

Santiago, cinco de febrero de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OÍDOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Denuncia. Que con fecha 08 de octubre de 2019, comparece don José Tomás Peralta Martínez, abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, domiciliado para estos efectos en José Miguel De la Barra 480, Oficina 801, Comuna de Santiago, correo electrónico josetomasperalta@dlpya.cl en representación del **FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE SUPERVISORES ROL A Y PROFESIONALES DE CODELCO CHILE, R.S.U.** 130.120.15, RUT 72.393.600-4, giro social no clasificado, domiciliado en José Miguel de la Barra 480, Oficina 801, Comuna de Santiago, comuna de Los Andes, en adelante “**Fesuc**”, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 289, 292, 387 y ley 20.760 y demás normas aplicables del Código del Trabajo, interpone demanda por prácticas desleales y antisindicales de declaración de Codelco Chile como un solo empleador, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE-CODELCO CHILE**, Empresa del Estado, ignora giro social; representada legalmente conforme el artículo 4° del Código del Trabajo, por su presidente ejecutivo don OCTAVIO ARANEDA OSÉS, ignora profesión, ambos domiciliados en Huérfanos N° 1270 comuna de Santiago.

Expresa que su representada, agrupa al 80% de los supervisores de la empresa demandada de los Sindicato de Trabajadores Supervisores Rol A de todas las divisiones de Codelco Chile.

A partir del 29 de octubre de 2015 la demandada ha desarrollado una política antisindical en contra de la Fesuc consistente en obstaculizar su funcionamiento económicamente; hacer un bloqueo económico total, despidiendo socios; dejando de realizar aportes, y demandando a la Fesuc para que pague un crédito que sirvió para adquirir la actual sede de la Fesuc.-

Pero el hecho más grave es que el 25 de julio de 2019, repite el despido masivo, antisindical y discriminatorio y sin causa en contra de sus afiliados, al despedir a 247 supervisores de todas las divisiones de Codelco, la gran mayoría



de los cuales son socios de la Fesuc, según cuadro de trabajadores despedidos que acompaña.

Señala que esta conducta además es una represalia ante las demandas interpuestas por la Fesuc en contra de la demandada, tanto ante la OIT, como la Contraloría General de la República como los tribunales de justicia, en las cuales la Fesuc ha solicitado simplemente el cumplimiento de los instrumentos colectivos de sus sindicatos base; que se le de el mismo trato que a la Federación de Trabajadores del Cobre, en adelante “FTC”; que se cumpla con los acuerdos históricos en materias de gestión dotacional, gratificaciones, SGD, aportes sindicales, etc.- Es decir la Fesuc solo ha cumplido con su rol como organización sindical que tiene por objeto fiscalizar el cumplimiento de la Ley laboral y de la ley del contrato.-

Expone que ello en la concepción de la empresa es incomprensible e inaceptable. Así lo ha determinado desde ya el fallo del 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa S-2-2016, cuando señala en los hechos asentados en ese juicio:

“1 8) Hechos Probados.- Que con el mérito de la prueba rendida, en relación a la práctica antisindical denunciada, se pueden tener por ciertos los siguientes hechos:

- a. En Codelco Chile el personal se encuentra estratificado, de tal modo que existen trabajadores denominados “Rol A”, en referencia al personal profesional y de supervisores, y *trabajadores “Rol B” que agrupa a los obreros y personal operativo. Dicha diferenciación se recoge también en las relaciones laborales, existiendo sindicatos diferenciados para cada estamento, los que se relacionan con una división en particular y suscriben instrumentos colectivos. Además existen dos Federaciones, adscritas a cada uno de los estamentos referidos, la **FTC** (Federación de Trabajadores del cobre), que agrupa a los sindicatos de trabajadores “rol B” y la **FESUC** (Federación de supervisores del cobre), de posterior data, que agrupa a organizaciones sindicales de trabajadores “rol A”.*



b. Ambas federaciones poseen cierta participación en la nominación de un integrante para el directorio de CODELCO, aunque la situación de la FESUC está desmejorada en relación a la de la FTC, toda vez que debe consensuar la nominación con una Asociación (ANSUC), en circunstancias que la FTC no comparte con nadie su participación y nominación.

c. La FESUC, que es la federación más joven, se formó como un natural representante del estamento de supervisores (de todas las divisiones) y evidente interlocutor con la casa matriz de Codelco, con quien (dada su forma de negociar y relacionarse) los sindicatos bases no tenían contacto directo. En este entendido, hasta octubre de 2015, venía teniendo relaciones normales con Codelco, donde existían pactos, reuniones y mesas de trabajo.

d. El 29 de octubre del año 2015, CODELCO anunció y materializó un ajuste del 8% de la dotación de supervisores, lo que equivale a la desvinculación de 350 trabajadores de Codelco (todas sus divisiones), todos ellos pertenecientes al rol A, esto es, supervisores y profesionales que conforman el estamento que representa la Federación denunciante. La empresa anunció la medida, como uno de los esfuerzos para responder a la baja en el precio del cobre y asegurar la competitividad de la empresa, mediante el cumplimiento de sus metas de producción y reducción de costos.

