cartas de renuncia. El Tribunal deja su resolución para definitiva.

2.- Respecto de las notas de desempeño del actor durante los años 2007-2021, señala que hay cumplimiento parcial ya que sólo se acompañan de los años 2016 a 2021 (folio 183 a 187). Solicita la aplicación del apercibimiento legal en lo no exhibido. La apoderada de la demandada indica que lo exhibido es lo único que su representada mantiene en su poder y pide el rechazo del apercibimiento. El Tribunal deja su resolución para definitiva.

3.- Hoja de servicio del actor de toda la relación laboral. Da por cumplida la exhibición.

4. Contratos de trabajo y sus anexos por todo el periodo laboral. Da por cumplida la exhibición.

5.- Carta de despido de trabajadores despedidos en mayo de 2021, especialmente el día 14. Señala que hay cumplimiento parcial y pide la aplicación del apercibimiento en lo no exhibido. La apoderada de la demandada argumenta idénticos antecedentes a los señalados respecto a la exhibición solicitada en el N°1. El Tribunal deja su resolución para definitiva.

6.- Exhiba la producción de toneladas métricas de cobre fino producidas por la División El Teniente durante el año 2020 y 2021. Da por cumplida la exhibición.



7.- Convenio colectivo Sindicato el Sewell y Mina y Sindicato N°5 y de agosto o septiembre de 2021, más el convenio colectivo del sindicato N°5 y El Teniente del periodo 2018-2021 Da por cumplida la exhibición.

Respecto de los documentos solicitados exhibir en los números 8 al 16 el apoderado demandante indica que no fueron exhibidos y solicita se haga efectivo el apercibimiento. La apoderada de la demandada solicita se rechace la aplicación del apercibimiento solicitado, por los argumentos que constan en audio. El Tribunal deja su resolución para definitiva.

17.- Acuerdo o convenio o programa especial de desvinculación focalizado Rol B, que rige entre el 03 de mayo y 30 de agosto de 2021. Da por cumplida la exhibición.

18.- 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. No exhibidos y solicita se haga efectivo el apercibimiento. La apoderada de la demandada solicita se rechace la aplicación del apercibimiento solicitado, por los argumentos que constan en audio. El Tribunal deja su resolución para definitiva.

19.- 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. Da por cumplida la exhibición.

20, 24, 25.- Respecto de los documentos solicitados exhibir en los números 20, 24 y 25, se desiste de la exhibición atendida la conciliación parcial a que se arribó en esta causa.

21.- Para efectos del bono de continuidad operacional anual programa de revisión cero, de acarreo gerencia de mina. Da por cumplida la exhibición

22.- 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, No cumplida la exhibición, no obstante no fue solicitada bajo apercibimiento.

23.- Resultado de operación de división el programa de la producción de cobre moldeado, la producción y el informe acerca de la reducción efectiva de los costos, el cumplimiento ponderado e informe final para el pago de remuneraciones IGN-2021 Se deja su exhibición para la próxima audiencia atendido que fue incorporado a la causa hoy y no ha podido ser revisado por el apoderado demandante.

26.- Contrato de trabajo de doña Evelyn Prieto, da por cumplida la exhibición

23: Resultado de operación de división el programa de la producción de cobre moldeado, la producción y el informe acerca de la reducción efectiva de los costos, el cumplimiento ponderado e informe final para el pago de remuneraciones IGN2021 (folios 232 y 233)

PARTE DENUNCIADA:

Documental:



1. Carta de despido dirigida al actor, de 7 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 28 de julio de 2007, junto a modificación de 05 de diciembre de 2018.
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. 2 capturas de pantalla del sistema GPS, sobre la posición de trabajo que ocupaba el actor al 30 de septiembre de 2021 y al 4 de marzo de 2022.
7. Planilla pagos realizados por mi representada el 30 de agosto de 2021, que consta de 34 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 mi 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 Iltma. Corte de Apelaciones de Rancagua;
 - 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 2 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 mi representada y el Sindicato El Teniente, periodo 2021-2024.
23. Acta de acuerdo sobre condiciones de cierre, firmada con el Sindicato El Teniente para el periodo 2021-2024.
24. Acta de acuerdo complementaria al convenio colectivo 2018 suscrito entre mi representada y El Sindicato El Teniente.
25. Convenio colectivo suscrito entre mi representada y el Sindicato El Teniente, periodo 2018-2021.
26. Acta de acuerdo complementaria al convenio colectivo 2014 suscrito entre mi representada y El Sindicato El Teniente.
27. Convenio colectivo suscrito entre mi representada y el Sindicato El Teniente, 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.- Héctor Eduardo Muñoz Cuevas, cédula de identidad N°9.675.600-3, director de contabilidad y control financiero de la División El Teniente de Codelco.
- 2.- Carla Alejandra Mauro Avendaño, cédula de identidad N°13.720.910-1, domiciliada en Avenida Kennedy N°1813, departamento 209, torre C, Rancagua, enfermera especialista en salud ocupacional y consultora de la dirección de vigilancia epidemiológica de la División El Teniente.
- 3.- Franco Giuseppe Bacigalupo Opazo, cédula de identidad N°17.752.924-9, domiciliado en Avenida Quebrada de Nogales N°4015, Machalí, ingeniero civil en la gerencia de obras mina de la División El Teniente.



ANÁLISIS PRUEBA RENDIDA.

I.- RELACIÓN LABORAL.

QUINTO: Que se acredita la existencia de relación laboral entre el demandante y la demandada mediante copia de contrato de trabajo de fecha 28 de julio de 2007, en cual se indica que se contrata los servicios del trabajador como OPERARIO EXTRACCIÓN en la Superintendencia Mina Sur, de la Gerencia Minas. **Se deja constancia que el trabajador ingreso a prestar servicios a la empresa con fecha 28 de julio de 2006.**

Mediante anexo de fecha 05 de diciembre de 2018 se establece entre las partes que a contar del 01 de julio de 2018 el trabajador continuara desempeñándose en la Gerencia de Minas, en el cargo denominado Operador Minas.

Que la última liquidación de remuneraciones del actor septiembre de 2021 estableció un total haberes de \$2.428.648.- (incluye un bono de fiestas patrias de 179.577.-) con un liquido ganado de \$1.874.545.-

Su remuneración promedio de los últimos tres meses fue:

ítems	julio de 2021	agosto de 2021	septiembre de 2021
tiempo ordinario	464866	542344	475626
descanso pagado	206607	129129	167868
recargo domingo y festivos	231059	173294	125157
asignación casa	34159	34159	34159
bono producción mensual	362355	367159	346131
bono trabajo nocturno	35099	44664	37566
incentivo proceso prod mina	275353	278436	261585
Bono labores subterráneas	30292	33207	26161
incentivo seguridad individual	11044	11044	11044
incentivo seguridad grupal	5156	5156	5156
Asignación MICOFU	68847	69760	64631
Asignación Ajuste Sectori	185845	185845	195845
tiempo de viaje	106657	115077	90752
Bono cont oper gmin	352924	385008	304798
Asignación colación	39936	43567	34491
Total	2410199	2417849	2180970



XJXZXHVXZP

Promedio 3 últimos meses: 2.336.339.-

SEXTO: CALIFICACIONES DEL DEMANDANTE. Que la persona que comparecio a confesar por la empresa señalo que el promedio de las calificaciones en la división era aproximadamente 3,6 o 3,7. Expreso que la última nota del actor fue un 3,96.

Que el demandante acredita que siempre estuvo con calificaciones por sobre dicho promedio según el siguiente detalle:

- Año 2012 nota final 4,2.
- Año 2013 nota final 4,2
- Año 2014 nota final 4,2
- Año 2015 nota final 3,97
- Año 2018 nota final 4,16
- Año 2019 nota final 3,75
- Año 2021 nota según representante de la empresa la nota fue 3,96

SÉPTIMO: Trabajo que estaba desarrollando el demandante a la fecha del despido 07 octubre de 2021: Líder de cachorreros.

Que en relación al trabajo que desempeñaba el actor a la fecha del despido compareció don **Jorge Mario Bustamante Ramírez**, cédula de identidad N°10.704.396-9, trabajador de Codelco Chile y dirigente sindical (Director) del Sindicato de Trabajadores El Teniente, quien declaro respecto de este punto:

...Conozco a Cristian, conozco muy bien como es como trabajador, conozco su desarrollo personal que tenía inclusive las personas que interactúan diariamente con él, como son sus jefes, yo a algunos de ellos los conozco bastante, y **Cristian llevaba alrededor de 5 años reemplazando a un cargo de líder de cachorreros que se les llama en la mina, que es un cargo de responsabilidad, que no a todas las personas se les da, porque son solamente trabajadores que tienen una conducta más que aceptable y eso también se puede corroborar con las notas**, a nosotros nos evalúan anualmente, el sistema de gestión de desempeño de Cristian dice que es un buen trabajador. No tenemos otro medio nosotros para calificar. Hay una ponderación de notas, que la nota máxima es la nota 5 y la nota mínima puede ser 1, pero un trabajador la nota aceptable, el que cumple es nota 3 y de ahí hacia arriba todos cumplen.

II- PRACTICA ANTISINDICAL. HIPÓTESIS: DESPIDO DE TRABAJADOR NO AMPARADO POR FUERO QUE SE REALIZA EN REPRESALIA DE SU PARTICIPACIÓN DE SU AFILIACIÓN SINDICAL. (ARTICULO 294 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO)



OCTAVO: Que el conflicto jurídico se genera desde el momento en que se aplica una causal de término de la relación laboral al actor entregándole la carta de despido. Al respecto al ser un procedimiento de tutela, se debe revisar si del total de 70 personas despedidas (25 de ellas se acogieron al plan de retiro que ofrece la empresa) en el caso **específico del actor** se configura la causal legal de término, si esta está justificada o no, en caso de no ser justificada si esta es simplemente una aplicación no conforme a derecho que da lugar a indemnizaciones por término de contrato o eventualmente la motivación real de la empresa en relación al actor fue un acto de represalia por su participación en actividades sindicales atendida su oposición a aceptar la oferta de la empresa y sus dichos en redes sociales (conducta del actor) y el despido por necesidades de la empresa es solo la excusa para terminar su contrato.

Es por ello que se debe comenzar el análisis mediante el texto de la carta de despido.

NOVENO: Que el tenor de la carta de despido es el siguiente.

“Rancagua 7 de octubre de 2021

Por medio de la presente, informamos a usted que División El Teniente ha decidido poner término a su contrato de trabajo, a contar de esta fecha, por la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa establecimiento o servicio”, en virtud de los fundamentos de hecho y de derecho que se exponen a continuación:

Hechos que fundan la causal de despido invocada.

Como es de su conocimiento, Codelco es una empresa del Estado, cuyo giro principal es explorar, desarrollar y explotar recursos mineros, procesarlos para producir cobre refinado y subproductos, y luego comercializarlos a clientes en todo el mundo, con el objetivo de generar excedentes para el Estado de Chile.

Pues bien, en el escenario económico y social que atraviesa el país luego del peak de la pandemia generada por la propagación del Covid-19, Codelco se ha comprometido a incrementar sus excedentes, para lo cual hemos 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.

En este contexto, División El Teniente, en adelante también “la División”, se encuentra en una compleja situación.

En efecto, desde el año 2018 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. Este fenómeno se acentuará en los años venideros, aumentando la caída en un 10% adicional al anteriormente nombrado. Conjuntamente, se proyecta un aumento en los costos de operación de un 20% respecto de 2020, como también crecientes requerimientos tanto comunitarios, ambientales y/o normativos. Todo lo anterior, hace necesario, perentoriamente, un **aumento de la productividad** para mitigar parcialmente



la degradación de las variables mineras y mantener la posición competitiva y de rentabilidad de la División.

De otro lado, debemos considerar las medidas que ha debido adoptar la División El Teniente con motivo de la propagación del virus de Covid 19.

De acuerdo a la Resolución Exenta N°88 del Ministerio de Hacienda, de 8 de abril de 2020, actualizada por la N°133, de 15 de mayo de 2020, la División se encontraba exceptuada de la paralización de actividades ordenadas para las comunas en cuarentena, por constituir una actividad que por su naturaleza no podía detenerse y cuya interrupción generaba una alteración para el funcionamiento del país. Así, nunca dejó de operar durante de pandemia, por lo que debió adoptar rigurosas medidas de seguridad con el objeto de evitar los contagios entre sus trabajadores y mantener la continuidad operacional.

En esta línea, se dispuso la separación de sus labores presenciales para 220 trabajadores que, por su edad y/o condición de salud, resultaban más vulnerables en caso de contagiarse de Covid 19. Sólo algunos de estos trabajadores pudieron efectuar sus funciones de forma remota no obstante ello, en todos los casos se mantuvo el pago de sus remuneraciones en forma íntegra.

Finalmente, 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.

Para hacer frente a la situación descrita, cumplir con los compromisos con el país y mantener su competitividad, División el Teniente debe apuntar a una optimización de sus procesos productivos, con énfasis en la productividad, seguridad y sustentabilidad en el mediano y largo plazo, **lo que vuelve indispensable efectuar un ajuste de alrededor de un 2% de su dotación.**

En particular, la Suptcia. Mina Norte a la que pertenece su cargo de Operador Minas, sufrirá un proceso de racionalización que conlleva la **supresión de sus funciones y las de 5 trabajadores más.**

...Los hechos descritos refieren a una baja en la productividad, y a condiciones que derivan en una necesaria optimización de procesos productivos y racionalización de distintas unidades, entre las que cuenta la Superintendencia a la que pertenece su cargo, en pos de cumplir con los objetivos y compromisos de División El Teniente, configurándose así plenamente la causal invocada”.

Que se informó el despido a la inspección del trabajo a través de página WEB con fecha 13 de octubre de 2021 a las 20.19.03 horas en esta se resume el despido en:

- Caída sostenida en los niveles de producción desde el año 2018.
- Implementación de medidas COVID 19 con la separación de funciones de 220 trabajadores.



- 6% de ausentismo estructural, equivalente a 240 trabajadores que no asisten a prestar servicios diariamente.

Se acredita remisión de carta de despido al domicilio señalado en el contrato y el comprobante de aviso a la inspección del Trabajo como antecedentes formales.

DECIMO: Que la carta de despido por la causal de necesidades de la empresa apunta a los siguientes razones para desvincular al trabajador en el ajuste del 2% de la dotación:

Razones económicas:

- 1.- Necesidad de aumentar **productividad** para mitigar parcialmente la degradación de las variables mineras y mantener la posición competitiva y de rentabilidad de la División. Ya que los hechos descritos refieren a una baja en la productividad
- 2.- Aumento en los costos de producción desde 2018, necesidad de cubrir lo anterior con mayor productividad
- 3.- 220 trabajadores que no prestan servicios presenciales producto de estar en riesgo por la pandemia COVID 19.
- 4.- 6% de ausentismo estructural (240 trabajadores) que dificulta la organización de las tareas.

Para cumplir con la productividad, seguridad y sustentabilidad en el mediano y largo plazo de la empresa es necesario efectuar un ajuste de alrededor de un 2% de la dotación y en particular en la Superintendencia Mina Norte sufrirá un proceso de racionalización que conlleva la **supresión de las funciones del actor y de 5 trabajadores más.**

UNDÉCIMO: Que el 6% de ausentismo estructural en la compañía (240 trabajadores) no se explica durante el juicio en relación a cómo repercute ello (los que no van a trabajar por distintos motivos) en el actor que si van a trabajar. En la revista RET se indica "impacto al equipo de trabajo: El alto ausentismo genera un impacto en los equipos de trabajo. Por un lado está la sobrecarga laboral de quienes asisten al trabajo y porque también la ausencia pueden impedir o dificultar que uno de sus integrantes se tome vacaciones." (Dice Rodrigo Yanes. Gerente Recursos humanos Codelco División el Teniente.)

Es decir, se debería apoyar aún más a los trabajadores que concurren a cumplir sus labores porque no se da cuenta que el demandante sea de aquellos trabajadores que formen parte del ausentismo estructural de la compañía. No se comprende la razón.