a. En el anuncio que Codelco realizó de las desvinculaciones (el mismo 29 de octubre de 2015) ya se advertía que las personas afectadas tendrían la posibilidad de acogerse a planes de retiro o recibir una indemnización por término de contrato. Esto se materializó en despidos por los que se invocó la causal de “necesidades de la empresa” del artículo 161 -inciso primero- del código del trabajo (como se demuestra de la incorporación de dichas cartas y el reconocimiento en muchas contestaciones y declaraciones), sin embargo, a muchos de los trabajadores despedidos se les dio la opción de optar por una causal diversa, o la misma, contra el pago de ciertos beneficios adicionales a las indemnizaciones que reconoce la causal y muchos de ellos accedieron, suscribiendo los documentos y finiquitos correspondientes. De lo anterior se sigue que la medida fue la de



despedir (decisión unilateral patronal), aun cuando se matizaron los efectos del despido, extendiendo beneficios similares a los de un plan de retiro, evitando de paso la judicialización de los casos. Esto se desprende, además del propio comunicado, y algunas de las contestaciones, con el reconocimiento del testigo Felipe Barrientos, de la división Andina.

b. La medida de despidos masivos aludida en el literal anterior no resulta algo habitual en Codelco (lo señaló el testigo Luis Galdames, además de los testigos de la demandante), no hay constancia de que se haya utilizado anteriormente y corresponde a una decisión (unilateral) de tipo corporativo, en la cual se optó claramente por una reducción de la dotación que afectó únicamente al estamento supervisor y fue implementada en las divisiones o centros de trabajo. Así lo reconocieron, por ejemplo, los testigos de la propia demandada Chuquicamata (de los pocos testigos que depusieron por las demandadas) y lo corroboran los testigos de la demandante.

- g) Casi inmediatamente después de los despidos masivos de supervisores, el 4 de noviembre de 2015, se acordó un “pacto estratégico”, entre Codelco y Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), el cual fue suscrito mediáticamente, con bastante pompa (Presidenta de República incluida), por el cual se realizan declaraciones de intenciones y compromisos recíprocos en sentido contrario a una política unilateral de despidos masivos, motivando mesas de trabajo y el fomento de relaciones laborales.*
- h) Codelco suele realizar (históricamente) aportes a las federaciones, las que -para el caso de la FESUC- (ascendentes a US\$50.000 al año) se utilizaban para la subvención de los gastos de la Federación. Debido al “desorden” en el tema, se regularon estos aportes en instrumentos que ahora anejan ciertos requisitos que antes no existían. Esto lo señalan los testigos de la demandante y lo corrobora el testigo de la demandada Didier Ríos.*
- i) Las relaciones de Codelco con la FESUC cambiaron drásticamente, a partir de los despidos de octubre del año 2015 y desde esa fecha Codelco no le*



realiza aportes ni mantiene conversaciones reuniones ni mesas de trabajo, pese a que la FESUC lo ha solicitado y en contraste a lo que ocurre con La FTC. Esto ha quedado claro, además de las declaraciones de los testigos de la demandante, por el claro reconocimiento del testigo de la Casa Matriz, Didier Ríos, gerente de relaciones laborales para la vicepresidencia de recursos humanos de Codelco, a quien personalmente se le han hecho llegar las solicitudes.

- j) Codelco gratifica conforme al balance consolidado (incluye todas las divisiones) y el año 2016 pagó gratificaciones, en relación a un pacto con la federación de trabajadores (FTC). Esto lo señalan los testigos de la demandante y lo corrobora el testigo Didier Ríos.
- k) Codelco siguió contratando supervisores, luego de los despidos, de tal forma que –al menos en algunas divisiones- ahora los supervisores son más que antes del despido masivo del 2015. Esto lo acusaron claramente los testigos de la demandante y se vio reforzado por el claro reconocimiento del testigo Geisse, gerente de administración de la división Chuquicamata, además de la falta de prueba de la demandada sobre el punto, quien estaba en inmejorables condiciones de acreditar la cantidad actual de supervisores versus la que había a septiembre de 2015 y no lo hizo.”

Califica de verdadero Apartheid Sindical de que son víctimas los socios de la Fesuc, y ello se ha agudizado con una nueva ola de despidos masivos de supervisores sin ninguna causal real, mientras a los socios de la FTC se desvinculan de la empresa a través de planes de egreso de carácter voluntario. Esto es la empresa si cumple con el proyecto común de empresa de 2002 con los afiliados a la FTC, pero no con los sindicatos afiliados a la Fesuc.

Indica que la demandada siempre ha tenido una actitud hostil ante la sindicalización de los supervisores Rol A, como parte de una política antisindical corporativa histórica que comienza con la creación misma del sindicato de



supervisores y su federación (Fesuc). Así lo declara la sentencia de primera instancia de fecha 24 de septiembre de 2019, de la causa S-2-2016 llevada ante el 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago que en la parte atinente establece:

“En el caso existen, indicios evidentes para creer en una afectación a la libertad sindical del estamento de supervisores, a través de conductas tendientes a debilitar a la Federación que los agrupa. En efecto, en primer lugar, el estamento “rol A” ha sido blanco exclusivo de un despido masivo, inconsulto, repentino y sin precedentes en Codelco, el 29 de octubre de 2015. En tercer lugar, Codelco pagó gratificaciones en el 2016 (a raíz de pacto de la FTC), lo que no resulta coherente con la desmedrada situación económica que enarboló para fundar los despidos. En cuarto lugar, Codelco cambió radicalmente de trato con la Federación (FESUC) a partir de octubre de 2015, de relaciones normales pasaron a tirantes o nulas, no responden sus mensajes no hay reuniones, no hay mesas de trabajo, pese a solicitudes expresas por parte de la Federación, contrariamente a lo que ocurre con la FTC. Y si bien se acreditó que existe un acuerdo en el año 2017 suscrito por la FESUC, ello no es más que una actualización de un pacto que ya estaba existente desde el año 2002 (e involucra una obligación legal para la empresa). Todos los otros pactos son anteriores al 2015. c)En cuanto a las defensas de la demandada tendientes a la justificación y proporcionalidad de la medida, respecto del despido masivo de supervisores de octubre de 2015, se alega la caída del precio del cobre y un consecuente plan de reducción de costos que obligaba a reducir la dotación. Sin embargo, se comprobó que el precio del cobre estuvo más bajo el 2009, sin que se hayan producido despidos, lo que obliga a estimar (como lo reconoció el Didier Ríos) que se trata de una política determinada y distinta a la que había imperado en Codelco hasta la fecha (ANTES HABÍA UN PACTO PARA UTILIZAR PLANES DE EGRESO). Además la propia demandada aportó prueba que demuestra que el ahorro se cumplió con creces (119% de cumplimiento) incluso el primer trimestre de 2015, además se aumentó la producción y se generaron excedentes que al primer semestre de 2015 ascendieron a