DUODÉCIMO: Los despidos por necesidades de la empresa solo se aplicaron a 45 personas en los hechos. Que la demandada no discute que efectivamente fueron despedidos 70 personas el 7 de octubre de 2021 por la causal de necesidades de la empresa, sin embargo, indica que convencionalmente entre los trabajadores despedidos y Codelco en 25 casos concluyeron por un plan de retiro a los cuales los trabajadores se acogieron y se cambió la causal de término por **RENUNCIA VOLUNTARIA.** (Explicación entregada por la abogada de la demandada en audiencia de 23 de diciembre de 2022 en exhibición de documentos N°1. Donde exhibe 45 carta de



despido por necesidades de la empresa, señalando que en 25 casos restantes (45 +25 = 70 despidos) corresponden a trabajadores que se acogieron a un plan de retiro pactado por la empresa y que en dicho caso se cambia la causal a renuncia voluntaria)

Que el absolvente por la empresa expreso respecto de los planes de egreso: **La comisión previsional la empresa propone planes de egreso. Efectivamente la empresa les propone trabajadores que puede ser susceptibles de acogerse, se CONVERSA con los dirigentes la idea se retiren de la empresa por mutuo acuerdo entre trabajador. Los criterios son edad, estar cerca 65 años, salud, estar pensionado o cercano. Entiendo que es la empresa que determina el foco. En los planes de egreso se abre una ventana y se revisa por la administración si es posible acceder.**

Por lo tanto, en definitiva el término de la relación laboral por la causal de NECESIDADES DE LA EMPRESA es aún más **acotado** para cumplir el contenido de la carta y solo se aplicó a 45 personas en el ajuste de dotación que se indica, ya que los otros trabajadores forman parte del grupo que habitualmente se retira de manera consensuada con la empresa, prueba de ello es que se acompañan 25 cartas en la exhibición de RENUNCIA cambiando causal de término.

DECIMO TERCERO: Explicación entregada por el confesante en relación a las necesidades de la empresa: Que absuelve posiciones en representación de la parte denunciada don **Ignacio Cruz Pacheco**, rut 15.364.418-7, Director de gestión de personas de la demandada desde abril de 2022 y antes 10 años en la División como Director de Excelencia operacional y antes Director Estratégico y control de Gestión.

Declara:

En el año 2021 era Director de Excelencia operacional debiendo implementar el sistema C+ que busca optimizar los procesos y reducir los tiempos en los procesos. Soy Ingeniero Comercial. **El demandante era operador mina, también es efectivo que se desempeñó como operador translock, operador de LHD, operador de telecomando en Pilar Norte y Reno.**

Las funciones del demandante se suprimieron de acuerdo a la carta de despido. Después de la vinculación se contrataron conforme al programa aprendices personas. **En el 2021 se contrataron 120 personas.**

La nota es de 1 a 5 y con nota 3 cumple. La nota promedio no la se exacta en trabajadores Rol B es 3.6 a 3.7. Se que su nota era alrededor de 4 (promedio) y nota última 2021 fue un 3,96.

Los 120 aprendices que se contrataron efectivamente un 90% pasaron a ser contrato indefinido. El programa aprendices eran dos contratos plazo fijo. Es un programa fomento a la incorporación femenina a la Corporación. **Los aprendices pasan a ser trabajadores rol B.**

...Había un grupo (por la empresa) que determinó las personas que serían despedidas. Yo no participe de este grupo.



Los criterios principales EL DESEMPEÑO a elección de las personas que se desvincularon a esa fecha. Una de las variables es la nota de desempeño. Otras variables son LIDERAZGO; CLIMA LABORAL; SEGURIDAD. Si (la nota de desempeño también considera esas variables) pero se evalúan en su mérito en distintos ámbitos. A los trabajadores se les coloca notas distintas, se evalúa el “sello de liderazgo” que son 4 distintas.

No tengo conocimiento de algún accidente laboral en que se vio involucrado el demandante.

Dentro de los 70 trabajadores desvinculados no es efectivo que considero Codelco la filiación sindical.

Dentro de los 12 trabajadores despedidos del Sindicato el Teniente no sé si existe patrón común de rechazo a la negociación colectiva o se manifestaron por redes sociales, pero no es determinante para un despido. Sé que existe el audios donde Cornejo critico a Alfonso Saavedra de la asamblea de 27 agosto de 2021, pero yo no lo he escuchado.

Las publicaciones en redes sociales a Alfonso Saavedra donde lo trataron de “vendido” yo no las he vistos y sin son públicas cualquiera las puede ver.

Alfonso Saavedra es el presidente Sindicato del Sindicato El Teniente y los dirigentes se juntan con la administración

... Si es efectivo que el sindicato 5 aprobó de inmediato la propuesta de negociación colectiva. En esa votación participaron trabajadores aprendices. Lo he visto que se han cambiado personas de un sindicato a otro aprueben o rechacen.

No sé si en agosto de 2021 tenía 337 socios el sindicato 5 y en septiembre 494 socios

...Es efectivo que Pantoja es presidente sindicato Sewell y Minas, como de la federación que agrupa a los sindicatos de las Divisiones de Codelco.

... A los trabajadores plazo fijo se pago \$1.500.000.- quedo en acta acuerdo.

Se pregunta: “Es efectivo que la empresa realizo una reunión uno o dos días que se votara la última oferta en Coya, específicamente en la casa 100 donde se citó a trabajadores Rol A y a trabajadores rol B que tenia cargo de mando para exponerle las bondades de la oferta y convencieran a los trabajadores rol B.

Respuesta: No se hizo para que convencieran a los trabajadores rol B. Eso no es efectivo. Si se hizo la reunión para explicar la propuesta y que pudieran explicarla al resto de los trabajadores. Eso se ha hecho al resto de los trabajadores otros años también. Responde “no” a la pregunta los Rol A no eran parte de la negociación colectiva, pero siendo muchos Rol A jefes de la muchos de los trabajadores rol B les preguntan, entonces la idea es que ellos estuvieran en conocimiento de la propuesta. Contesta “no” en cuanto a la pregunta algún rol A tiene el cargo de dirigente sindical de algunos de los sindicatos que se vieron



involucrados en la negociación colectiva del año 2021.... El objetivo era poder explicar la propuesta de la empresa al resto de los trabajadores de la empresa. Si en cuanto a la pregunta que efectivamente entre Rol A y B existe jerarquía o mando.”

La comisión previsional la empresa propone planes de egreso. Efectivamente la empresa les propone trabajadores que puede ser susceptibles de acogerse, se conversa con los dirigentes la idea se retire de la empresa es mutuo acuerdo entre trabajador. Edad, estar cerca 65 años, salud, estar pensionado o cercano. Entiendo que es la empresa que determina el foco. En los planes de egreso se abre una ventana y se revisa por la administración si es posible acceder.

...

Es efectivo que los excedentes de 2021 de Codelco son los mayores de 2015 a la fecha.

Existe un documento físico (de dotación), lo oficial queda en el SISTEMA SAP, lo elabora la dirección en la que participo yo. Se envía al gerente general y la aprobación final en Santiago. La versión oficial y en la última aprobación puede tener variaciones. Se elabora por lo general antes de noviembre el documento de la dotación.

Nos dimos cuenta de la sobredotación, el negocio es dinámico, la dotación se ve en base a los años siguientes, para el año 2022 y 2023 el plan negocio de largo plazo indicaba que la producción iba a bajar muchos hasta el año 2027 donde los excedentes de la división bajan.

En base al largo plazo se genera el criterio es que se toma la decisión. En el año 2021 se produjo más cobre que el presupuestado. En 2022 y 2023 no ha habido despido masivo.

Antes de 2021 no hubo despidos masivos del rol B.

En el año 2021 al año 2018 a la fecha es la que más cobre produjo.

Es efectivo que durante cada año 150 a 200 personas como mínimo se acogen a planes de egreso.

En el programa aprendices se celebran dos contrato de plazo fijo (son puras mujeres el programa), actualmente le hicimos contrato 6 meses plazo fijo para alcanzar a terminar los cursos.

De todas las Divisiones de Codelco es la que más excedentes aporta al Estado y la que mayor cobre produce, esto se presenta desde 2013 2014 por ahí. Los excedentes 2019, 2020 eran como 1000 millones y el año 2021 2500 millones y 2022 los 1200 a 1800 millones esto último no recuerdo en forma exacta. La diferencia tan grande tiene que ver también con el precio.

No sé el motivo del desempeño laboral en la carta no aparece. Entiendo que no es para todos los mismo, la mayoría es por el desempeño.



Si se despidieron 70 y se contrataron 120 aumentaría la dotación. Probablemente si porque se debe revisar cuando gana una persona en la planilla. Los aprendices empiezan a producir en un año y en el tiempo después de varios años se igualarían las remuneraciones y hay planes de egreso, otros trabajadores salen, hay muchas variables.

En 2021 la dotación de Codelco era aproximadamente Codelco 4000 trabajadores. Con el plan de egreso no tengo el número exacto pero fue aproximadamente 150 personas. Año a año se retiran 150 a 200 año a año.

A finales del año 2022 volvimos a llamar a concurso para proveer trabajadores rol B para trabajadores principalmente para gente que se han ido por planes de egreso.

...En caso de operadores mas vacantes, el año pasado hicieron 50 vacantes.

Y en 2023 incorporamos aprendices 50 y 35, total 85 aprendices.

El demandante era operador mina esto significa que puede operar distintos equipos en la mina, es amplio su cargo puede hacer muchas funciones y es de uso común.

CONTENIDO DE LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA.

DECIMO CUARTO: Que la Corte Suprema en fallo Rol N°87.286-2021.-(27 enero de 2023) al acoger el recurso de unificación de jurisprudencia y citando a la doctrina laboralista indico el contenido respecto de la causal de necesidades de la empresa para su aplicación:

OCTAVO: *La doctrina (Lanata F., Gabriela, "Contrato individual de trabajo", 4° ed. actualizada, Santiago, Chile, Legal Publishing, 2010, p. 283), al examinar esta materia, explica que la razón del despido debe centrarse en necesidades de carácter económico o tecnológico, **que autorizan al empleador a despedir al dependiente cuando no puede mantener su fuente laboral por motivos de naturaleza objetiva;** en razón de lo anterior, los hechos que la constituyen deben ser ajenos a la voluntad de las partes.*

*Otros autores sostienen que la causal que se analiza debe constituir una situación objetiva que afecte a la empresa, establecimiento o servicio, por ende, no puede invocarse por simple arbitrio del empleador, caso en el que operaría como un despido libre o desahucio; **la necesidad tiene que ser grave, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, y también permanente,** entonces, si es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no aplica la causal; y ha de existir una relación de causalidad entre las necesidades y el despido, porque es la situación de la empresa la que hace necesaria la separación de uno o más trabajadores. (Gamonal, Sergio y Guidi Caterina, Manual del contrato de trabajo, 4° edición revisada, Santiago, Chile, Thomson Reuters, 2015, pp. 387 y 388)*

Finalmente, se explica que las necesidades de la empresa que justifican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos



factores, entendidos de modo amplio, **y siempre deben tener alguna gravedad**; en tal sentido se entiende que un pasajero mal estado económico, es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debe comprobarse una relación de causalidad. (Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5° edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48).

NOVENO: Que, por lo expuesto, se debe concluir que la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, **no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, 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 financieras adversas, como bajas en la productividad** o cambios en las condiciones del mercado; tal como se sostuvo en las sentencias de contraste y en los fallos dictados por esta Corte en los autos Rol N°35.742-2017, 1.073-2018, 76.715-2020 y 63.480-2021, por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla, conjunto de exigencias que en este caso no concurren.

DECIMO QUINTO: Es decir, la interpretación actual de la causal de despido por necesidades de la empresa para aplicarla corresponde a un hecho de tal gravedad y relevancia económica cercana a la subsistencia de la empresa o a una razón de envergadura que lleva necesariamente a despedir a un trabajador porque no existe otro camino racional que el sacrificio justificado del rompimiento contractual para ajustar un proceso por factores externos y no por el mero arbitrio de un empleador. Que la causal aplicada al actor está lejos de operar como libre despido.

Se debe justificar los motivos en la carta, en el proceso judicial por despido y más aún en un procedimiento de tutela laboral cuando se discute el fundamento de esta.

Hay que recordar que ni siquiera se puede despedir actualmente por esta causal porque un trabajador no sabe manejar un nuevo proceso o una nueva máquina, **ya que la falta de adecuación laboral o técnica fue eliminada** en las reformas laborales del año 2001 (Ley 19.759).

DECIMO SEXTO: Los despedidos por necesidades de la empresa fueron 45 no 70. Que la demandada acompañó 25 cartas de despido como ya se dijo en el cual se habría cambiado la causal inicial de necesidades de la empresa porque los trabajadores se acogieron a “las condiciones especiales de retiro en el programa especial de desvinculación focalizado Rol B 2021” para lo cual presentaron **“renuncia** a Codelco Chile División el Teniente”. El proceso por despido por necesidades de la empresa se vuelve más acotado aún a 45 trabajadores, porque además todos los testigos por la empresa y absolvente dan cuenta de que los planes de egreso se benefician a más de entre 100 a 250 trabajadores por año en la compañía.



DECIMO SÉPTIMO: Que al escuchar al absolvente de posiciones, confesante por la empresa y que representa la voz de compañía no es posible comprender como se podría establecer legalmente la causal de necesidades de la empresa ya que:

1.- Se despidieron 70 trabajadores por necesidades de la empresa (que en realidad son solo 45, porque 25 cambiaron la causal de despido a RENUNCIA para acogerse a un plan de retiro) pero se contrataron 120 aprendices mujeres el 2021. Dice el confesante: **...Si se despidieron 70 y se contrataron 120 aumentaría la dotación. ... Los aprendices empiezan a producir en un año y en el tiempo después de varios años se igualarían las remuneraciones (con el trabajador).**

2.- Que el proceso de aprendices continuo los años 2022 y 2023 incorporando mujeres a la División el Teniente que deben ser instruidas cuestión que el demandante ya lo estaba, siendo un operador calificado, operador de variadas máquinas y procesos y se podía reconvertir si era necesario en uso del ius variandi o ofrecer un plan de reconversión considerando que en paralelo se contrataba personal inexperto durante el años 2021 lo que continuó el 2022 y 2023.

3.- El actor era un trabajador que realizaba labores de operador que podía prestar sus servicios en labores cotidianas con alta flexibilidad por ser manejar variadas máquinas como lo declara el confesante y que además contaba con la experiencia necesaria y con calificaciones por sobre el promedio realizadas por sus jefaturas.

4.- No existe explicación de porqué no podemos disminuir la contratación de aprendices y mantener al actor con su trabajo mientras se genera el ajuste de dotación indicada, considerando que cada año se acogen a planes de retiro entre 150 a 200 personas como lo indica el confesante de los aproximadamente 4000 trabajadores de la División El Teniente. **¿Tan imperiosa era la necesidad de ajuste que se debía despedir al actor en el año donde los excedentes y la producción fueron históricos para Codelco División El Teniente, pero paralelo se continuo contratando a otras trabajadores en el plan de aprendices?.** No se logra explicar las necesidades de la empresa en la sobredotación considerando que CODELCO División el Teniente tiene una especie de "tasa natural de retiro" que permite ajustar dotación en periodos muy cortos.

5.- Que la mirada de largo plazo del despido indicada en la carta contrasta con lo que confiesa el absolvente al final de su declaración relativo a contratar más operadores: Expresa: A finales del año 2022 volvimos a llamar a concurso para proveer trabajadores rol B trabajadores principalmente por gente que se han ido por planes de egreso. **... en caso de operadores más vacantes, el año pasado se hicieron 50 vacantes. Y en 2023 incorporamos aprendices 50 y 35, 85 aprendices... el demandante era operador mina operaba distintos equipos en la mina, es amplio su cargo puede tener muchas funciones.**

Es decir, existen despidos por sobredotación, pero el mismo año y en los venideros se continua contratando personal previo a un proceso de instrucción con contratos a plazo fijo para después realizarle contrato indefinido.



6.- No existe un proceso anterior al año 2021 de termino por necesidades de la empresa (45 trabajadores) que diera cuenta que es una medida generalmente aplicada en la empresa para ajustar dotación.

7.- El confesante señala que: **Nos dimos cuenta de la sobredotación, la dotación se ve en base a los años siguientes, para el año 2022 y 2023 el plan negocio de largo plazo indicaba que la producción iba a bajar muchos hasta el año 2027 donde los excedentes de la división bajan.**

Sin embargo, si la proyección es de largo plazo y Codelco pierde entre 150 a 200 trabajadores por año por planes de retiro el ajuste no se observa como necesario, porque se sigue contratando personal no calificado en desmedro del calificado (el actor).

Si la decisión es económica a largo plazo donde se encuentra la racionalidad, si en un momento dicho personal alcanzará los ingresos del calificado como lo declara el confesante.

6.- No existe una explicación de la elección del despido del actor por sobre otros trabajadores. ¿Porque este demandante y no otro?. ¿Cuál fue el criterio acreditado?, se refiere el confesante a “Liderazgo”, “Sello de Liderazgo”, “Clima Laboral”, “Seguridad”, pero no se explica en que consistente, en que fallo el trabajador respecto de estos ítems, en que accidente estuvo involucrado que influyera en su elección y los testigos que posteriormente declaran por la empresa no llenan de contenido estos conceptos. No hay motivación de la decisión.