US\$875.000.000. Por lo anterior la medida no aparece como necesaria, ineludible o proporcional, máxime si posteriormente se realizan actuaciones incompatibles con una situación desmedrada como pagar gratificaciones (en base a utilidades) y realizar aportes económicos a la otra Federación. d) Pero aún en el caso en que se acepte una situación tan desmedrada que quiera realizar -por primera vez en la historia de Codelco- ajustes de dotación por “necesidades de la empresa”-, quedan muchas preguntas que no se responden cómodamente desde la teoría del caso (tesis) de la demandada. La más importante de todas es ¿Por qué los despidos sólo involucraron a trabajadores roles A (supervisores)?..... ¿Por qué se contrataron más supervisores después de los despidos y ahora son más que antes de los despidos del 2015? La pregunta resuena ante la nula prueba de la empresa tendiente acreditar que la reducción de supervisores fue efectiva y que la medida tuvo alguna permanencia (estando -como se dijo- en inmejorables condiciones de acreditar lo contrario). e) Si las defensas de los nueve abogados de la estatal no pudieron dar respuestas satisfactorias a las preguntas del Tribunal, ni explicar la razón de una medida tan lesiva y desproporcionada hacia el estamento supervisor, en circunstancia que la FTC salió indemne; es porque probablemente no hay una respuesta confesable, lo que lleva al tribunal a inclinarse por la tesis que propone la demandante, en orden a LA EXISTENCIA DE UNA POLÍTICA DE CODELCO QUE CUESTIONA EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL POR PARTE DE LOS PROFESIONALES QUECOMPONEN EL ESTAMENTO “ROL A” y no mira con buenos ojos el protagonismo que venía tomando la FESUC en conflictos que antes se resolvían solo a nivel divisional.....”.

En la parte condenatoria de la sentencia se indica:

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

a. Instruir a la vice presidencia de recursos humanos de Codelco Chile, mediante una comunicación con copia a todos los gerentes divisionales y directores de relaciones laborales de todas las divisiones, además de la dirigencia la federación denunciante, que se abstenga de realizar cualquier conducta que



signifique perjudicar, directa o indirectamente, la participación del estamento supervisor en sus organizaciones sindicales;

b. Enviar a todos los trabajadores “Rol A” una comunicación escrita que manifieste que Codelco Chile les reconoce el ejercicio pleno de la libertad sindical, como a todos sus trabajadores y, en consecuencia, los supervisores pueden constituir organizaciones sindicales y participaren ellas sin consecuencias negativas de ninguna naturaleza.

c. Realizar, dentro de un plazo de seis meses, una capacitación a la vicepresidencia de recursos humanos y a los directores de relaciones laborales y recursos humanos divisionales, de al menos 10 horas, sobre la “libertad sindical, de acuerdo a los convenios internacionales suscritos por Chile” y sobre “los trabajadores con representación de empleador”, a cargo de un profesor de Derecho del Trabajo, de alguna universidad acreditada.”

“A pesar de que está pendiente la demanda, cuyo fallo se cita y otra demanda de uno de los sindicatos de la Fesuc, la demanda S-1-2016 llevada ante el 1er Juzgado de Letras de Los Andes con fecha 25 de julio de 2019, que ambas organizaciones interpusieron para pedir la nulidad de los despidos del 29 de octubre de 2015 y para evitar futuros despidos como el que se denuncia en este libelo, con fecha 25 de julio de 2019, y seguramente por la falta de sanciones suficientes y oportunas por parte de la judicatura del trabajo ante dicha conducta, la demandada ejecuta nuevamente un despido antisindical discriminatorio en contra de 247 los socios de mi representado, pero esta vez incluso en peores condiciones que la anterior, ya que la oferta económica post despido para que los trabajadores no demanden es peor que la de la vez pasada.-

Cabe destacar que después del despido del año 2015, se contrataron más supervisores que los que fueron despedidos, lo que dejó en clara evidencia que las necesidades de la empresa eran totalmente falsas.

El año 2015 a los despedidos se les aplicó la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo “necesidades de la empresa” y luego se les ofreció mejores condiciones económicas similares a las de un plan de



egreso, en este caso el 25 de julio de 2019, se les despide por la misma causal necesidades de la empresa, a pesar de que el directorio de Codelco ya ha decidido recontratar supervisores, pero tan solo ofrece el recargo de un 20% de la indemnización por años de servicio, solamente para evitar que los trabajadores reclamen judicialmente por el despido antisindical y discriminatorio.- Así lo han manifestado abiertamente varios ejecutivos, que no tiene sentido ir a tribunales porque no obtendrán más del 20% considerando que los abogados a lo menos cobran el 10% de honorarios del total demandado.-

Ello ha obligado a la Fesuc a recurrir a instancias nacionales e internacionales para hacer valer el derecho a la libertad sindical de sus socios; de sus sindicatos afiliados y de los trabajadores que militan en los mismos, lo que no ha sido del agrado de la empresa que ha desarrollado oleadas de sanciones, como negarse a recibir al Consejo Directivo Nacional de la Federación; suspender las meses de trabajo; suspender los aportes económicos para la manutención de la Fesuc; discriminar permanentemente a la Fesuc, pero la peor de todas despedir masiva.