DECIMO OCTAVO: Que se indica en la carta de despido de 7 de octubre de 2021 que se eliminara las funciones del actor en la Suptcia. Mina Norte a la que pertenece su cargo de Operador Minas junto con 5 trabajadores más (los cuales no se individualizan cargos) pero luego se acredita que una semana antes se estaban renovando contrato de personas aprendices y se incorporan contratos en las Gerencia de Minas de extensiones de contrato a plazo fijo de 28 de septiembre de Yaritza Michelle Valenzuela, Rebeca Abigail Herrera, Javiera Catalina Matus, Francisca Alejandra Reyes, Evelyn Prieto Tello, Elizabeth Méndez Baeza, Danitza Arros Muñoz, Constanza Belén Carrasco Guajardo, Constanza Bravo Riquelme, Camila Matlosz Droguett.

No es compatible la renovación con contratación de personal nuevo con necesidades de la empresa cuando se indica por el confesante que el actor era un operador que podía desempeñarse en muchas funciones.

DECIMO NOVENO: Que la carta de despido se refiere al concepto de “productividad”, que en economía significa “relación entre cantidad de producto obtenido y una cantidades dadas de insumos o factores productivos...Se dice que un factor es más productivo cuando con la misma cantidad utilizada del factor se obtienen un volumen mayor de producción” (Términos Económicos de uso habitual. Editorial Universitaria. Santiago. 1992). Que en el caso de autos no existe antecedentes para conocer como la productividad del actor no sería beneficiosa para la empresa, versus la contratación continua de aprendices año tras año (que requieren instrucción). No se entiende porque se prefiere trabajadores en formación a trabajadores ya formados en esta necesidad de la empresa.



VIGÉSIMO: Primera conclusión: Se continuo contratando personal aprendices (que requieren instrucción), los aprendices son muchos más los contratados que los despedidos, la dotación en Codelco disminuye año a año por los planes de retiro entre 150 a 200 personas (y que es previsible estadísticamente, absolvente y testigos de la empresa lo señalaban respecto de la regularidad de esta forma de término), sin embargo, se despide a un trabajador calificado e instruido en el cargo, operador multifunción, con buenas notas (por sobre el promedio), en un año que Codelco (2021) entrego excedentes históricos al Estado de Chile por un alto precio del dólar y con una producción de cobre por sobre la proyección.

Tampoco se da cuenta de procesos este tipo de despidos por necesidades de la empresa (sin acogerse posteriormente a planes de egreso) se realizaron anteriormente dentro mecanismos formales típicos de término de contratación para poder explicar lo que se relata que sucedería desde 2018 y no se explica los criterios de porque el actor debía ser despedido por sobre otros compañeros de trabajo.

Las necesidades de la empresa no se logran comprender con la confesional prestada por el representante de la empresa de manera alguna y por lo tanto, debe estimarse que no está ajustado a derecho el despido con su sola declaracion, ya que su confesión da cuenta de una situación que está lejos de esta forma de término actualmente. Esta conclusión no cambia con las declaraciones de los testigos como se podrá observar posteriormente. **Su confesión es tan lapidaria en cuanto representa el lado opuesto de lo que se comprende por la causal de necesidad de la empresa que permiten entender claramente no existe respecto de este demandante. La documentación acompañada tampoco es un reflejo de esa necesidad tan apremiante de despedir al actor cuando los ajustes dotacionales son rápidos en la compañía**

La testimonial de la demandada que se revisará posteriormente tampoco da cuenta de motivos para despedir al actor.

VIGÉSIMO PRIMERO: SE PRUEBA EXCEDENTES Y PRODUCCIÓN HISTÓRICOS EL AÑO 2021, mejor que 2020 y año 2020 menor que año 2019. Que complementa la conclusión documentos incorporados en el cual se establece que los aumentos de la producción el año del despido 2021 en relación al año 2020 por Codelco Chile fueron muy superiores, que existió una mejor ley del Mineral y se entregaron los excedentes históricos al Estado de Chile por el precio de cobro por sobre los 4 dólares la libra.

Es decir, se despide al actor en un año de plena bonanza de la empresa, se continúa con el proceso de incorporación de aprendices por sobre personal calificado y se continúa con el proceso de retiro de trabajadores por planes que permite adaptar dotaciones rápidamente. Que en relación al año 2020 también existió un 55% de excedentes mayores que el año 2019.

Los documentos que dan cuenta de la inexistencia de necesidades de la empresa son:

1.- Entrega de resultados del primer semestre de 2021 obtenido de la página de Codelco Chile (A julio de 2021)

Se concluye en este documento:



- Con 796 mil toneladas, superamos en 7% la producción propia respecto del año 2020. A pesar de que seguimos inmerso en una crisis sanitaria global, logramos **INCREMENTAR EN 52 MIL TONELADAS LA PRODUCCIÓN DE COBRE** propio respecto del primer semestre del año anterior, gracias a **UNA MEJOR LEY DEL MINERAL** y a mantener altos estándares para la continuidad de nuestras operaciones.
- En el aumento de los costos (se indica que aumentó levemente el costo) pero no se explica que proviene del exceso de mano de obra o costo de recursos humanos.
- **Se indica US\$ 3675 millones de excedentes casi 10 veces más que en 2020 (+868%)** respecto del primer semestre del año anterior 2020. El incremento se debe al efecto positivo del precio del cobre, una mayor producción y ventas, entre otras variables.
- Se indican 3 proyectos en construcción en Teniente: Andes Norte, Diamante (Avance 71.8%) y Andesita (avance 82.6%). Es decir, la necesidad de mano de obra calificada a mediano plazo podría ser necesaria en estas nuevas instalaciones.

2. Comunicado prensa informando utilidades de enero a septiembre de 2021 de fecha 29 de octubre de 2022 obtenido de la página de Codelco Chile.

Este documentos expresa que US\$ 5249 millones genera Codelco entre enero – septiembre de 2021, **casi cuatro veces más que el mismo periodo de 2020.**

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

Se indica que Codelco División EL Teniente el año 2020 produjo 443 mil toneladas de cobre y el año 2021 produjo 460 mil toneladas. En Codelco en todas sus divisiones se indica excedentes a US\$7.394.- millones de excedentes, mejor cifra de los últimos 9 años.

4. Informe de Resultados del año 2020 obtenido de la página de Codelco Chile de fecha febrero 2021 y Nota de prensa informando excedentes del año 2020.

En este documento se indica que en 2020 existieron US\$ 2.078 millones de excedentes (+ 55% respecto del año 2019) y se explica que la buena gestión contribuyo con 57% de los excedentes del periodo por mayor producción y ventas, mejor continuidad operacional de las plantas en medio de la pandemia y menores costos. Aumento de la producción de cobre en 1,9% más alta que la producción de 2019.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que la demandante incorpora un documento que indica que desde el 2018 Codelco habría tenido una caída sostenida en los niveles de producción (miles de toneladas de cobre), sin embargo, ello al momento del despido era marginal (Año 2018 = 465, año 2019 = 460, año 2020 = 443, año 2021 =460).

Se realiza la proyección al año 2025, según lo indicado por testigos y absolventes se retiraran a lo menos 150 personas por año de la División por Planes de Retiro, es



decir, 600 trabajadores menos (2022 a 2025), con flujos nuevos de aprendices que ya poseerán contrato indefinido, no es explicable la necesidad de la empresa en este escenario de exceso de dotación. Podría haber tenido una explicación plausible esta necesidad si se hubieran congelado los programadas de ingreso a la División, sobre todo de aprendices considerando que el actor podía desempeñarse en variadas funciones.

Que el aumento de los costos de producción en las mineras locales (10% Economía y Negocios) no se explica con las conductas que realiza la demandada y explicadas por el confesante (continuar contratando operarios aprendices y despedir al actor como operador multifunción calificado). No es tampoco una necesidad de la empresa contratar personal más “barato” en remuneraciones a costa del más “caro”, sobre todo cuando se indica que con el correr de los años el persona aprendiz alcanzará los niveles de remuneraciones del actor y la carta de despido realiza una mirada de mediano plazo es el supuesto ajuste de dotación.

Que en el juicio tampoco se explica como las nuevas exigencias regulatorias ambientales han hecho necesaria establecer una nueva organización en relación al personal contratado y como ello impacta en el despido del actor.

VIGÉSIMO TERCERO: DESCARTADA LA EXISTENCIA DE LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA, POR LA FALTA ABSOLUTA DE MOTIVOS QUE LO JUSTIFIQUEN EN EL ESCENARIO REVISADO, DEBEMOS ENFOCARNOS EN VERIFICAR SI EXISTEN OTROS MOTIVOS QUE PERMITAN COMPRENDER LA EXISTENCIA DE UNA PRACTICA ANTISINDICAL EN REPRESALIA DE SU PARTICIPACIÓN DE SU AFILIACIÓN SINDICAL. (ARTICULO 294 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

VIGÉSIMO CUARTO: INDICIO I. Demandante no era partidario de apoyar la propuesta, lo manifestó activamente en reunión del 27 de agosto de 2021 y lo expreso mediante un audio difundido a redes vía whatsapp. La reunión es próxima a su despido (7 octubre 2021).

Que hay que remontarse al proceso de negociación colectiva anticipada 2021 que realizo el sindicato EL TENIENTE con CODELCO CHILE al que estaba afiliado el demandante y cual fue su participación concreta que diera cuenta indicios que permitan cumplir lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo: “Cuando 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 su proporcionalidad”.

VIGÉSIMO QUINTO: Que mediante la declaración del testigo don Jorge Mario Bustamante Ramírez se acredita la presencia del demandante en la reunión de fecha 27 de agosto de 2021 del Sindicato El Teniente, en el cual el actor tuvo una activa participación oponiéndose a la propuesta de la empresa, reunión que tenía el objeto ser solo informativa (la votación se efectuaría con urnas según declara) y terminó mediante en una votación a mano alzada contabilizada por el presidente del sindicato quien luego de dar por aprobada la propuesta de la empresa, pese a haberse retirado varios trabajadores por tener que subir al turno de trabajo y no ser el sentido de la reunión, la dio por aprobada la propuesta y se retiró por la cocina del recinto, quedando el testigo Jorge



Bustamante (director sindical Sindicato El Teniente) dando explicaciones, momento en el cual el actor habría remitido un audio vía Whastsapp a otro trabajador llamado Claudio, mostrando su desacuerdo con lo ocurrido y tratando al presidente del Sindicato El Teniente como “choco culiao”. Este audio se habría difundido por las redes sociales.

También relata la activa participación de los trabajadores Rol A (Supervisores) jefaturas de los trabajadores Rol B (que estaban en proceso de negociación), para informarles sobre el contenido de la propuesta de la empresa.

La declaración del testigo es creíble, clara, de una persona que estuvo en la reunión del 27 de agosto de 2021 y da fe que el actor se mostraba contrario a la propuesta de la empresa que termino en una aprobación a mano alzada, que escucho luego el audio del demandante que llego por otros contactos en las redes y que lo reconoce como de autoría del demandante.

Al respecto este testigo señala: Comparece don Jorge Mario Bustamante Ramírez, cédula de identidad N°10.704.396-9, trabajador de Codelco Chile y dirigente sindical (director) del **Sindicato de Trabajadores El Teniente**, quien declaro en resumen que:

Si, conozco a don Cristian Cornejo.

A Cristian Cornejo lo conocí como **socio de nuestro sindicato** y trabajador de la división de la Gerencia de Minas. El está desvinculado desde octubre del 2021. Los motivos no los sé. ¿Formales? Creo que es por necesidad de la empresa.

En el año 2021 fue la última negociación colectiva. El proceso de la negociación colectiva en particular de ese año fue bastante largo, se inició con reuniones internas de los sindicatos y esas duraron aproximadamente dos semanas que fueron acá en la región, y después de manera formal ya iniciamos un proceso de negociación colectiva con la empresa que duro aproximadamente un mes.

Participaron 5 sindicatos: Sindicatos de trabajadores número 5, el sindicato Unificado Sewell y Minas, Sindicato N° 7, **Sindicato de trabajadores El Teniente** y sindicato Caletones.

Codelco hizo tres ofertas en este proceso de negociación. Una votación en urna **el resultado fue 70 / 30 a favor del rechazo**. Nosotros (sindicato El Teniente), después del rechazo tuvimos una reunión como directiva y considerábamos que existían elementos que para nosotros no habían sido claros o que tal vez la gente no había entendido y pretendíamos realizar una nueva asamblea con la posibilidad de realizar una nueva votación.

Lo que se decidió en esa nueva reunión fue que realizaríamos una reunión el día 27 de octubre¹, y en esa reunión era pedirles a nuestros asociados la posibilidad de realizar una nueva votación y esta seria de la misma forma que se había realizado la anterior, vale

¹ En general los otros testigos que presenta el trabajador y los documentos dan cuenta que hay un error de referencia en la fecha es el 27 de agosto (2021)



decir en urna, y para eso, inclusive el secretario se había comprometido a mandar a hacer los votos.

La asamblea se hizo el viernes 27 de octubre. No recuerdo bien la fecha de la votación de la última oferta, pero tiene que haber transcurrido aproximadamente una semana de eso. Tengo una confusión con las fechas, yo mencione creo recién, agosto, pero si es de carácter presencial fue la única que realizamos de carácter presencial en la sede sindical, porque las otras de carácter presencial la hicimos en forma simultánea, zoom y presencial, pero la realizamos en el gimnasio del manzanal.

Según el documento la fecha de la asamblea seria 27 de agosto.

La asamblea se hizo el 27 de agosto. En la asamblea yo tuve una participación bastante activa, yo fui la persona que lidero la asamblea, interactuó con los asociados la gran mayoría del tiempo, la asamblea no fue una asamblea fácil, no fue tranquila, había mucho malestar por parte de los trabajadores que expresaban mayoritariamente en algún momento que la asamblea no tenía razón de ser, que no tenía mucho sentido porque ya las votaciones se habían realizado y los resultados en una urna habían sido decisivos, en nuestro sindicato de un 70/30 por el rechazo, en lo que se refiere a las votaciones.

Nuestro salón no es tan grande, yo creo que debió haber habido entre 200- 250 personas aproximadamente. Mi rol fue presentar nuevamente lo que habíamos presentado en las asambleas anteriores, en este caso la oferta de la empresa, tratar de explicar con mayor claridad algunos puntos que a lo mejor nuestros asociados no hayan entendido e inclusive para eso trajimos a un asesor de la federación que participo en la negociación colectiva don Mario Gutiérrez, que era el asesor, ingeniero comercial, que participó activamente en la negociación para que el de alguna u otra forma tratara de explicar. Insisto, había bastante descontento por que insistían en que la asamblea no tenía sentido de ser, porque la votación ya se había realizado y había algunos grupos menores decían algo contrario. **Cristian Cornejo pidió la palabra, así es que le di la palabra y Cristian que la asamblea prácticamente estaba viciada porque ya se había realizado una votación y que no tenía sentido que se realizara y que siguiera este trámite, eso fue más o menos lo que Cristian expreso. Hubo bastantes intervenciones, yo como dirigente sindical, las escuche todas con mucho respeto, al menos a mí no me faltaron el respeto, acepte la crítica como correspondía y solo un hecho aislado de un trabajador que en algún momento trato de expresarse y un colega, bajo del lugar donde estábamos nosotros, como un escenario, a quitarle el micrófono para que no pudiera hablar. A Manuel Yáñez se lo quitaron. Le quito el micrófono ALFONSO SAAVEDRA, él es Presidente del sindicato.** Al final de la asamblea cuando ya había habido mucha discusión, los trabajadores ya estaban bastante agitados o subidos de tono, muchos también expresaban que por la hora se tenían que ir porque tenían que subir al turno C y ya la asamblea se estaba extendiendo demasiado, **de hecho habían muchos que se habían retirado ya de la asamblea, el presidente del sindicato toma la palabra y dice que se va realizar una votación a mano alzada y realiza la votación, cuenta y da por terminada la reunión. Se aprobó por esas manos alzadas que hubo en ese momento. Creo que por lo menos unos 100 trabajadores ya no estaban de lo que mencione anteriormente que era la concurrencia inicial.** Reitero, nosotros hicimos un directorio y en ese directorio, como directiva teníamos la intención de tratar de influir en



las bases para que se realizara una nueva, y tratamos de exponer nuevamente para que se realizara una nueva votación pero que la votación se daría en la lógica de la misma forma que se había realizado anteriormente, por votación en urna y con voto secreto.