Relata que, en este contexto, el día 25 de julio de 2019 la demandada repite similar conducta al poner término al contrato de trabajo de los socios del sindicato por la causal establecida en el inciso primero y segundo del artículo 161 del Código del Trabajo “necesidades de la empresa” sobre la base de hechos que nuevamente intentan encubrir el verdadero despido discriminatorio y antisindical.

Luego, con posterioridad a dicho despido, la empresa entrega sendas cartas a los sindicatos afiliados a la Fesuc ofreciendo mejores condiciones económicas (mes de aviso sin tope; recargo de 20% en la indemnización por años de servicio y pagar el finiquito sin descuento alguno) bajo la condición de que los trabajadores despedidos no demanden judicialmente el despido antisindical discriminatorio ni los descuentos ilegales que posteriormente practicarían en el finiquito.

En estas cartas, posteriores al 25 de julio de 2019, la empresa manifiesta expresamente su voluntad de “Precaver extrajudicialmente conflictos futuros” y de



aplicar la base de cálculo del instrumento colectivo en la indemnización por falta de aviso previo, pero además recargar con un 20% la indemnización por años de servicios, reconociendo expresamente la inexistencia las necesidades de la empresa en el despido del 25 de julio de 2019.-

El reconocimiento de la inexistencia de estas necesidades de la empresa es tan evidente que se basa en medidas de control de costo; racionalización; supresión de cargos o por ser trabajadores de “confianza”; sin embargo, como se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, todas las funciones y cargos de los trabajadores despedidos, se han seguido realizando, ya que forman parte del giro principal fundamental y esencial de la empresa, son funciones y cargos imposibles de suprimir; los socios de los sindicatos de la federación han sido reemplazados en sus funciones y lugares de trabajo, incluso ya se han abierto concursos públicos para ocupar las mismas funciones y cargos; no se han despedido trabajadores de otros sindicatos a pesar de trabajar en la misma empresa, casi la totalidad de los trabajadores despedidos corresponde a socios del sindicato de supervisores; la mayoría de los trabajadores despedidos tienen un historial de casos de acoso laboral y de reclamo por los mismos; pero lo más palmario del carácter improcedente de los despidos son las propias declaraciones de los propios ejecutivos de la empresa durante el despido y los días posteriores es que presionaran al sindicato para firmar el anexo de instrumento colectivo; diciéndole a los socios de mi representado “Si van a juicio les van a dar el 30% pero ustedes recibirán el 20% porque el 10% corresponde a los honorarios del abogado”.-

Añade que además dicha carta indica que no descontará el aporte patronal al seguro de cesantía si los trabajadores se acogen a ese acuerdo que debería ser firmado por el sindicato.- En ninguna parte se establece que la demandada puede descontar suma alguna de dinero de la indemnización por años de servicios, por lo que la oferta de la empresa entregada al sindicato, además de ser ilegal desde el punto de vista de la irrenunciabilidad de los derechos laborales establecido en el artículo 5 inciso 2 y de los artículos 58 y 262, todos del Código del Trabajo; que no



admiten descuento alguno de las indemnizaciones por años de servicio, menos cuando es la propia empresa que al ofrecer el recargo del 20% a la indemnización, la que reconoce el carácter improcedente de la causal invocada.-

Dice que la demandada hace una oferta incitando a los socios de su representado para presionar a los sindicatos de la Fesuc, ya que a la Fesuc ni siquiera se le considera como interlocutor válido en este proceso; del cual son parte para que acepten la misma, a sabiendas que se trata de una conducta ilegal, ya que solo busca validar una causal de terminación de contrato de trabajo inexistente y descontar sumas de dinero que la ley no permite que se descuenten del finiquito por el carácter irrenunciable de los derechos laborales establecido en el inciso 2 del artículo 5 del Código del Trabajo.-

Agrega que remacha la referida carta señalando que los trabajadores tienen una semana para que operen los “la oferta de finiquito mejorado”.- Es decir se trata de una oferta con plazo, de lo contrario descontará el aporte patronal de la indemnización por años de servicio; no pagará el recargo legal por despido improcedente, por la causal invocada y pone el máximo de presión como una oferta de “tómalo o déjalo” para evitar que tanto el sindicato como los socios de mi representado ejerzan los legítimas acciones que corresponde a este caso, sobre todo, después del despido del 29 de octubre de 2015.-

Finalmente, destaca que el argumento del ahorro de costos es muy discutible, primero porque el directorio de Codelco ya señaló que se recontratarían supervisores; segundo porque estos despidos tienen un costo adicional al costo anual presupuestado, pero además, dado que los trabajadores despedidos detentan el know How minero y prestan servicios en áreas fundamentales y básicas de la empresa que no pueden ser suprimidas, por lo que las mismas deberán necesariamente ser realizadas por otros profesionales.-

Pero además las cartas de despido son cartas tipo, con la misma causal de despido para todos los trabajadores, incluso en el caso de algunos trabajadores como don René Acevedo en Codelco Chile Andina, se invoca la causal establecida en el inciso 2 del artículo 161 del Código del Trabajo de manera



completamente improcedente, ya que como se acreditará en esta causa, en ningún caso se dan los supuestos de dicho artículo.-

Las cartas de despido, al igual que el 29 de octubre de 2015 son cartas de despido tipo todas las cuales contienen los mismos fundamentos.