El presidente (Alfonso Saavedra) sale por una puerta lateral del sindicato, por la cocina, dos más hacen lo mismo que él y yo me quede ahí dando explicaciones. Osea, las explicaciones creo que eran necesarias porque lo que nosotros habíamos conversado o consensuado en un directorio, no era lo que se materializo en ese momento. Cristian (Cornejo) mando un WhatsApp, un audio, a otro compañero que estaba en el sindicato Unificado en el mismo proceso terminado la asamblea donde él le menciona bajo su perspectiva, obviamente le dice que había quedado la embarrada, con otros términos y que lo que se había realizado acá, era como prácticamente una burla a los trabajadores y que no estábamos respetando nosotros, los dirigentes, lo que se había expresado en las votaciones, eso a grandes rasgos, no voy a ocupar las mismas palabras, pero se del audio, sé a quién se lo mando, se refiere inclusive en el audio porque me llevo por el apodo de la persona que se lo mando, "Claudiño" le dice, yo ahora recién me entero, que la persona aludida es un colega que se llama Claudio Araya, ni si quiera sabia el nombre de pila. (Se pide autorización para reproducir el audio y se reproduce). Reconoce el audio.

Si, ese es el audio al que me refiero. Por lo que me entere que, se viralizo, se derivó a otras personas y eso se viralizo, por lo mismo me llega a mí, no me llevo por Cristian ni por Claudio, me llevo por las redes. El "choko" es el presidente de nuestro sindicato (ALFONSO SAAVEDRA), le dicen así.

11 fueron los despedidos.

Los despedidos no los recuerdo todos, pero, recuerdo a **Cristian Cornejo**, a Cristian Medina, Cristian Zúñiga, Manuel Yáñez, Alejandro Valdivia, Daniel Aguayo, los demás no los recuerdo mucho.

Por los que nombre creo que todos de alguna u otra forma se expresaron ya sea en las asambleas, o por distintas vías, ya sea WhatsApp, Facebook y en las mismas asambleas, en contra de la propuesta, inclusive, llamaron a sus colegas a rechazar la propuesta o a rechazar cualquier cosa que nosotros quisiéramos hacer para tratar de revertir esto, ese es como el común denominador de estos muchachos, a lo mejor lo podría detallar, porque me acuerdo de algunas situaciones.

Cristian Medina, lo que yo manejo como información y tuve acceso a los WhatsApp, tuvo algunas discusiones de grueso calibre con un colega, dirigente sindical, con Marcelo Ordenes. Valdivia creo que difundió cosas en redes sociales, en Facebook si no me equivoco. Cristian Zúñiga nos envió un WhatsApp a todos los dirigentes sindicales expresándonos su malestar y su descontento por nuestro proceder o actuar y además difundió algunas imágenes, en redes sociales y poniendo algunos elementos.

Si, era una foto de mi colega que ha sido más de alguna oportunidad aludido acá, de Alfonso Saavedra. (Se exhiben WhatsApp, documento número 10 y 11 de la acta de audiencia preparatoria). Ese es el WhatsApp que me manda Cristian a mí, ahí está ni nombre. Nadie más le respondió. ¿tengo que leer? Alfonso Saavedra aparece en esa foto.



... me llego el audio, me llego por los grupos que tenemos nosotros del sindicato. ...si el audio fue la consecuencia de la desvinculación, no veo otro patrón conductual que haya tenido la administración para desvincular a Cristian, porque en la parte laboral conozco a Cristian Cornejo, lo conozco muy bien como es como trabajador, conozco su desarrollo personal que tenía inclusive las personas que interactúan diariamente con él, como son sus jefes, yo a algunos de ellos los conozco bastante, y por lo que manejo como información **Cristian llevaba alrededor de 5 años reemplazando a un cargo de líder de cachorreros** que se les llama en la mina, que es un cargo de responsabilidad, que no a todas las personas se les da, porque son solamente trabajadores que tienen una conducta más que aceptable y eso también se puede corroborar con las notas que tiene con nosotros, a nosotros nos evalúan anualmente, el sistema de gestión de desempeño de Cristian dice que es un buen trabajador.

Hay una ponderación de notas, que la nota máxima es la nota 5 y la nota mínima puede ser 1, pero un trabajador la nota aceptable, **el que cumple es nota 3** y de ahí hacia arriba todos cumplen. **Debe ser un 3,5 o 3,7 el promedio de los trabajadores.**

VIGÉSIMO SEXTO: Que se incorporó al efecto audio extraído de plataforma de Whatsapp en el cual se escucha lo mismo indicado en la denuncia y reconocido por el testigo, esto es:

“oye Claudiño, mira la reunión fue un fraude compadre, se rechazó la propuesta y el “choco culiao” aceptó la huea e hizo que la huea fuera aceptada, y por la asamblea no fue aceptada compadre, así que quedo la caga en la asamblea, yo recién vengo saliendo”, “si mañana vai a la reunión rechacen no más compadre, rechacen, rechacen”

<p><u>VIGÉSIMO SÉPTIMO. INDICIO II:</u> La empresa manifestó directamente su interés en la aprobación de la propuesta reuniendo a trabajadores ROL A (supervisores) para que explicarán el potencial instrumento colectivo a trabajadores Rol B que eran los sujetos de la negociación pasando por alto el rol de abstenerse atendido el comportamiento de buena fe que es esperable en este tipo de negociación.</p>
--

Que el confesante por la empresa señalo el interés que tenía Codelco División El Teniente relativo a que se aprobara la propuesta de negociación colectiva, ya que a la pregunta si se había reunido la jefatura con trabajadores Roles A para explicar el contenido de la propuesta a trabajadores Rol B señalo que si.

Se pregunta: “Es efectivo que la empresa realizo una reunión uno o dos días que se votara la última oferta en Coya, específicamente en la casa 100 donde se citó a trabajadores Rol A y a trabajadores rol B que tenía cargo de mando para exponerle las bondades de la oferta y convencieran a los trabajadores rol B.

Respuesta: No se hizo para que convencieran a los trabajadores rol B. Eso no es efectivo. Si se hizo la reunión para explicar la propuesta y **que pudieran explicarla al resto de los trabajadores.** Eso se ha hecho al resto de los trabajadores otros años también. Responde “no” a la pregunta los Rol A no eran



parte de la negociación colectiva, pero siendo muchos Rol A jefes de la muchos de los trabajadores rol B les preguntan, entonces la idea es que ellos estuvieran en conocimiento de la propuesta. Contesta “no” en cuanto a la pregunta algún rol A tiene el cargo de dirigente sindical de algunos de los sindicatos que se vieron involucrados en la negociación colectiva del año 2021.... El objetivo era poder explicar la propuesta de la empresa al resto de los trabajadores de la empresa. Si en cuanto a la pregunta que efectivamente entre Rol A y B existe jerarquía o mando.”

VIGÉSIMO OCTAVO: Que el testigo don **Jorge Mario Bustamante Ramírez**, cédula de identidad N°10.704.396-9, trabajador de Codelco Chile y dirigente sindical (director) del **Sindicato de Trabajadores El Teniente**, quien declaro en resumen que:

Hay 2 estamentos, rol A y rol B. Esta negociación afectaba a todos los trabajadores Rol-B. Los trabajadores Rol A en este proceso de negociación no deberían tener ningún tipo de negociación, ósea, lo que paso, ahí hay un hecho que desvirtúa un poco lo que es la negociación colectiva que cuando nosotros negociamos colectivamente y lo digo simple y responsablemente nosotros venimos con un producto que creemos que es presentable para las bases y las bases decidirán si o no, bajo esa lógica, debíamos solamente nosotros los dirigentes Rol-B y los trabajadores tomar las decisiones e influenciar, pero lo que pasa acá o lo que paso en esta oportunidad, **fue que los Rol-A en las charlas, en las charlas de trabajo trataban de influir en los trabajadores para que aceptaran la propuesta y eso claramente invalida nuestro trabajo y deslegitima nuestro trabajo también. Reitero, invitando a los trabajadores a que aceptaran la oferta.**

DECIMO: Que en un proceso de negociación colectiva anticipada donde cada parte tiene sus asesores y dirigentes, son estos los encargados de explicarle a los trabajadores votantes de los sindicatos respecto cual es el contenido de la propuesta y porque podría ser mejor o peor votar de determinada manera. Quienes representan a cada sindicato son sus dirigentes o asesores en la mesa de negociación. No corresponde que quienes ejercen jerarquía (jefe Rol A – subordinado Rol B) sean vehículos para explicar la propuesta de la empresa. Además no se conoce el contenido de la información entregada por la empresa a los trabajadores Rol A para luego ser difundida a los trabajadores rol B.

El artículo 303 del Código del Trabajo establece: “Las partes deben negociar de buena fe...”. La buena fe implica abstenerse de explicar el contenido de los potenciales instrumentos colectivos por las jefaturas Rol A a los trabajadores votantes Rol B, ya que estos tiene una directiva sindical que debe cumplir dicho rol.

Artículo 220 del Código del Trabajo: “Son fines de principales de las organizaciones sindicales:

1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva,...

7.- Canalizar las inquietudes y... respecto de la empresa y de su trabajo”



Artículo 330 del Código del Trabajo: “La comisión negociadores sindical. La representación del sindicato en la negociación colectiva corresponderá a la comisión negociadora sindical.”

Convenio 98 OIT. (Ratificado por Chile en el año 1999.-)

Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo **acto de injerencia** de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o **por medio de sus agentes o miembros**, en su constitución, funcionamiento o administración.

VIGÉSIMO NOVENO: Que entonces se puede establecer que la empresa tenía un claro interés en que se aprobara su propuesta y que no quedo solo en entregarla a la contrapartes (sindicatos) para su análisis y divulgación a los trabajadores afiliados del respectivo sindicato, sino que también se reunieron con las jefaturas rol A (supervisores) que nada tenían que ver en la negociación para que explicarán a los trabajadores la última propuesta de la empresa, pasando por alto el rol que tiene los asesores y dirigentes en el proceso de publicidad y explicación de las propuestas.

La empresa debe abstenerse de influir en las decisiones de los votantes a través de estas reuniones con jefaturas Rol A que no tienen que ver con el proceso de negociación colectiva ya que por las posiciones de mando y obediencia podrían influir en las decisiones finales pasando por alto la autonomía sindical.

TRIGÉSIMO: INDICIO III.- La empresa habría solicitado “nombres” de trabajadores que habrían insultado a un Dirigente Sindical y que estaban en contra de la propuesta de la empresa y dichos nombres habrían sido entregados a la empresa y recibidos por esta.

Acreditado este claro interés en cuanto al resultado por la aprobación de la última propuesta de la empresa en la negociación colectiva anticipada y la manifestación en contra de la propuesta de la empresa manifestada por redes social por el actor, se debe relacionar entonces con lo ocurrido en otro sindicato.

Que se tuvo a la vista la causa **S-19-2021 del J.L. Del Trabajo de Rancagua tramitada en paralelo (Neira con Codelco División El Teniente), demandante también despedido por necesidades de la empresa en el cual un testigo dirigente sindical sr. MIGUEL GONZÁLEZ CARTAGENA relata dos hechos relevantes:**

1.- Que el presidente del sindicato Unificado Sewell y Minas don Amador Pantoja se habría quejado ante don Andrés Music, Gerente General de Codelco respecto el trato poco decoroso que habría recibido en la reunión por la aprobación de la última propuesta de la empresa y que don Andrés Music le habría señalado que le entregara nombres.

2.- Que entre una o dos semanas después (septiembre 2021) aproximadamente de la aprobación de la última propuesta de la empresa en dependencias de Codelco, el presidente del sindicato don Amador Pantoja y un director sindical del Sindicato Unificado



Sewell y Minas habrían concurrido a la oficina de don Maximiliano González jefe relaciones laborales de la empresa CODELCO para entregar los nombres de estas personas que habrían denostado al Presidente del Sindicato. Que posteriormente personas del listado entregado habrían sido despedidas.

Al respecto declaro:

Declaración de don MIGUEL GONZÁLEZ CARTAGENA ...soy dirigente sindical del sindicato Unificado Sewell y Minas del Teniente. ...Pregunta: ¿Cómo se produce el proceso de aprobación o firma del convenio colectivo? Respuesta: El proceso de aprobación fue el día 27, 28 de agosto se cita a dos reuniones. Una reunión resolutive y habían 10 a 14 trabajadores que eran los que llevaban la manifestación la oposición de aceptar la propuesta y se distribuyeron en el salón entre el primer y segundo piso donde llamaron de "ladrón" al Sr. Pantoja y amenazaron al Sr. Droguett y en un minuto se descontroló la reunión y se pregunta quienes están de acuerdo y quiénes no. Terminada la reunión no se aprobó la propuesta.

Al día siguiente tuvimos la reunión informativa ... y la reunión informativa la cambiamos a las 11.00 de la mañana turno B y C llego la reunión y gano el "acepto" de la propuesta y el Sr. Pantoja como presidente comienza con las firmas y se da cuenta que no hay quórum, faltaban firmas para llegar al porcentaje y entonces el Sr. Pantoja y Droguett empezaron a llamar a las áreas de trabajo para que los viejos firmaran como si estuvieran en la reunión y se completaron las firmas y se presentaron a la empresa y nosotros firmamos el 30 de agosto de 2021.

Para el proceso de la firma fuimos citados el 30 de agosto 2021 estaba el gerente General, Gerente Recurso Humanos, Director de Recursos Humanos, el abogado Corvera y otras personas administrativas, asesora jurídica Domínguez y 4 directores de Sindicato Sewell y Minas. El Presidente (del sindicato) agradece e informa al gerente general (de Codelco Sr. Andrés Music) que no iba permitir nunca más que fuera insultado, agredido y amenazado en las asambleas y le pedía el gerente hiciera algo al respecto porque esto no podía ser que la gente lo insultara. El presidente es don Amador Pantoja y le pedía esto a don Andrés Music (Gerente General Codelco) que no fuera insultado en las asambleas, incluso si me van a pegar dijo el Sr. Droguett que sea de frente. Y don Andrés Music le dice "así no puedo hacer nada deme nombres". Y El sr. Pantoja dice si se los voy a dar.

...con mucha vergüenza debo reconocer que paso una semana o dos semanas de la firma (del instrumento colectivo) y voy a Recursos Humanos y en la oficina del Director de Relaciones laborales (de Codelco) don Maximiliano González veo que estaban Pantoja y Droguett y como estaba la puerta abierta me hacen un gesto (para que se acerque) con la mano y le pregunto: ¿Que onda hueón? Es que le estamos entregando los nombres al jefe "Max". ¿Qué nombres hueón? Los nombres de los que me insultaron. Yo digo a mi no me insulto nadie. Y me dice pero como el jefe me dijo que entregara nombres. Le dijo ese es tu problema y le pregunto ¿sabes lo que estás haciendo? Y me dice que esto no da para más.



... estaban dándole los nombres al gerente general, en el listado estaba recuerdo Michel Gálvez, Rubén Gómez, dieron como 20 nombres.

... (Posteriormente) me llama un trabajador y me dice que su jefe le dice que estaba despedido. Y ahí me doy cuenta que estaban despidiendo gente y eran 70 trabajadores coincidente, de mi sindicato los nombres que había dado Pantoja con el Sr. Droguett....

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que este relato representa otro indicio de conexión necesario para estimar que en el caso de autos existe un despido antisindical en la medida en que se acredita por una persona que da razón de sus dichos y que de manera presencial vio y escucho como don Andrés Music, Gerente General de Codelco habría ofrecido ayudar al presidente del Sindicato don Amador Pantoja respecto de las personas que lo habrían denostado en la reunión en que se voto la última propuesta de la empresa al tratarlo como “ladrón” (lo que da cuenta de su oposición a la propuesta) y posteriormente (1 o 2 semanas en septiembre de 2021) presencio como en la oficina del Director de Relaciones laborales don Maximiliano González los dirigentes entregaron nombres de las personas aludidas y que en el sindicato SEWELL y MINAS también habrían personas despedidas por su enemistad por la propuesta y con el dirigente al catalogarlo como “ladrón”.

Su relato es creíble, presencial, prestado bajo juramento de decir verdad y con las implicancias de un relato de esta envergadura.

Que el hecho que se “pidan nombres” y que luego la empresa los reciba Codelco es un indicio de la posibilidad de una represalia, sin perjuicio, que las personas que luego fueron despedidas se acredite – si es que demandaron– por la empresa la justificación en su caso particular.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que en relación a la prueba de indicios señala el autor José Luis Ugarte Cataldo “...la víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la conducta lesiva para que, en este caso, se aproveche el trabajador de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, y al demandado le corresponde el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.... ello significa que la víctima, en término de prueba no exige orientarse a lograr la convicción plena del juez en relación a lo verídico de los hechos – se suele hablar aquí de plena prueba o convicción como estándar ordinario de prueba – sino algo distinto y de menor intensidad: generar una “sospecha razonable” de que la conducta lesiva se ha producido.”(José Luis Ugarte, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo, Editorial Thomson Reuters, año 2018, pag. 71 y 72.)