Explica que se trata de idénticas cartas de despido hechas en serie con los mismos fundamentos para trabajadores de distintas áreas de la empresa, así como para todas las divisiones de Codelco.- Estamos en presencia de una carta de despido corporativa aplicable a cualquiera de las divisiones de la corporación, lo que hace descartar de inmediato el argumento relativo a la situación económica propia de cada una de las Divisiones; más aun cuando Codelco es una sola empresa y los balances, las utilidades y las gratificaciones y las decisiones se determinan Corporativamente, aun cuando se ejecuten en cada división.-

Si el incremento de costos de una empresa fuera causal objetiva de terminación del contrato de trabajo por la causal “Necesidades de la Empresa”, no existiría ninguna diferencia entre dicha causal y el despido por la mera voluntad del empleador, también conocido como desahucio o libre despido, ya que los precios de los productos y los costos están en constante variación.- No puede una empresa despedir por necesidades de la empresa ya que las utilidades bajan.- Tiene que haber una real necesidad objetiva que haga impostergable el despido de trabajadores y no una carta tipo enviada a trabajadores de realidades de costo y productivas tan diversas.-

Añade los errores de cálculo y fácticos contenidos en las cartas de despido de los socios de los sindicatos afiliados a la Fesuc.

Las cartas de despido serían a su juicio vagas, imprecisas, genéricas y contienen hechos que no corresponden a los trabajadores despedidos. La carta de despido señala que revisarán procesos, formas de gestión y sobredotación refiriéndose al futuro no al presente.

Manifiesta que luego, después de referirse a una decisión que forma de administrar los recursos humanos que todavía no entra en vigencia, se indica que



medidas que todavía no se toman obligan a una “fuerte racionalización” sin indicar en que consiste dicha racionalización, que no se define no se explica.

Pero según la carta de despido ello se concreta en una “estructura óptima” sin señalar cuál es esa estructura óptima, nuevamente un concepto indeterminado, genérico, para luego finalizar con un “ajuste dotacional en el área de trabajo y la supresión del cargo”

Acusa que las cartas de despido solo dicen que han tomado la decisión de ajustar la dotación pero no cumplen con la exigencia de la acreditación objetiva de la causal necesidades de la empresa, ya que no explica ni da precisión ninguna, pero tampoco hace una referencia ni tangencial a las funciones y cargo de los profesionales despedidos y como la supresión del cargo y ajuste dotacional hacen necesaria la separación del trabajador. Ni siquiera se refieren a la descripción de cargo del trabajador despido.-

La carta de despido no señala el porqué del ajuste dotacional del área ni de la supresión del cargo.

En suma, la carta de despido tiene contenidos como:

- En el futuro se revisará la forma de operar.
- Que ello impone una fuerte racionalización ahora por una decisión que todavía no se toma, pero además que no dice en qué consiste, pero que cae en una estructura óptima que tampoco se indica cual sería.
- Finalmente se siguen enunciando conceptos genéricos, sin fundamento, ni relación alguna con las funciones concretas de los trabajadores despedidos, como ajuste dotacional y supresión del cargo.
- Las cartas además contienen informaciones que no corresponden a los trabajadores despedidos.
- Algunas cartas de despido contienen informaciones que no corresponden al trabajador a quien va dirigida, como la nota de SGD, las condiciones de trabajo, área de trabajo, o información sobre el desempeño del trabajador,



ratificando el carácter de despido colectivo, genérico, discriminatorio y antisindical.

Refiere que las cartas de despido se quedan atascadas en un retórico intento de justificar lo injustificable y es la repetición del despido discriminatorio y antisindical del 29 de octubre de 2015, ya que no justifica ni señala la proporcionalidad de la medida adoptada, considerando que es una medida que se aplica en todas las divisiones de Codelco; tampoco justifica ni señala la proporcionalidad de despedir el 25 de julio de 2019, solamente a socios del Sindicato de Supervisores y a ningún socio de otro sindicato de dicha empresa; tampoco señala hecho alguno que pueda subsimirse en alguna de las causales de necesidades de la empresa establecidas en los incisos primero o segundo del artículo 161 del Código del Trabajo.- Como es sabido, el artículo 161 fue modificado por la Ley 19.759. en cuanto se quiso apartar el artículo 161 del libre despido o del despido por la voluntad unilateral y discrecional del empleador. Cita jurisprudencia.

Señala los siguientes indicios de despidos antisindicales discriminatorios:

Primer Indicio: Esta es la segunda vez en 4 años que la empresa ejecuta un despido colectivo antisindical discriminatorio, esto es solamente de socios del Sindicato de Supervisores y no de otros sindicatos, como parte de una clara política antisindical de la demandada en contra del sindicato de supervisores, como parte de una política corporativa.- Así lo ha declarado el 2do Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa S-2-2016.-

Segundo Indicio: La empresa no funda la causal necesidades de la empresa como lo exige la ley y la jurisprudencia.- No funda la causal necesidades de la empresa en hechos concretos, precisos, sino en generalidades, además los trabajadores despedidos son reemplazados en sus funciones habituales y el directorio de Codelco ya ha aprobado la contratación de supervisores para reemplazar a los trabajadores despedidos.-



Tercer Indicio: A pesar de que la carta de despido es una carta tipo, se refiere a los problemas de costo cada división, siendo que el despido se produce en todas las divisiones de la Corporación.- Sin embargo después del despido, a pesar de los “problemas de costo” ofrece unos finiquitos más caros con tal de que los trabajadores no demanda el despido antisindical.- De hecho redacta dichos finiquitos sin descuento alguno, con tal de que los trabajadores no interpongan demanda laboral alguna.- Lo anterior se suma al hecho de que el Presidente Ejecutivo de Codelco don Nelson Pizarro Contador, en el mismo tiempo en que ocurre este despido colectivo prácticamente se incrementa en un 40% su renta mensual.- Esto es el Gerente General Corporativo no siente que haya que controlar los costos considerando que su renta anual hasta el mes de agosto de 2019 asciende a 711 millones de pesos brutos con un incremento de casi un 50% de su renta, equivalente de tres meses de remuneraciones de todos los trabajadores despedidos.-

Cuarto Indicio: El Segundo Juzgado de Letras del Trabajo en la causa antes citada señala que no se pueden invocar necesidades de la empresa cuando la misma presenta excedentes superiores de más de 800 millones de dólares durante el ejercicio 2015.- Pues bien, en el año 2017 los excedentes fueron de más de 2.800 millones de dólares y el año 2018 de más de 2.000 millones de dólares, en ambos años, más del doble de lo señalado por la sentencia en comento.- A pesar de las campañas de mantención, los eventos climáticos, la baja del precio del cobre por la guerra comercial Chino- Norteamericana y la huelga de Chuquicamata, el primer semestre de 2019, Codelco tuvo excedentes por 318 millones de dólares y se proyecta un incremento ostensible de los excedentes en el segundo semestre, según informaciones formales de la empresa que constituyen hechos públicos y notorios.- Por lo que el 25 de julio de 2019 existen menos causas para justificar despidos antisindicales discriminatorios en las necesidades de bajar los costos de la empresa.

Quinto Indicio: La empresa reconoce que la causal de despido es improcedente al ofrecer de inmediato el pago de un recargo del 20% de la



indemnización por años de servicio y al señalarle los ejecutivos y administrativos de la empresa que si aceptaban, no se les haría descuento alguno, ni siquiera el aporte patronal al seguro de cesantía si es que el sindicato firmaba la modificación al convenio colectivo del trabajo con esas condiciones de trabajo.- Además los referidos ejecutivos le señalaron a varios trabajadores que si iban a tribunales obtendrían el mismo resultado, ya que la indemnización por años de servicio se recargaría en el 30% y el abogado se llevaría el 10%.

Sexto Indicio: Las cartas de despido no justifican ni explican porqué los problemas de costo de la demandada sólo son absorbidos por socios del sindicato de supervisores y no por otro trabajadores de otros sindicatos de la misma.- De hecho los demás trabajadores sindicalizados de la empresa se retiran de la misma de manera voluntaria a través de planes de egreso.-

Séptimo Indicio: Todos los trabajadores despedidos tienen una exitosa carrera profesional en la empresa; tienen alta calificación y son propietarios de un gran acervo cultural minero, sin embargo son despedidos por razones de costo, siendo que sus finiquitos aumentarán el costo anual de la demandada; la que a su vez tendrá que contratar reemplazantes más caros en el mercados y con menos experiencia y calidad profesional que los trabajadores despedidos.

Octavo Indicio: Este despido constituye un duro golpe para la Fesuc y sus sindicatos afiliados, ya que a los despedidos y a los socios les queda muy claro que ser parte del sindicato los ha perjudicado y los perjudica ya que si fueran parte de los otros sindicatos habrían accedido a la posibilidad de renuncias voluntarias y con mucho mejores condiciones económicas. La desvinculación sería voluntaria y en mejores condiciones económicas. Creando de paso un clima de terror permanente entre los socios del sindicato.

Noveno Indicio: Todos los socios de su representada demandaron a la empresa a través de la Fesuc en la causa S-2-2016, en la que se solicita que la demandada no ejecute más despidos antisindicales colectivos. Siendo bastante evidente el carácter represivo de esta medida, a la luz del contexto antisindical antes descrito.



Décimo indicio: La demandada intenta encubrir el despido colectivo antisindical, represivo y discriminatorio en la causal necesidades de la empresa, diciendo que se suprimía el cargo, sin embargo en el caso de todos mis representados ellos están siendo reemplazados en los mismos y en sus funciones, las que han tenido que desarrollar los demás compañeros de trabajo por la misma remuneración.

En cuanto a las prácticas antisindicales que se denuncian, señala las siguientes:

1.- Despido de 247 socios de la Fesuc por necesidades de la empresa.

Prácticamente el 100% de los trabajadores despedidos sean socios de la Fesuc, por lo que constituyen prácticas antisindicales considerando que el porcentaje de supervisores sindicalizados de la Fesuc es de más de un 80%. Es decir, el porcentaje de trabajadores sindicalizados despedidos no es proporcional al de la sindicalización de los supervisores. Por su parte todas las funciones de los trabajadores despedidos, se siguen realizando en la empresa demandada, por lo que no se ven las necesidades de la empresa.

Estos trabajadores son portadores del conocimiento de la gestión operativa del negocio, el despido de los mismos pone en riesgo la calidad de la misma, por lo cual no se configuran las necesidades de la empresa, a menos que se argumente que Codelco tiene necesidad de desprenderse de su propio know how, lo que parece inverosímil a todas luces.