TRIGÉSIMO TERCERO: Conclusión 2: Que atendidos los indicios anteriores sumado a una desvinculación sin justificación de una necesidad de la empresa, la oposición del actor a la propuesta de la empresa, la situación similar que relata el Sr. Cartagena en el sindicato unificado (en ambos se trató groseramente a su presidente y en sindicato Unificado se pidieron nombres por el Gerente General, que luego fueron entregados en reunión con el Director de Relaciones laborales y según el sr. Cartagena), en un proceso de negociación que claramente tenía interés está en su aprobación (para ello realizó una reunión a trabajadores Rol A para que



explicarán a trabajadores Rol B el contenido de propuesta de la empresa como lo indica el confesante) donde se inmiscuyo en un ámbito propio de la libertad sindical, no puede sino concluirse que la empresa tomo conocimiento de los dichos del actor por whatsapp y ello permite racionalmente comprender el despido del actor, al encontrarse desprovisto de racionalidad en cuanto a la causal en los hechos constituye una represalia en su caso concreto por su oposición aceptar la propuesta de la empresa demostrada en la reunión de 27 de agosto de 2021 y sus audios de whatsapp en el mismo sentido.

Al respecto no nos encontramos con el trabajador que simplemente alzo la mano en la reunión del 27 de agosto de 2021 en el sentido de rechazar la propuesta sino que adopta una actitud beligerante en la asamblea y redes sociales demostrando una oposición férrea a la aprobación de la empresa con faltas de respeto (“choco culiao”) en contra del presidente del sindicato. Ello marca la diferencia en relación a otros trabajadores que solo votaron en contra, en silencio y se retiraron, ya que su oposición es de una persona que puede comprenderse como de aquellas posiciones “más duras” del rechazo (insultando al presidente del sindicato incluso) que permite entender que los indicios tienen sentido en cuanto a la toma de conocimiento en su caso específico del audio por parte de la empresa y posterior represalia por parte de la empresa. Llama la atención en este aspecto que el confesante dice que conoce que existe audio del actor pero que él no los escucho y que los criterios para mantener un trabajador además del desempeño sean el Liderazgo que termina por no desarrollarse en que consiste en el proceso de despido y tampoco lo indican los testigos de la empresa. Su liderazgo observado en este audio es contrario a lo que la empresa propone a los sindicatos como propuesta en un despido sin justificación.

TRIGÉSIMO CUARTO: La carta de despido no explica tampoco porque se eligió al actor dentro de un grupo de trabajadores de CODELCO, considerando que el confesante señalo que los principales criterios eran **EL DESEMPEÑO, pero el desempeño del demandante estaba por encima del promedio y estaba capacitado para una gran cantidad de trabajos dentro de la compañía. Señala también variables de LIDERAZGO, CLIMA LABORAL y SEGURIDAD (tampoco lo explican los otros testigos de la empresa) no se expresa en que consiste y agrega el confesante** que no tiene conocimiento de algún accidente laboral en que se vio involucrado el demandante por lo que la elección entre sus pares tampoco paso por temas de seguridad.

TRIGÉSIMO QUINTO: Como se ve, no hay justificación del motivo del término del actor cuando tampoco se prueba un proceso de ajuste por necesidades de la empresa tan apremiante como lo exige la causal de despido, sumado a que solo 45 personas se les aplico la causal (por 25 de acogieron a planes de retiro), sin siquiera una plausibilidad mínima que explique su término contractual y el contexto económico que pasaba la empresa cuando se genera el despido el año 2021 con excedentes y producción histórica, debiendo conforme al mérito del proceso trasladar la fundamentación de su despido a lo ocurrido en el último proceso de negociación y su férrea oposición a que se aprobará la propuesta el 27 de agosto de 2021 (intervención en la reunión y audio de whatsapp), por lo se puede tener acreditado que el despido en relación al demandante es



una represalia por la participación en actividades sindicales conforme al artículo 294 del Código del Trabajo.

TRIGÉSIMO SEXTO: En este sentido el absolvente Sr. Ignacio Cruz Pacheco, rut 15.364.418-7 declaro que sabe que existe el audios donde Cornejo critico a Alfonso Saavedra de la asamblea de 27 agosto de 2021, pero que no lo habría escuchado.

Si bien puede ser creíble que en su caso no lo escucho, ello considerando el contexto no es posible afirmar a nivel de indicios que otras jefaturas no lo hubieran escuchado y que explique ante la falta de fundamentación de su término de contrato y probado los indicios como el real motivo de la desvinculación.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Que en nada alteran lo concluido por lo declarado por los testigos que presenta la demandada que intentan justificar lo señalado en la carta considerando que se siguió contratando personal (como lo declaro el confesante) pese a que se declara que existía sobredotación.

No explica tampoco considerando que es un juicio tramitado conforme al procedimiento de tutela cual es el contenido de los criterios para despedir de “seguridad”, “la influencia con los pares”, “trabajador que movilizaba o que no movilizaba”, “si hubo elementos positivos o no” y el “clima”, estando proscrito el libre despido en nuestro derecho sino uno fundado.

1.- Al respecto el Sr. Franco Bacigalupo expresa que la decisión del despido por necesidades de la empresa se llevó a cabo por diversos criterios pero ninguno de ellos es explicado en cuanto a al mérito en particular. Aparecen vacíos de contenido, sin nombrar hechos que fundamenten los criterios y apreciar en que consistente: Expresa: Que se despido en base a criterios de **...seguridad, la influencia con los pares, si era un trabajador que movilizaba o que no movilizaba, si hubo elementos positivos o no, el clima** y eso es difícil de medir y por eso es super importante tener la opinión de la línea, de los supervisores del área, no es tan cuantificable.

Tampoco explica cuál fue la “opinión de la línea” o de los “supervisores del área”

Señala que el promedio de notas por desempeño en la División es 3,8. Sin embargo el confesante por la empresa indica que es 3,6, 3,7. En cualquiera de los casos el actor estaba por encima de dicho promedio y por tanto, la justificación de su despido era más imperiosa. Señala criterios para calificar son difíciles de medir, pero enfrentado a un procedimiento por despido antisindical esa explicación debía otorgarse con detalles, porque el articulo 498 del Código del Trabajo indica que acreditado los indicios debe acreditar la racionalidad de la medida y esa racionalidad a lo menos no figura probada para despedir a este trabajador por sobre otro.

Reconoce el programa aprendices que corresponde a mujeres que ingresan a la dotación sin conocimiento y que ellos pagan su capacitación sin utilización de “franquicia”, costeándose la capacitación con ingresos de Codelco. Es decir, estos son trabajadores nuevos que desea la empresa que se capaciten desde el inicio para formar su planta Rol B. Entonces, sigue sin explicación porque se continúa



contratando aprendices que participan en el proceso de formación de nuevo capital humano en perjuicio del actor que es un operador calificado y con experiencia.

Ahonda incluso que son más personas las que egresan por planes de egreso que las que señala el confesante entre 200 a 250 por año, por lo tanto, la tasa de salida es mayor en la División el Teniente. Ello reafirma la idea que una temporal sobredotación es bastante breve en el tiempo.

Al respecto compareció:

1.- Don Franco Giuseppe Bacigalupo Opazo, cédula de identidad N°17.752.924-9, domiciliado en Avenida Quebrada de Nogales N°4015, Machalí, ingeniero civil en la gerencia de obras mina de la División El teniente, en la División desde abril del 2014.

Soy director de planificación, riesgo y control de la gerencia de obra en mina, desde marzo del 2022, antes en la gerencia de recursos humanos de la División el Teniente.

La dirección de integración, ve todo desde cuantificar cuánta gente necesitamos para operar, reclutar a esas personas, capacitarlas y después también hacer las evaluaciones de desempeño, desde la cuantificación de cuánta gente necesitamos que perfiles, presupuesto, reclutamiento, formación, desempeño, ese es el ciclo completo.

Fueron desvinculado de octubre del año 2021 trabajadores y creo que son 23 o 24 que demandaron. Fueron despedidos por necesidades de la empresa, artículo 161.

El contexto bastante amplio del desempeño de la división versus lo comprometido en lo que competía o en lo que compete a mi excargo estábamos por **sobre el requerimiento dotacional**, bastante por sobre lo que nosotros mismos habíamos presupuestado.

Parte del ciclo de planificación del negocio es que nosotros vemos los activos que tenemos, el yacimiento en las condiciones que esta, y nosotros proyectamos para el año siguiente, este es un ejercicio que se hace a fin de año, cuánta gente vamos a necesitar, eso obviamente después se valoriza, cuánto cuesta esa gente, rentas, bonos, costo empresa y eso va al presupuesto que hace la división que después va a venir el corporativo y termina en el ministerio de hacienda.

En 2021 nuestro presupuesto dotacional es fijo durante el año, era 3.850 3.860 trabajadores del orden, no recuerdo, creo que eran 3.858, pero la memoria es frágil prefiero no aventurarme con un número exacto, **y en 2021 cuando sucede este hecho estábamos sobre dotados en aproximadamente 200 personas, quiere decir que teníamos 200 personas contratadas más allá de lo que nosotros comprometimos que íbamos a tener.**

Se puede producir por una serie de motivos, pero los presupuestos dotacionales van cambiando año a año, y puede haber de un año a otro haya una reducción, y esa reducción se tiene que ir materializando durante el año y a veces eso es rápido, a veces es más lento, depende de cómo vayan influyendo los egresos, nosotros tenemos principalmente 2 palancas donde la gente egresa, dos líneas.



Lo principal o la que históricamente nos aporta más gente que egresa, son los planes de egreso voluntario, son renunciaciones voluntarias donde los trabajadores principalmente al final de su carrera laboral optan a mejores condiciones, esto está pactado en una carta anexo del convenio colectivo con los sindicatos firmantes y los trabajadores en promedio pueden llevarse el doble de la indemnización convencional en promedio,

La otra vía son los despidos, los despidos mayoritariamente son por incumplimiento grave, por abandono, por ausencia injustificada y en este caso particular también necesidad de la empresa.

El plan de egreso es como comentaba antes es un incentivo y una forma de reconocer a trabajadores que tienen una larga trayectoria laboral con nosotros principalmente, está acordado con el mundo sindical, es voluntario para ambas partes, es súper importante y hay una condición que lleva la dirección de relaciones laborales que antes mencione en conjunto con un representante por cada sindicato rol-B donde se conversan los posibles candidatos

La decisión para despedir **la tomó una comisión multi disciplinaria**, donde participaba recursos humanos, la consejería jurídica y la línea del trabajador en cuestión, la supervisión, puede variar, pero puede ser el jefe de turno, el jefe de unidad, el superintendente del área dependiendo del caso, pero lo importante es que siempre existió la mirada de recursos humanos, la mirada jurídica y la mirada de la línea de supervisión del trabajador. Desempeño, es una palabra amplia, pero si uno lo pudiese acotar, el desempeño es netamente desde un punto de vista laboral que para eso tenemos un sistema de gestión de desempeño y como le comentaba, es parte de la responsabilidad de la dirección que yo lideraba, la presencia laboral, el comportamiento del trabajador en términos de **seguridad, la influencia con los pares, si era un trabajador que movilizaba o que no movilizaba, es como un camarín, si hubo elementos positivos o no, el clima y esos es difícil de medir y por eso es súper importante tener la opinión de la línea, de los supervisores del área, no es tan cuantificable.**

Nosotros evaluamos con notas de 1 a 5, se deja la trazabilidad en un sistema, se establecen metas de común acuerdo con el trabajador en el primer trimestre del año y a cierre de año o a inicios del año siguiente se hace una evaluación, las metas son tratamos de que sean metas cuantificables, a veces cuesta por la naturaleza de nuestros procesos, y en general tenemos notas bastante buenas, promedio de la división, en el mundo Rol-B estoy hablando en particular son 3,8 – 3,9 en promedio, y en la realidad cambia mucho en cada área, hemos visto casos de un área, una unidad de 40, 50 trabajadores donde el promedio era un 4,6- 4,7 y en otras áreas el promedio era un 3,4 **entonces el promedio divisional es un 3,8** pero hay bastante variabilidad en las distintas áreas, y en general lo que se ve es que dentro de un área hay muy poca variabilidad, es algo que hemos tratado con varios proyectos para ir mejorándolo pero así es a día de hoy.

En Teniente tenemos ejecutivos, conocidos como Rol-E, **después tenemos los supervisores, profesionales e ingenieros Rol-A, la gran mayoría de la fuerza laboral es Rol-B** y también tenemos el Rol-PG que es un programa de graduados que son profesionales sin experiencia que se incorporan y después de un año, en un contrato en



modalidad de plazo fijo pasan a participar del mundo Rol-A, también tenemos trabajadores Rol-B a plazo fijo, el mecanismo de entrada siempre es a plazo fijo en un principio.

En general la forma que tenemos de contratar es a la base, para que las personas se formen en la división y ahí el mecanismo de entrada es con contrato a plazo fijo gente con o sin experiencia hemos trabajado últimamente en formar gente nosotros, está el programa de aprendices que también es una modalidad de contrato a plazo fijo Rol-B, plazo fijo que entran sin experiencia y que las formamos dentro de la división, también era responsabilidad de armar estos planes de formación.

Tenemos 2 contratos a plazo fijo, Rol-B a plazo fijo, que son sindicalizados y el programa de graduados que son profesionales que ellos tienen un Rol particular con características particulares, pero que después pasan a ser parte del mundo Rol-A, son cerca de 15 o 20 al año.

El programa de aprendices nace por algo el año 2014 la primera versión, 2018 segunda en el teniente y ya desde el año 2020 tratamos de que sea algo de todos los años es una forma que controla la incorporación, Codelco en general y el Teniente en particular para poder fomentar el ingreso de las mujeres en la minería, contratamos mujeres que idealmente tengan formación relacionada, pero muchas veces no la tienen y están en un contrato a modalidad de plazo fijo donde nosotros las formamos para que después puedan pasar a ser parte de la fuerza laboral, tienen un contrato a plazo fijo, están sindicalizadas, sindicato Rol-B, hay un concepto de aprendiz en la ley pero que no aplica para este caso porque no cumplen con los requisitos, legalmente creo que tienen que ser menores de 23, nosotros no ponemos restricción de edad, y el costo de la **formación tampoco la hacemos con la franquicia sino que lo pagamos nosotros de nuestra caja**, no es el aprendiz legal sino que así se le denomina porque históricamente ese nombre, nosotros tampoco la denominamos así internamente.

Algunos si reciben algunas asignaciones que están pactadas por convenio colectivo, participan en las asambleas de los sindicatos, votaron en la última negociación colectiva, recibieron un porcentaje del bono de termino, que fue acordada también en la propuesta de convenio, debe haber sido cerca de un 10%, no recuerdo bien, pero era un porcentaje menor, pero recibieron un porcentaje entendiendo que habían ingresado hace muy poco.

Porque me consta, yo pertenecía a la gerencia de recursos humanos entonces sabía cuál era nuestro universo votante, etc.

Contra examen: ...En división el teniente entre 3800 y 4000 trabajadores... En la división el teniente efectivamente en los últimos años la dotación ha fluctuado entre 3800 y 4000 trabajadores, hace rato no somos 4000, desde el 2017, 2018, bueno en esta situación particular que estábamos sobre dotados.

Al año 300, 350 trabajadores dejan de prestar funciones en el teniente y la distribución en general es 60, 70 desvinculados, y el resto planes de egreso, renuncias sin planes de egreso muy pocas.



De 300 a 350 dejan de prestar funciones en el Teniente al año, promedio, por cualquier causa, **yo diría que 250 plan de egreso, 50 profesionales que renuncian, sin beneficios adicionales y 50 desvinculados**, órdenes de magnitud, otros desvinculados son por faltas graves, fallas.

Que yo tenga conocimiento (se desdieron) solamente este día trabajadores Rol-B, Rol-A todos los años.

El programa aprendices fue en el año 2021, 50.000 dólares hablando en esa fecha, hoy día sería menos, 45.000 dólares. Si mal no recuerdo, lo licitamos con la universidad Federico- Santa María, fueron cerca de 300 millones de pesos por el programa completo, casi 3 millones de pesos por cada trabajador.

... En cuanto a las calificaciones 1 es “insatisfactorio”, el 2 es “bajo lo esperado”, el 3 es “cumple lo esperado”, el 4 es “sobre lo esperado”, el 5 es “excepcional”. Lo revise, no me recuerdo exacto, era sobre 3, sobre 3,5 y también recuerdo que estaba dentro del promedio de su unidad, promedio de la unidad.

Como le contaba depende mucho de cada área, en una área un 4 puede ser malo, si es que el promedio es un 4,6, o 4,7.

... el plan de egreso, la edad es un factor que le permite tener mayor o menores beneficios económicos, no para definir el foco o quien lo toma y quién no, pero obviamente una persona, nuevamente lo repito, entre los 60 y 66 años tienen un mayor incentivo económico....

Respuestas al magistrado:

Respecto del criterio “Influencia con los pares” se refiere, por ejemplo, **hay líderes positivos**, que durante el turno o al inicio del turno son los que motivan a sus compañeros a ser más seguros, a ser más productivos, **eso es súper difícil de medir** y, el líder del equipo, el supervisor es el que tiene ese feeling, esa sensibilidad y también hay del otro lado, hay trabajadores, no digo que sea el caso en particular pero hay trabajadores que son más de evitar hacer las cosas, de buscar las vueltas más largas, etc.

Son criterios de desempeño que son difíciles de medir, no es tan medible pero que obviamente afecta en el desempeño de un grupo, de un equipo.

Pese a lo tan potente que sea su liderazgo para bien o para mal, ósea si efectivamente hay una persona que es muy bueno en su trabajo, a veces eso puede pesar más, pero es una de las variables más de las que se considera, el peso relativo, no es que haya un sistema que nosotros metamos las variables y sale el resultado, son decisiones colegiadas.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Que tampoco se puede advertir la justificación del despido con la declaración de don **Héctor Muñoz Cuevas**, Director de Contabilidad y Control Financiero en cuanto aquella imperiosa necesidad de despedir al actor en el gran año de productividad de la compañía 2021, mientras se continuó contratando personal a través del programa aprendices dicho año y los años siguientes y por las razones que ya fueron expuesta anteriormente.



Llama la atención que su mirada a LARGO PLAZO (plan a 25 años) y si se observa a largo plazo Codelco El Teniente es capaz de renovar prácticamente a todo su personal por aplicación de planes de retiro considerando que se declaró por testigo de la empresa y absolvente que cada año egresan a lo menos 150 trabajadores por este motivo (sobre un dotación de menos de 4000 trabajadores. Este testigo dice que la dotación de Codelco Teniente son aproximadamente 3200 trabajadores y que por planes de retiro egresan 100 por año aproximadamente). También destaca la gran producción de cobre por sobre lo presupuestado en el año 2021 considerando el testigo ingreso a la División en el año 1989 (**indica: La situación en el año 2021 tuvimos una buena producción del orden de las 460.000 toneladas de cobre e incluso sobre el presupuesto del año 2021.- y con excedentes de 2500 millones de dólares. Yo diría que los excedentes del 2021 son los mayores que he visto**) y no explica porque no se podía paralizar planes de nuevos reclutamientos de trabajadores (aprendices), mientras se ajustaba la dotación en tiempo bastante breve considerando el personal que se retiraba considerando su mirada de largo plazo.

El testigo realiza extensa exposición de cómo subieran los costos a largo plazo, pero no explica como influyo el despido del actor o del grupo de despedidos (que no se acogieron a planes de retiro) en dicha subida de costos o reducción cuando en paralelo se continuo contratando personal como dice el confesante en contraste con los aumentos de trabajadores aprendices años 2021, 2022 y 2023.

Al respecto el testigo expreso:

Héctor Eduardo Muñoz Cuevas, cédula de identidad N°9.675.600-3, director de contabilidad y control financiero de la División El teniente de Codelco desde abril del 2012.

Soy director de contabilidad y control financiero, gerencia de administración. La función del director de contabilidad tiene que ver con cautelar los estados financieros de la división... Entiendo que vengo a declarar por el despido de un trabajador en octubre del año 2021, se le despidió por necesidades de la empresa, la necesaria adecuación y obtener mayor productividad por parte de la división el teniente frente al escenario que **enfrenta la división al largo plazo de disminución de ley** y, por lo tanto, con esos mayores costos en su gestión.

La empresa más que hablar de una situación puntual, en una foto en el tiempo específico, en el caso del teniente y de Codelco, **los planes y programas se hacen a 25 años, existe un plan de negocio que se formula a 25 años en el cual se van viendo las tendencias del negocio divisional y claramente nuestras proyecciones muestran un aumento de los costos**, una baja de las leyes del mineral y una baja en la producción, eso se ve reflejado en el plan de negocios y desarrollo que se formula a 25 años en que se van proyectando estas variables año a año.

La ley de cobre, la ley de cobre en el mineral corresponde a que porcentaje de cobre contiene el mineral que extraemos de nuestro yacimiento, entonces por ejemplo si habláramos de una ley de un 1% estaríamos hablando de que por 100 toneladas de mineral, dentro de esas 100 toneladas de mineral viene 1 tonelada de cobre a eso se refiere la ley y nosotros a mediados de, por ahí por el año 2020 estábamos en 0,94%, es



decir de, 100 toneladas de mineral, unos 940 kilos de cobre por así decirlo y por ejemplo si miramos el presupuesto del año 2023 eso baja en forma relevante, tenemos una ley proyectada más o menos de un 0,81, es decir, de 100 toneladas de mineral, tendríamos 810 kilogramos de cobre, no alcanzaría a ser ni siquiera una tonelada, eso es a lo que se refiere la ley, un porcentaje de cobre que está presente dentro del mineral.

Es como el ciclo que tiene nuestro yacimiento, en nuestro yacimiento se hacen, hay una gran cantidad de información recolectada a través de campañas de sondaje, que se han hecho durante muchos años y que se siguen haciendo para determinar el contenido de cobre en el mineral y viendo también los nuevos sectores a explotar y esas campañas de sondaje muestran que nuestro yacimiento en la medida en que vamos bajando en la profundidad del cerro en el cual explotamos, los sectores siguientes tienen menos porcentaje de cobre, es un fenómeno natural digamos, eso es lo que quería tratar de explicar, está identificado pero es un fenómeno natural del porcentaje de cobre que está presente en el mineral que forma nuestro yacimiento.

El plan se llama “plan de negocios y desarrollo” es un plan que en realidad formula Codelco, ósea **todas las divisiones de Codelco deben formularlo y en ese plan a 25 años se proyectan**, los niveles de producción año por año, se proyectan los sectores que se van a ir extrayendo, en el caso el Teniente es una mina que tiene distintos sectores, entonces se proyecta cuanta producción se va a poder extraer de cada uno de ellos, se hace la proyección también de los costos que eso puede tener en su explotación y cuanto en definitiva lo que vamos a vender, porque al final es eso lo relevante para generar los excedentes del Estado de Chile, cuanto vamos a vender y con una estimación a largo plazo de los precios, se va determinando de esa manera la forma de explotar, los niveles que se incorporan, las inversiones que se van haciendo también el programa contempla toda la inversiones a futuro para poder darle vida a la empresa, la empresa tiene mineral a 50 años de todas maneras, entonces la idea es que el plan de negocios va determinando de qué manera podemos explotarlo en forma eficiente financieramente para que mantenga la generación de excedentes al estado de Chile.

El plan lo formula la división a través de sus equipos profesionales, de la gerencia de recursos en mina y desarrollo, gerencia de obra en mina, gerencia de proyectos, en realidad todas las gerencias, la gerencia de administración también participa, van aportando la información, la división en su conjunto lo consolida y lo junta y luego lo somete a consideración del centro corporativo, el centro corporativa lo revisa y en definitiva el presidente ejecutivo de Codelco es quien lo autoriza y lo ratifica, generalmente por ahí por el mes de marzo de cada año.

Una variable muy relevante para poder medir la gestión de la empresa, es el costo, y lo medimos por el costo unitario, es decir, cuanto, siempre la medida estándar es medirlo en centavo de dólar por libra, es decir, cuantos centavos de dólar nos cuesta producir una libra de cobre refinado, ese costo refleja entonces toda nuestra gestión y lo que observamos y lo que ponemos en nuestras proyecciones es una tendencia de que esos costos suban, en la medida de que también como decía, bajan las leyes, significa que para obtener una tonelada de cobre fino necesitamos remover y procesar mucho más mineral, porque el mineral que traemos tiene menos cobre, entonces hay que extraer más, y eso implica gastos de energías, gastos de combustible, gastos de reactivos en la



planta concentradora y por lo tanto cada libra de cobre sale más cara digamos entonces nos va generando una presión en los costos según nuestra proyección de plan de negocios.

La situación en el año 2021 tuvimos una buena producción del orden de las 460.000 toneladas de cobre e incluso sobre el presupuesto del año 2021, como explicaba si, nosotros hacemos planes a largo plazo porque el ciclo de las inversiones mineras son ciclos largos, un proyecto minero puede estar listo en 8 años o 10 años también, por eso es que la corporación hace estas proyecciones a 25 años y cuando uno dice la situación en ese minuto, bueno, ese año hubo una buena producción, pero también tenemos la información del plan de negocios que no advertía que nuestras producciones iban a ir bajando y de hecho el año 2022 terminamos con 405.000 toneladas, es decir, bastante más bajo de lo que tuvimos el año 2021, y el presupuesto para este año son aproximadamente 380.000 toneladas, es decir, se advierte una nueva baja en nuestros niveles de producción y eso lo estamos enfrentando en el plan para los próximos años.

Si, conozco el documento (Se exhibe folio 36), el documento está mostrando variables que están en nuestro plan de negocios, está hablando de un primer gráfico con la producción divisional desde el año 2018 al 2025, esos son informaciones de nuestro plan de negocios y desarrollo, muestran las leyes de cobre, en el periodo del año 2018 al 2025, son variables que habitualmente están incluidas y se obtienen de nuestro plan de negocios y desarrollo. Acá se ve un poco ya lo que comentaba, se ve por ejemplo que el año 2018 tuvimos 465.000 toneladas de cobre fino producido por la división y que eso muestra una tendencia a la baja en el periodo hasta el año 2025, llegando a una proyección de tener una producción de 381.000 toneladas el año 2025, este documento corresponde con los datos que teníamos a fines del 2021, porque está hecho en febrero del 2022, entonces por ejemplo este documento tiene una proyección para el año 2022 de 433.000 toneladas, como explicaba, eso no se logró, llegamos a 405.000 y tiene una proyección para el 2023 de 402.000 toneladas, y en realidad el presupuesto para este año, ya revisado en detalle y todos los datos de gestión de la empresa solamente 380.000, y en la ley de cobre muestra como desde el 2018 que teníamos una ley del 0.97%, llegaríamos en nuestra proyección al 2025 a 0.75% de cobre en el mineral tratado, proyecta un 0,85% para el año 2022, en realidad el presupuesto de este año habla de 0,81%, es más baja, en el caso de los costos, esta 174 centavos de dólar por libra y proyecta que eso va a ir subiendo hasta llegar a 205 centavos de dólar por libra el año 2025, para el año 2022 este documento proyectaba 149, la verdad es que ya terminamos con 175 el año 2022, eso podría argumentar, dice que tenemos una caída sostenida, eso es lo que vemos en nuestro plan de negocios, y por supuesto eso va aparejado del nivel de costo, porque claro el costo es unitario entonces todos nuestros gastos, dividido por la cantidad de producción, si la producción baja y también otros elementos de costos suben, eso hace que el costo unitario vaya subiendo y esa es la situación que enfrentamos, y que está reflejada en esta lamina.

Los resultados del 2021 en producción fueron buenos, mencionaba que tuvimos sobre presupuesto, 460.000 toneladas, y un orden de presupuesto del orden de 445.000 toneladas, así es que estuvimos arriba en producción a nivel de costos ahí, estuvimos más o menos en línea, no recuerdo exactamente la cifra pero no creo que



estuvimos una desviación muy alta, y en excedentes que es otra variable súper importante que modela la gestión, fue un año muy bueno tuvimos un excedente de 2.500 millones de dólares como división el teniente, también apalancado por un muy buen precio digamos, el año 2021 tuvimos un precio promedio de 4 dólares 20, 4 dólares 23, ese año fue muy bueno en precio y eso también generó unos excedentes bastante altos el año 2021. Los excedentes son todas nuestras ventas, nuestras ventas de cobre que son más o menos en línea con la producción, entonces si el año 2021 produjimos 460.000, nuestras ventas anduvieron, cerca de eso, y por el precio referencia es la bolsa de metales de Londres y sobre eso, ofrecemos a distintos clientes, fundamentalmente clientes extranjeros de mercado internacional y esos son nuestros ingresos, y como decía, para calcular los costos, al excedente le restamos todos nuestros costos, de remuneraciones, materiales, insumos, electricidad, combustible, reactivos para el proceso de concentración, todo lo que son repuestos para nuestros equipos, y los costos de depreciación y amortización de nuestras inversiones, que son costos bastante relevantes tenemos 8.500.000 de dólares de activos neto que son los que maneja la división para cumplir su cometido de producir y generar excedentes. ¿El precio del dólar? el precio del dólar en los excedentes no tiene mayor, ósea algún, pero es bajo, nosotros tranzamos en el mercado internacional, nosotros vendemos productos en dólares de hecho Codelco lleva su contabilidad en dólares, porque nosotros vendemos en dólares, ósea vendemos el cobre al precio como le decía de referencia de la bolsa de metales de Londres, que se tranza en dólares.

El precio del dólar, el 2021, del orden de los 700. El valor del cobre, el promedio del año fue del orden de los 4 dólares 20 más o menos, tuvo unos picks, entre medio es bastante variable el precio del cobre y es muy difícil de proyectar en el corto plazo, pero el precio promedio fue de alrededor de 4 dólares 20 el año 2021, muy buen precio porque el año anterior habíamos tenido alrededor de 2 dólares, 80 más o menos. Depende de la oferta y demanda, el cobre es un commodity, como lo es el petróleo, como el trigo, como una serie de productos que son productos estándares, entonces dependen de la oferta y demanda internacional, por lo tanto no hay modelos de proyección, las universidades, los centros de estudios en general tratan de hacer proyecciones sobre todo a largo plazo, pero una proyección a corto plazo es prácticamente imposible, hemos tenido años con variaciones muy importantes de precio y tiene que ver con situaciones, por ejemplo el 2021 hubo un fuerte aumento de precio que mirándolo después de, se ve que tuvo que ver con la reactivación de la economía internacional, después de la pandemia, mucha incertidumbre, mucha baja en la industria y el año 2021, empezó el tema de las vacunas, y las económicas grandes se empezaron a abrir, hubo una mayor demanda de cobre y subieron los precios digamos. 2022 los precios bajaron nuevamente y terminamos con un precio promedio bajo los 4 dólares, 3 dólares 99 una cosa así, bajo el precio del cobre, hay influencias internacionales de los mercados, la guerra en Ucrania, montones de cosas que van influyendo y el precio de este año 2022, fue más bajo que el precio del año 2021.

No es mal precio, es un buen precio igual el del año 2021. El año 2022 no se cumplieron los presupuestos, no fue un buen año en producción, terminamos con 405.000 toneladas de cobre fino nuestro presupuesto hablaba de 432.000 toneladas, entonces estuvo más bajo, y muestra la línea de descenso, está en los planes, que hay un descenso progresivo en nuestros niveles de producción, esta con lo que esperábamos.



XJXZXHVXZP

Existen remuneraciones del cargo, existen remuneraciones que tiene que ver con las condiciones de trabajo, por ejemplo los sistemas de turno, existen remuneraciones que premian también en función de los resultados mensuales a través de un bono de producción mensual, y existen remuneraciones de tipo anual, en las cuales están orientadas a la consecución de los objetivos de negocios de la empresa, en el caso de los trabajadores Rol-B, ahí a nivel anual la más importante es el incentivo de gestión de negocios, llamado IGN, que se calcula en base a 3 parámetros fundamentales, se calcula en base al cumplimiento del presupuesto de producción en toneladas métricas de cobre fino en base al costo, respecto al cumplimiento de presupuesto en centavo de dólar por libra y también en base a los excedentes medidos en millones de dólares, esas son las 3 variables fundamentales que tiene el principal bono de carácter anual que premia a los trabajadores por su desempeño, que está pactado para todos los trabajadores, hay otros bonos también que se pagan anualmente, la gratificación legal, algunos aguinaldos, ese tipo de cosas y algunos bonos también por acuerdos de continuidad operacional.