2.- Alteración del número de socios de la Fesuc y perjuicio patrimonial:

El despido de 247 socios del sindicato altera el número de socios de la Fesuc, reduciendo en casi un 10% reduciendo el ingreso mensual por concepto de cuotas sindicales en.- Considerando que los supervisores de Teniente no está afiliados a la Fesuc el impacto, en la cuota sindical es de 195 socios mensuales a un valor de cuota mensual de 0,15 UF, al valor de hoy en pesos \$4.209.- ello da un perjuicio mensual de \$820.000. mensuales, esto es \$9.849.060. anuales.



Este despido se produce en un día no en un período de tiempo y ese mismo día no se despide de ningún trabajador de ningún otro sindicato de la empresa.-

3.- Ejecución de mala fe del convenio colectivo:

La rebaja en un 10% de los beneficiarios de los convenios colectivos del trabajo de mis representados, sin previo aviso por parte de la empresa implica una ejecución de mala fe del mismo, ya que constituye una rebaja de un 10% del valor del convenio colectivo negociado por cada organización sindical.

De esta manera se pone en tela de juicio la imagen, credibilidad y capacidad negociadora de cada sindicato socio de la Fesuc; que la demandada no respeta el valor de los instrumentos colectivos suscritos.

En cuanto al derecho, expone acerca de la libertad sindical, cita a Sergio Gamonal Contreras define la Libertad Sindical de la siguiente forma “La libertad sindical es un principio fundamental del derecho del trabajo, que no sólo permite constituir sindicatos, sino también facilitar y fomentar la “actividad sindical” comprensiva de todos aquellos comportamientos tendientes a hacer efectiva la coalición sindical”.

La libertad sindical y todos sus atributos o elementos esenciales constituyen derechos esenciales y fundamentales de la naturaleza humana, cuyo respeto constituye un límite en el ejercicio de la soberanía por parte del Estado y del gobierno chileno, en conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 5 de la Constitución de la República de Chile.

Como es sabido la libertad sindical tiene varias caras, una individual, que se ejerce antes de estar constituida una organización sindical y la otra colectiva, que la ejerce un sujeto de derecho distinto denominado sindicato, con personalidad jurídica propia, una vez que éste se ha constituido.

La libertad sindical consiste en una serie de condiciones que permitan la defensa económica y moral de los intereses colectivos de los trabajadores afiliados a un sindicato y está conformada por una serie de elementos esenciales, algunos individuales y otros colectivos.



Dentro de los elementos esenciales de la libertad sindical que analizamos más adelante debemos entender que se entienden formar parte de la misma el derecho a negociación colectiva y huelga, tal como lo ha ratificado recientemente el Comité de Libertad Sindical en el fallo emitido recientemente en contra del Gobierno chileno, por considerarse que al permitir el artículo 381 la contratación de trabajadores de reemplazo, se está atentando gravemente en contra de la libertad y solicita al gobierno chileno la modificación del mismo.

En efecto cuando hablamos de libertad sindical y siendo uno de sus elementos esenciales la libertad de actuación sindical en representación de los intereses económicos y sociales de sus afiliados, debemos entender que esta actuación sindical se ejerce principalmente a través de la negociación colectiva y de la huelga.

Explica que en nuestro ordenamiento jurídico nacional la libertad sindical se encuentra presente fundamentalmente en cuatro fuentes formales de derecho.

Primero en la Constitución Política de la República de Chile, en los artículos 1 inciso 4, 19 N°s 15, 16 y 19.

Segundo en los tratados sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos que establece en su artículo 23 punto 4 el derecho a fundar sindicatos y sindicarse y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre que consagra en su artículo XXII el derecho de asociarse sindicalmente.

Dentro de la misma categoría podemos incluir los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, que contempla en su artículo 8 diversos derechos sindicales y relativos a la autonomía colectiva; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, que prescribe en el artículo 22 diversos derechos sindicales y de autonomía colectiva; la Convención Americana sobre Derechos Humanos o denominado “Pacto de San José de Costa Rica” de 1969 que en el artículo 16 establece el derecho de asociación con fines sindicales.



Finalmente en esta categoría de fuentes nos encontramos con los Convenios 87 y 98 de la OIT, los cuales, por las mismas disposiciones contenidas en los otros tratados sobre derechos humanos o tratados internacionales, establecen una preeminencia por el principio de la especialidad, de tal forma que ninguno de los convenios internacionales puede ser utilizado como excusa para el no-cumplimiento de los principios y normas contenidas en los convenios 87 y 98 de la OIT para los Gobiernos obligados a su cumplimiento.

Destaca que dichos convenios internacionales se encuentran vigentes a partir del mes de febrero de 2000, y con posterioridad a la reforma constitucional chilena de 17 de agosto de 1989, que introdujo el inciso segundo del artículo 5 de la carta fundamental, se puede decir que dichos convenios internacionales tiene rango constitucional e incluso supraconstitucional. Ello se debe a que el artículo 5 reformado establece que “el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana”, derechos esenciales como la libertad sindical regulada en los referidos convenios.

Es decir, el Estado Chileno puede ejercer su soberanía normativa (constitucional, legal y reglamentaria) con el límite de respetar el derecho esencial que emana de la naturaleza humana como la libertad sindical”. El convenio colectivo es un contrato de carácter colectivo, y como tal se rige por la ley del contrato.