El IGN del año 2021 fue muy bueno, fue un monto, es el más alto que yo recuerdo que hemos pagado, sobre \$8.000.000 de promedio por los trabajadores. En el año 2021, se hizo una negociación colectiva y se hizo un cambio en la fórmula del IGN, precisamente en el factor que tiene mayor influencia desde el punto de vista de los trabajadores, como les mencionaba el IGN se calcula en base a resultados de producción, costos y excedentes, los trabajadores están mucho más ligados al de producción, también influyen en el de costo por eso es que el IGN lo considera en un factor de costo, si cuidan los equipos, y los equipos no requieren tanto mantenimiento y también el de excedentes tiene que ver con los ingresos menos los costos pero el de producción es más directo, porque todos los trabajadores Rol-B son los que operan los equipos, los camiones, los molinos, la fundición, los hornos, es lo más directo y el cambio que se produjo en la negociación del 2021 introdujo un factor que premia muy fuerte la línea de producción, esto buscando aumentar la productividad en línea con la mirada de la empresa de fomentar acciones que generen mayor productividad del negocio, porque al final esa es la clave competitiva de un negocio minero que vende commodities, entonces se introdujo este factor y género no cierto un premio y como además **el año 2021 tuvimos cumplimiento de producción sobre el presupuesto**, ese factor se amplificó de forma relevante y generó un buen resultado, el factor de excedentes también fue muy importante porque como les decía, **tuvimos un excedente récord de 2.500 millones de dólares que también influyó en que el bono fuera de alto resultado**. Va a ser más bajo el año 2022, no están las cifras finales todavía porque uno de los elementos de cálculo fundamental es el excedente, el excedente de las divisiones sale oficialmente una vez que se publican los estados financieros, generalmente eso es a fines de febrero o primeros días de marzo, el directorio, la compañía, lo aprueba y se informa a la comisión de mercado financiero por lo tanto ahí vamos a tener la cifra final pero de acuerdo a los datos preliminares que tenemos va a ser al menos un 25% menos de lo que fue el año 2021. Bueno, ahí fundamentalmente lo que se modificó con mayor fuerza fue el factor de producción, que es el factor que está más ligado a la gestión de los trabajadores y en línea con buscar mayor productividad, se transmite la señal de que necesitamos o que se va a premiar en el fondo la alta productividad de la empresa, por eso es que se incluye ese factor que es un factor que queda para todo el periodo de negociación de los 3 años y generalmente estas formas no se modifican a cada rato, muchas veces se van repitiendo, entonces también se busca



dar la señal ahí a largo plazo de que es importante fomentar la productividad de la compañía, que es el factor competitivo como le decía, vendemos commodities, por lo tanto nuestra posición es competitiva, porque es por costos, nosotros competimos por costos en la industria, y los costos están relacionados con la productividad para poder tener costos más bajos tenemos que ser más productivos. Un producto estándar que se tranza en el mercado que no tiene una diferenciación entre los distintos productores, y en este caso ese producto, su precio está determinado por la oferta y demanda a través de los mercados internacionales, el principal de los cuales es la bolsa de metales de Londres, ahí se tranza cobre, y otros metales, en el caso del teniente, lo relevante es el cobre porque ese es nuestro foco de producción y no hay una diferenciación, ese es el mercado de los commodities, el petróleo, el trigo, son commodities, son productos estándares y todas las empresas productoras de commodities al final su herramienta competitiva es, costo, y para lograr mejores costos, se requiere mejorar la productividad.

Contra examen: Es efectivo que la División el Teniente es la más rentable (de todas las Divisiones de Codelco). El 2018 creo que estaba del orden de los 2 dólares 9 y el 2019 debe haber estado en 2 dólares 7, recuerdo que los 3 años estuvo bajo 3 dólares. **El año 2021 nuestro precio promedio 4,20 dolares.**

No recuerdo la cifra de todo Codelco el año 2020, recuerdo la del Teniente. Aproximadamente el año 2018 tuvimos en el orden de los 960 millones de dólares de excedentes, los 2 años alrededor de 880 millones de dólares de excedentes.

En el caso de la División El Teniente eso muestran nuestras cifras anteriores y eso muestran nuestras proyecciones a futuro.

Bueno, llevo hartos años en la empresa, treinta y tantos años en la empresa y recuerdo en alguna época que teníamos a mediados de los noventa, leyes de arriba de un 1%, es como una tendencia más o menos sostenida a la baja y también lo que nos indica nuestras proyecciones hacia adelante.

El año 2022 yo no trabajo en recursos humanos no le podría decir, no es de mi conocimiento que haya una proyección, pero no estoy tan ligado a esos temas. Ese plan todos los años hay un ciclo de elaboración de ese plan, que parte aproximadamente por ahí por octubre de cada año y generalmente termina con su oficialización por el presidente ejecutivo de la corporación por allá por marzo, todos los años se va actualizando y se le va proyectando hacia 25 años.

La verdad es que el plan considera datos para todos los años, para los 25 años entonces cuando uno mira el plan uno ve datos de proyecciones de ley, de producción, de costos, se hace un trabajo bien extenso para proyectar todas las variables del negocio a 25 años. ¿la del año 2021? nosotros tenemos estos planes desde hace hartos años atrás, los planes de negocios y desarrollo a 25 años.

En mi cargo actual estoy desde el 2012, **pero yo entre a la división el teniente el año 1989. Yo diría que los excedentes del 2021 son los mayores que he visto.**

Lo que Codelco utiliza para su plan de negocios es una proyección de precios a largo plazo en el que se busca estimar la evolución, como le decía yo antes, la predicción a



corto plazo es prácticamente imposible, es muy difícil, pero lo que se busca, precisamente el negocio minero como explicaba con proyectos de largo plazo, con inversiones cuantiosas de largo plazo, se hacen proyecciones a largo plazo de las tendencias del precio, y también Codelco hace sus propias proyecciones en base a la información que recoge de otros estudios en el mercado, y todos consideran por supuesto las distintas fuentes de oferta, miran el mercado, cuantas minas están funcionando, que proyectos se ven en el mercado que están apareciendo, cuáles son los ciclos de vida y también la demanda de las proyecciones de crecimiento económico que hacen los organismos internacionales de las económicas y dentro de eso se llega en definitiva a una estimación a largo plazo del precio y eso es lo que entra en nuestro plan de negocios y desarrollo.

El costo de producción no me acuerdo la cifra exacta, un dólar sesenta por ahí. 175 centavos de dólar por libra.

Yo manejo la cifra anual, el costo remuneración es promedio, porque no se me los números por las distintas categorías, pero en promedio aproximadamente unos 63.000 dólares anuales de un promedio de un trabajador Rol-B.

La División el Teniente fue la que más produjo el año 2021.

Respuestas al magistrado: ¿Codelco el teniente? Tiene aproximadamente 3.200 personas más o menos.... ¿Cuántas se acogen a retiro? más del orden de los 100 diría yo, es que es variable.

TRIGÉSIMO NOVENO: Que la carta de despido indica que "...todo lo anterior, hace necesario, perentoriamente, un aumento de la productividad para mitigar parcialmente la degradación de las variables mineras y mantener la posición competitiva y de rentabilidad de la División..." sin embargo, el testigo recién señalado no explica como el despido del actor sería un factor para el aumento de la productividad en relación a otro factor productivo en formación y en cuanto repercutiría si se continuo contratando personal que más tarde terminara con contrato indefinido a mediano o largo plazo e igualando en el tiempo la remuneración del demandante. No hay referencia a ello alguna.

CUADRAGÉSIMO: Que la carta de despido señala: "...De otro lado, debemos considerar las medidas que ha debido adoptar la División El Teniente con motivo de la propagación del virus de Covid 19. De acuerdo a la Resolución Exenta N°88 del Ministerio de Hacienda, de 8 de abril de 202, actualizada por la N°133, de 15 de mayo de 2020, la División se encontraba exceptuada de la paralización de actividades ordenadas para las comunas en cuarentena, por constituir una actividad que por su naturaleza no podía detenerse y cuya interrupción generaba una alteración para el funcionamiento del país..."

Que comparece de declarar doña **Carla Alejandra Mauro Avendaño**, cédula de identidad N°13.720.910-1, enfermera especialista en salud ocupacional y consultora de la dirección de vigilancia epidemiológica de la División El teniente desde el 24 de marzo del 2021 quien relata los protocolos de trabajo que se adoptaron durante la PANDEMIA por COVID 19, pero no realiza una relación en torno al demandante y su vinculación con la temática en particular y como se justifica el despido del actor en este escenario.



Expreso: Yo como consultora epidemiológica parte de mis funciones es poder administrar el contrato de servicio al testeo que tiene la división El Teniente, así como también ayudar a todo lo que es monitorio estadístico, control seguimiento de los casos de COVID 19 en la división el teniente. ... El testeo se le aplica a todos los trabajadores de la división el teniente ya sea a trabajadores propios como contratistas que en su minuto cuando comenzó la pandemia tuvimos alrededor de 10.000 trabajadores, hoy en día ya se han incorporado más personas, pero esto se hace a todos los trabajadores propios y contratistas, la división dispuso de 9 centros de testeo y esto va a depender la frecuencia con la que se hace el examen, depende de la variante que este en el minuto, y obviamente de los números de contagios que existen en la región, en el país y por supuesto en la división el teniente.

Bueno, la situación de octubre del 2021 fue catastrófica, porque con la DELTA, como emigro de las otras regiones del mundo, Europa, Estados Unidos, Canadá, esta variante era 60.000 veces más contagiosa que otras variantes que habíamos tenido antes por lo tanto la frecuencia de testeo, cada 13 días que teníamos paso a ser de 7 días y después cuando se cambia la variante, ingresa la Ómicron, fue cada 4 días entonces cada vez fuimos implementando más medidas más rigurosas que implican obviamente tener mucho más recursos.

Las medidas que adoptó la división el teniente, entendiendo que hay una responsabilidad social y con la comunidad y los trabajadores, fuimos implementando medidas que iban apoyar a la seremi de salud en implementar un hospital de campaña, se implementaron vacunatorios, se digitalizaron los centros, se invirtió mucho en infraestructura para poder cumplir con los aforos que tenía los puesto de trabajo, los camerinos, se implementó también el aumento al servicio de alimentación para poder tener todo sellado, y evitar el contagio, de hecho cada casino tenía por ejemplo lavamanos portátiles al ingreso de los casinos, cosa que se cumplieran todas las medidas básicas, sanitarias, para poder disminuir los contagios.

La evolución parte desde marzo del 2020, lo sé porque en ese minuto trabajaba para la división el Teniente como enfermera también, por la contratista, en la misma dirección y ahí la división implemento encuestas de salud, digitalizada, y se vio en la obligación de formar esta gerencia donde contrata a un médico director, a mi como enfermera y a un equipo a un staff que formo la brigada COVID, que iba a implementar la metodología de poder segregar los grupos de trabajo para poder evitar los contagios entre unos y otros y asegurar la continuidad operacional, implemento medidas como por ejemplo el aumento de los buses porque como se restringieron los aforos tuvimos que aumentar más capacidad de buses, medidas más estrictas para así proteger con mayor seguridad la vida de los trabajadores, y la tecnología nos ayudó a poder hacer seguimiento a aquel trabajador que subía por ejemplo en un bus, tenía que declarar en que asiento entonces cuando se testeaba el trabajador saltaba una alerta en los correos de los que estábamos siendo parte de la dirección COVID como positivos, nos podía poder trazar a todo el bus y aislar a este grupo, trabajadores que teníamos que testear cada 5 días que no fueran a generar carga viral, también nos permitió poder mantener el aislamiento por turno de estos trabajadores y así obviamente evitar perder la continuidad operacional porque eso significaba también impactar los excedentes que nosotros proporcionamos para nuestro



país.(Se exhibe documento 16, folio 40). Si, conozco el documento, porque fui parte de la construcción de este documento, que se generó para poder explicar a las visitas de la división el teniente que es lo que ha hecho esta división en materia COVID, entendiendo de que fuimos muy rigurosos, y nos enseñó mucho la pandemia en materia de cómo implementar emergencias para mantener la continuidad operacional. Esa lamina muestra la evolución de la estrategia que implemento la división el teniente desde el 2020 hasta hoy día en el fondo, eso viene a resumir todo lo que yo ya más o menos les he contado, ahí se puede visualizar muy bien que en abril se implementó el hospital de campaña, la encuesta salud, la metodología burbuja con trabajadores y empresas contratistas que nos ayudaron a inspeccionar los lugares de trabajo, el poder implementar un vacunatorio para la comunidad, la tecnología, con solo pinchar la cedula de identidad del trabajador, nosotros ya teníamos a ese trabajador tomado y tenía que pasar la salud testeo, estas medidas implicaron un aumento mucho de presupuesto de la dirección de vigilancia pero también se justifica porque lo que nos dice la evolución de la pandemia en materia de contagio siempre estuvimos por debajo de lo que estuvo en la región, por lo tanto nuestras medidas y los estándares que se aplicaron sin duda tuvimos unos muy buenos resultados entendiendo que también, gracias a Dios con los más de 600 testeos que pudimos realizar no tuvimos fallecidos acá en la división por materia COVID.

...En el 2021 con la llegada de la delta y ómicron tuvimos que concurrir a mayor gasto, en implementar más buses, las infraestructura segregarnos, poner más gente para que pudiera venir a hacer inspección a los lugares y poder hacer cumplir el distanciamiento social que la gente en el fondo, no comiera en los lugares no permitidos a ese tipo de rigurosidad llegamos con aumentar los gastos, sin esto, yo creo que sin que la división haya podido aumentar los gastos y proporcionarnos estos presupuestos yo creo que hubiesen sido más los contagios y quizás hubiésemos tenido un riesgo de mantener la continuidad operacional, todo esto viene a sustentar la salud, que en el fondo nosotros que nos hizo ver, que el primer valor en las empresas para poder sustentar un negocio es la salud, de lo contrario estamos perdidos, por lo tanto, logramos los excedentes que necesitábamos para nuestro país en 2021 y 2022. Materiales se refiere por ejemplo a los acrílicos que tuvimos que implementar en los puestos de trabajo, en los casinos, el casino colon, puede atender 100 personas, y es segmentar cada puesto de alimentación para que ellos no pudiesen en el fondo contagiarse, en los camerinos también, aumentar la cantidad de gente que estaba siendo la sanitización de los lugares, eso implica un costo, porque tengo que tener más recursos humanos, más recursos materiales, a eso va dirigido ese, cuando dice “detalles materiales”, va dirigido a eso, mascarillas también para poder cuidar de la salud.

DESPIDO ANTISINDICAL

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: Que el artículo 294 del Código del Trabajo establece: “Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores **NO** amparados por fuero laboral se realizara en **represalia de su afiliación sindical, PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES SINDICALES o negociación colectiva, EL DESPIDO o el término de la relación laboral NO PRODUCIRA EFECTO ALGUNO**, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.”



Que el 27 de agosto de 2021 el trabajador participo en Asamblea sindical manifestando su oposición a la última propuesta de la demanda y luego de una votación a suma alzada procedió a enviar audio via whatsapp a otro trabajador en los términos ya señalados, persona que lo difundió por las redes sociales.

Que al no existir fundamentación de la causal de necesidades de la empresa, y al haber acreditado los indicios el actor sin que se pruebe la racionalidad y proporcionalidad de la medida aplicada, el despido aparece motivado solo por la participación en actividades sindicales de oposición acreditadas en autos conforme al artículo 294 del Código del Trabajo conforme al mérito del proceso.

Que la legitimidad activa la posee el actor corresponde porque invoca un interés legítimo en la reincorporación atendido que es el principal afectado con su despido, habiéndose acreditado la lesión a su garantía de libertad sindical de manera particular en cuanto a su derecho de manifestar su opinión con libertad y sin represalias de algún tipo por parte del empleador. La pérdida del empleo afecta directamente al trabajador denunciante producto de su participación sindical. También existe una afectación de carácter colectivo al existir un despido sin fundamentación y atendido su férrea oposición manifestada a la aprobación de la propuesta, representa un desincentivo en otros trabajadores a expresar sus opiniones con libertad utilizando redes sociales si lo considerando pertinente (sin perjuicio de las sanciones que apliquen los estatutos del sindicato por las faltas de respeto a sus dirigentes).

Que a igual resultado se llegaría aplicando las normas del artículo 485 en relación al 489 del Código del Trabajo por infracción a la libertad de expresión porque en esencia el despido se basa en la sanción por ejercer dicha libertad al oponerse a la aprobación de la propuesta de la empresa difundiendo las ideas por redes sociales de rechazo. El contenido de esta libertad se basa en la prohibición de censura y de cualquier restricción previa como también la prohibición de represalias por el ejercicio.

Que el despido es discriminatorio en la medida en que se diferencia a este trabajador a otros que simplemente votaron a favor o en contra pero sin una figuración mayor, es una discriminación por entregar su opinión en el ejercicio de los derechos de corte sindical, que debe considerarse grave porque impide el desarrollo pleno otra garantía constitucional en relación al ejercicio de la libertad trabajo y su protección. Que conforme al artículo 489 del Código del Trabajo también da derecho a la reincorporación. El juez prefiere por especialidad de la norma el artículo 294 del Código del Trabajo.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Por tanto, el despido generado el 7 de octubre de 2021 quedará sin efecto y se ordenara la reincorporación del actor a contar del tercer día en que se encuentre ejecutoriada la presente sentencia debiendo realizarse por ministro de fe del tribunal en dependencias de la demandada, debiendo pagar el demandado las remuneraciones con los descuentos legales y contractuales que correspondan y prestaciones según su contrato de trabajo y/o instrumento colectivo.

Como dicho calculo implica remuneraciones variables en el periodo que estuvo ausente se estará a lo obtenido en los tres últimos meses **a un valor de \$2.336.339.- mensuales (en que estuvo trabajando) reajustado a la fecha del pago. En base a este monto, se**



realizaran los descuentos legales y contractuales como ítems que lo aumenten de manera esporádica y que procedan según su contrato de trabajo y/o instrumento colectivo, como aguinaldos.

Para efectos del pago íntegro de las remuneraciones y prestaciones anteriores se otorgará un plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha en que se encuentre firme y ejecutoriada la sentencia.

CUADRAGÉSIMO TERCERO: Que atendido que el despido tiene el carácter de practica antisindical se condena al demandado a pagar una de 100 unidades tributarias mensuales conforme al artículo 292 del Código del Trabajo.

Se ordenará el registro de la sentencia conforme a lo dispuesto en el artículo 294 Bis del Código Penal oficiando al efecto.

INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: **Que el actor solicita una indemnización por daño moral conforme al N°3 del artículo 495 del Código del Trabajo relativo a otorgar las “indemnizaciones que procedan”** Expresa que: “ **153.-** Que en el caso de autos, efectivamente este demandante sufre como consecuencia de las acciones ilícitas de la denunciada el dolor, pesar, angustias y molestias síquicas, toda vez que, como se ha señalado, se me ha privado de la tranquilidad de poseer un empleo estable, del que obtiene la retribución suficiente para mantener a mi familia, la capacidad de atención de salud por un prestador privado que garantiza un total acceso a prestaciones médicas de mayor calidad y cantidad que la que podría recibir en el sistema de salud público, el hecho que se me despide como un número más, a través de una fría llamada por teléfono, poniendo cruelmente fin a una etapa de mi vida que se extendió por 15 años, sin siquiera poder despedirme de mis compañeros y amigos de trabajo. **154.-** Es por lo anterior, que tengo 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, ando de mal humor, he perdido contacto con mi 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 debo enfrentar. **155.-** De la misma forma, se dificulta el realizar nuevamente cualquier acción sindical que pudiera significar el disgusto de un empleador, temor a la organización y la desmovilización de este trabajador y los otros 69 despedidos sea en este empleo o en cualquier otro. **156.-** Tanto es así, que inclusive, uno de los despedidos en este acto de despido masivo, sufrió dos infartos, encontrándose de forma prolongada en hospitalización por la situación de estrés que hemos vivido, junto con la angustia de una situación injusta que en nuestro trabajo no provocamos.”...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 mi despido. Por ello es que solicito se condene a la contraria al pago **de \$50.000.000 (cincuenta millones de pesos)** a favor de este demandante a modo de indemnización por daño moral o el que VS estime en justicia. _



CUADRAGÉSIMO QUINTO: Que es procedente la indemnización por daño moral conforme al artículo 495 N°3 del Código del Trabajo en cuanto facultad al juez a otorgar una indemnización por daño moral en cuanto señala que la sentencia indicara en forma concreta las medidas que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales... “incluidas las indemnizaciones que procedan.” Que la indemnización por daño moral es procedente como mecanismo compensatorio de los pesares y aflicciones que sufrió el actor producto de su despido contrario a derecho por su participación en actividades sindicales.

Que dicho daño moral se acredite con los siguientes antecedentes:

CUADRAGÉSIMO SEXTO: Declaración cónyuge del actor. Que con el objeto de acreditar el daño moral compareció doña **Paula Andrea Núñez Contreras**, cédula de identidad N°12.913.140-3, domiciliada en Nevado de Flores N°742, Población Manzanal, Rancagua, cónyuge del actor.

Soy su esposa, en una relación de 35 años, 29 años casados, tenemos con 3 hijos en la familia.

A mi esposo lo desvincularon de la empresa con un llamado telefónico.

Bueno, **en principio sabíamos que era por una necesidad de la empresa, pero después buscando la explicación, Cristian mando un audio a un compañero de trabajo expresando que en la asamblea se había acordado, más que bien, se había aprobado el acuerdo de negociación colectiva, se había acordado de mala forma, se lo envió a Claudio Araya.** Lo que pasa es que cuando a Cristian lo llamaron que estaba desvinculado de la empresa, fue un llamado telefónico. empezamos a buscar explicación que porque había pasado esto si **Cristian era una persona intachable en su trabajo, nunca con una licencia, nunca fallo...**

Nos trajo hartos problemas, en cuanto a la económico tuvimos que sacrificar a mi hijo menor que estudiaba en un colegio particular, lo tuve que llevar a un colegio municipal, lo cual para él fue desastroso porque tenía sus amigos ahí, su futbol, él fue el que tuvimos que sacrificarlo como digo porque los hijos mayores ya estaban en la universidad y era más difícil moverlos a ellos y en cuanto a salud también porque nos dejaron de brazos cruzados, sin previsión, yo tengo un tratamiento médico largo tengo un diagnóstico de daños cervicales, lo cual estaba con fisiatra, kinesiología, neurólogo, reumatólogo, y tuve que dejar todo eso ahí.

Mi hijo estudiaba en el **colegio San Alberto de Machalí**, y lo tuve que llevar al colegio municipal Manzanal.

Fue un cambio brusco para él, fue una angustia tremenda para él porqué él es el pilar fundamental en la casa, yo no trabajo, él es el que lleva la plata, el sustento a la casa entonces, fue una angustia, miedo, desilusión, todo en realidad.

...Bueno, nuestra relación de pareja estaba bien hasta ese momento de la desvinculación, vinieron varios problemas, reproches, se podría decir que igual nos afectó en la relación



porque él cómo trabajaba todo el día afuera, entonces, costo un poquito acostumbrarse a tenerlo en la casa, ahí vinieron los problemas. Reproches hacia el mismo porque se sentía culpable de que haya mandado ese audio, porque pensamos que ese audio puede ser, ese audio se masifico entre los compañeros, llego a oído de los jefes, eso suponemos que puede ser eso.

Trabajo en pandemia, hizo turnos largos, no tengo conocimiento de cuantas horas, pero si apoyo en la pandemia al 100%, de hecho, estuvo al pie del cañón. No tuvo COVID.

Cristian en la actualidad está trabajando en la empresa AURA hace alrededor de 5 o 6 meses.

Es operador de pala. La diferencia en la remuneración es un poco más baja, unos 600.000 pesos, menos. Tengo 3 hijos estudiando, 2 en la universidad y uno en colegio, en básica. Todavía están estudiando, si, viven conmigo. La mayor estudia Derecho y el menor está en AIEP, y el niño está en el colegio Manzanal, séptimo básico.

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: Que el relato anterior de cuenta del sufrimiento y la aflicción psicológica del actor al ver que su trabajo termina abruptamente con el despido, con una familia a la cual mantener (cónyuge que no trabaja en forma remunerada, 2 hijos en la educación superior y 1 en la enseñanza básica particular) lo cual lógicamente a cualquier persona en su condición genera una real pesar de rediseñar su vida rápidamente en pandemia, desde un trabajo establece que lo desempeñaba por más de una década con estabilidad laboral.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: Que se acredito el cambio de colegio del alumno Cristóbal Cornejo Núñez, Run 23.491.080-9 a través de certificado emitido por Directora de Colegio Particular Subvencionado Manzanal donde cursa SEXTO BÁSICO el año 2022. Anteriormente estudiaba en el Colegio San Alberto de Kínder hasta Quinto básico (2016 a 2021) según certificado de Directora Sra. María Thomsen Queirolo. Se acredito que el costo de la mensualidad disminuyo de \$124.817 (Curso 5 B. Mes de Diciembre de 2021) a \$68.700.- (6° año). Es decir, efectivamente existió la reducción de los costos familiares para adaptarse al nuevo escenario tras la pérdida del empleo del actor.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: Que se ha dicho por la doctrina que “pertenecen a la gran categoría de daño² moral todas las consecuencias adversas que afecten la constitución física o espiritual de la víctima y que se expresan, por un lado, en dolor, angustia o malestar físico o espiritual y por otro lado, en una disminución de la alegría de vivir. De ello se sigue que, en analogía con el daño patrimonial, el daño moral puede consistir en un mal que se causa o en un bien cuyo disfrute se priva. Ante todo el daño no patrimonial se puede presentar en la forma de una aflicción física o mental. ” “La víctima recibe una indemnización que no pretende restablecer el estado de cosas anterior al daño, sino cumplir la función más modesta que permitirle ciertas ventajas, que satisfagan su pretensión legítima de justicia y la compensen por el mal recibido. El dinero, proporciona a la víctima la posibilidad de obtener satisfacciones compensatorias: mejorar el ambiente en que vive, una habitación más cómoda... Este es propiamente el fin de la justicia correctiva

² **Barros B, Enrique**, Tratado de responsabilidad Extracontractual. Editorial Jurídica de Chile, Edición Julio de 2013, página 290.-



de la indemnización del daño moral... Como lo expresa Alessandri, “las penas con pan son menos”; la indemnización del daño moral persigue hacer de nuevo la vida más liviana a quien ha soportado una carga física o espiritual atribuible al hecho culpable de un tercero”³

QUINCUAGÉSIMO: Que es posible arribar a una conclusión de la existencia de un daño moral atendido lo que tuvo que sufrir el actor producto de su despido con una familia a quien mantener siendo el único sustento del grupo y este daño moral es producto del despido antisindical por su participación en actividades sindicales. En cuanto a su monto el tribunal regulará en forma prudencial este daño en \$5.000.000.- (cinco millones de pesos).

No existen antecedentes que permitan arribar a una conclusión de \$50.000.000.- por daño moral como lo solicita el actor.

CONSIDERACIONES FINALES.

QUINCUAGÉSIMO PRIMERO: Peticiones subsidiarias en la denuncia y demanda reconvenional. Que atendido lo resuelto se omite pronunciamiento en relación a las indemnizaciones por termino de contrato solicitadas. Asimismo atendido lo resuelto se omite pronunciamiento en relación a la demanda reconvenional ya que los descuentos tenían como fundamento una liquidación por término del contrato y finiquito de obligaciones, debiendo operar conforme a lo acordado en los instrumentos colectivos los descuentos y restituciones en el tiempo como si nunca hubiere sido despedido el actor el 7 de octubre de 2021.

QUINCUAGÉSIMO SEGUNDO: Que la demás prueba rendida en nada altera lo resuelto, ya que es una repetición de los señalado ó se refiere a hechos relacionados con indemnizaciones por término de contrato y demanda reconvenional, en especial:

1.- Declaración de **la Senadora Alejandra Sepúlveda Ordenes, ya que en su declaración indica que los despedidos por necesidades de la empresa habría sido acordado con los dirigentes sindicales.**

Su declaración no es posible darle el carácter de indicio porque el hecho que le indique el Subsecretario del Trabajo (y su jefe de Gabinete) que los despidos por necesidades de la empresa fueron acordados con los dirigentes sindicales no se conoce cuál es la fuente del conocimiento de lo que indica el Subsecretario o su jefe de Gabinete. No existe mayor desarrollo de estos dichos, cuál sería la fuente de dicha información y alguna relación circunstanciada de lo indica. No existe razón de los dichos. También puede ser explicada la información con los 25 trabajadores que se acogieron al plan de retiro 2021 cambiando la causal de término.

Declaro Minuto 1.13. Pregunta: Que sabe usted de los despidos ocurridos el 7 de octubre en Codelco Chile División El Teniente. Respuesta: Fuimos a la Dirección del Trabajo en Santiago, y antes de ir yo llamo a secretario personal de subsecretario del Trabajo, mostrando mi preocupación respecto del despido masivo en Codelco El Teniente y me devuelve el devuelve el Jefe el Gabinete y me dije voy a averiguar que paso. Y me

³ Idem., página 302 y 303.-



devuelve el llamado como media hora después señalándome que estos despidos fueron acordados con los dirigentes sindicales, los trabajadores despedidos fueron chequeados por los dirigentes sindicales.... Posteriormente me vuelven a ratificar lo anterior el Subsecretario del Trabajo que estoy fue concordado con los dirigentes sindicales...

2.- Que las otras causas solicitadas tener a la vista por la denunciante no aportan nada relevante respecto de este demandante ya que la prueba aportada relativa a su persona es suficiente para estimarla como indicios de vulneración de derechos fundamentales.

3.- Certificado de Psicólogo de Salud Mental. Que el tribunal no otorgará valor al certificado psicológico de salud mental por estimar que el documento no explica el contenido del diagnóstico y en que consiste el "trastorno adaptativo" desde el punto de vista psicológico y tampoco el psicólogo concurrió a declarar al juicio con el objeto que permitiera realizar un examen y contraexamen de su relato escrito.

4.- Que la demás prueba rendida no cambia lo resuelto porque en general se refiere a antecedentes de contexto, pero en el caso de autos no fueron necesarios ahondar en ellos atendido los indicios acreditados, sobre todo aquellos relacionados con causas tenidas a la vista de las circunstancias particulares de otros trabajadores. Lo relevante es el caso particular del actor.

QUINCUGÉSIMO TERCERO: Costas. Que no se condenará a las costas de la causa al demandado considerar que tuvo motivo plausible para litigar.

Y VISTOS lo dispuesto en los artículos y normas citadas y 1, 7, 8, 10, 161, 162, 294, 446 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Que se **ACOGA la DENUNCIA** interpuesta por don **CRISTIAN MARCELO CORNEJO GÁLVEZ**, cédula nacional de identidad 12.694.074-2, en **Procedimiento de Tutela Laboral**, en contra de denunciada empresa **CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL TENIENTE**, representada por su Gerente General don Andrés Music Garrido, quien sea su representante al momento de dictación de la presente sentencia y se declara:

I.- Que el actor fue despedido en represalia de su participación sindical en la última negociación colectiva no reglada conforme lo dispone **el artículo 294 del Código del Trabajo.**

II.- Que producto de lo anterior el despido generado el 7 de octubre de 2021 quedará sin efecto y se ordena la reincorporación del actor a contar del quinto día en que se encuentre ejecutoriada la presente sentencia debiendo realizarse en coordinación con el ministro de fe del tribunal en dependencias de la denunciada, debiendo pagar la denunciada las remuneraciones con los descuentos legales que correspondan (cotizaciones, impuestos, pagos de cuotas sindicales, prestamos en curso por mes, aportes autorizados a instituciones privadas) y prestaciones según su contrato de trabajo y/o instrumento colectivo como si nunca hubiera sido despedido desde el 07 de octubre de 2021 hasta la fecha de su reincorporación.

Como dicho calculo implicaba remuneraciones variables en el periodo que estuvo ausente se estará a lo obtenido en los tres últimos meses **a un valor de \$2.336.339.- mensuales**



(en que estuvo trabajando) reajustado a la fecha del pago. En base a este monto, se realizarán los descuentos legales y contractuales como ítems que lo aumenten de manera esporádica y que procedan según su contrato de trabajo y/o instrumento colectivo, como aguinaldos.

Para efectos del pago íntegro de las remuneraciones y prestaciones anteriores se otorgará un plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha en que se encuentre firme y ejecutoriada la sentencia.

II.- Que atendido que el despido tiene el carácter de práctica antisindical se condena al demandado a pagar una multa de 100 unidades tributarias mensuales conforme al artículo 292 del Código del Trabajo, que se será a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relacionales Laborales colaborativas administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

III.- Conforme al artículo 495 N°3 del Código del Trabajo se acoge la indemnización por daño moral solicitada la que se regulará prudencialmente en \$5.000.000.- (cinco millones de pesos).

IV.- Se ordena el registro de la sentencia conforme a lo dispuesto en el artículo 294 Bis del Código del Trabajo, debiendo remitirla en su oportunidad el tribunal a la Dirección del Trabajo.

V.- Que atendido lo resuelto se omite pronunciamiento en relación a las indemnizaciones por término de contrato solicitadas.

VI.- Que atendido lo resuelto se omite pronunciamiento en relación a la demanda reconvenzional ya que los descuentos tenían como fundamento una liquidación por término del contrato y finiquito de obligaciones, debiendo operar conforme a lo acordado en los instrumentos colectivos los descuentos en el tiempo como si nunca hubiere sido despedido el actor el 7 de octubre de 2021.

VII.- Que no se condenará a las costas de la causa al demandado considerar que tuvo motivo plausible para litigar.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUE.

RIT S-17-2021

RUC 21- 4-0376256-0

Resolvió don(a) PABLO ALONSO VERGARA LILLO, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua.

En Rancagua a catorce de octubre de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