En cuanto a la forma en que la demandada atenta contra libertad sindical, reitera que el bien jurídico protegido de la libertad sindical es la buena fe en las relaciones laborales. El despido masivo, sorpresivo y humillante y discriminatorio de 247 supervisores de la Corporación, 195 de los cuales son socios de la Fesuc, con fecha 25 de julio de 2019, sin que fuera económicamente necesario, es la segunda vez en que la demandada utilizando un método agresivo y humillante para los socios de mi representado, despide al 10% de los supervisores afiliados a la FESUC.

Añade que además la demandada sólo despide masivamente por la causal necesidades de la empresa, incumpliendo los instrumentos colectivos suscritos



entre los sindicatos afiliados a la FESUC y la demandada y la cláusula tácita en materia de desvinculaciones que establece que los supervisores de la FESUC se desvinculan de la demandada mediante renuncia voluntaria y con planes de egreso, suscritos en los convenios colectivos del trabajo.

Si bien a algunos de estos trabajadores se les da la opción de incrementar en un 20% su indemnización por años de servicio, estamos ante un desahucio antisindical.-

Los hechos denunciados configuran las práctica antisindicales y desleales establecidas en los artículos 289, 289 letras a) y e) y del artículo 387 así como 387 letra todos los Código del Trabajo.-

Todos estos hechos constituyen atentados a la buena fe en las relaciones laborales y coincidan o no con las descripciones de las prácticas desleales y antisindicales de los artículos 289 y 387 del Código del Trabajo, todos ellos constituyen prácticas antisindicales y desleales genéricas en cuanto son acciones que atentan contra la libertad sindical y son acciones que entorpecen la negociación colectiva y sus procedimientos.

A estos hechos, también le son aplicables los artículos 215 y 294 del Código del Trabajo y los Convenios 87 y 98 de la OIT, en cuanto tutelan la actividad y autonomía sindical y protegen a los trabajadores y las organizaciones sindicales de los actos de discriminación antisindical.

Tal como lo ha sostenido la doctrina uniforme en materia de prácticas antisindicales, nuestro Código establece una causal genérica de prácticas antisindicales y las enumeraciones son sólo a modo de ejemplos. Así lo resuelve este mismo Juzgado de Letras del Trabajo en la causa S-74-2014, en su considerando 16 párrafo 3, de sentencia firme y ejecutoriada, cuando define las prácticas antisindicales como “Toda acción u omisión que atenta contra la libertad sindical especialmente aquellos que afectan la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga”.

Por su parte, la prueba de las prácticas antisindicales se rige por el estándar probatorio de la prueba indiciaria establecida en el artículo 493 del



Código del Trabajo y no requiere acreditar la intención antisindical ni la mala fe, para que se configure una práctica antisindical, como lo sostiene el fallo firme y ejecutoriado del Juzgado de Letras de Trabajo de Rancagua que condena precisamente a la demandada por práctica antisindical, causa S-6-2014.

La jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT es clara en cuanto señala que los actos de discriminación antisindical deben ser objeto de un procedimiento expedito y de sanciones adecuadas que incluyen por cierto la reparación fáctica y económica de los daños provocados por las acciones antisindicales.

Así lo establece el fallo 820 de la “Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT” que reza “El respeto de los principios de la libertad sindical exige claramente que los trabajadores que se consideran perjudicados como consecuencia de sus actividades sindicales deben disponer de medios de reparación que sean rápidos, económicos y totalmente imparciales”.

Así mismo el fallo 822 del mismo organismo y contenido en la misma recopilación de fallos señala “Es necesario que se prevean en la legislación, de manera expresa, recursos y sanciones suficientemente disuasivos contra los actos de discriminación antisindical, a fin de garantizar la eficacia de los artículos 1 y 2 del Convenio. Número 98.”

Siguiendo con esta jurisprudencia, dentro de las medidas reparatorias contempladas en nuestro Código del Trabajo en los artículos 294 y 495 número 3 del mismo, el fallo 839 del Comité de Libertad Sindical establece: “En caso de despido de sindicalistas a causa de su afiliación o actividades sindicales, el Comité ha pedido al gobierno que tome las medidas necesarias para permitir que los dirigentes sindicales y afiliados que han sido despedidos por sus actividades sindicales legítimas puedan obtener el reintegro en sus puestos de trabajo y se apliquen a las empresas las sanciones correspondientes”.



Por su parte, el fallo 844 del mismo Comité de Libertad sindical pone acento en el tipo de indemnización, señalando que deben ser de tal magnitud que eviten que se pueda repetir el hecho antisindical, cuando sostiene “Las indemnizaciones impuestas a título de reparación deberán ser apropiadas, teniendo en cuenta de que por ese medio se tratará de impedir que tales situaciones se reproduzcan en el futuro”.

Este criterio jurídico ostentado por la principal organización internacional del trabajo, está recogido en la jurisprudencia nacional firme y ejecutoriada en materia de prácticas antisindicales, como los fallos de este mismo juzgado en las causas S-20-2014; S-45-2014; en los fallos del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno S-4-2013; en el del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia S-1-2015 y en el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago S-24-2015.

Expresa que el incumplimiento del convenio colectivo de mala fe por parte de la demandada, debe ser indemnizado. La mala fe en las relaciones laborales, también se presenta en la negociación “tratos preliminares” y en el incumplimiento del convenio colectivo del trabajo.

Cita los artículos 1545 y 1546 del Código Civil y explica que es evidente que la demandada no ha cumplido ni el convenio colectivo del trabajo ni los planes de egreso de los socios de su representado de buena fe.

Esta norma se refiere a la Buena Fe objetiva, que el Jurista Barros define como la moral del deber de la siguiente forma “el objetivo de una moral del deber no es hacer de cada persona un héroe o un santo, sino un ciudadano cumplidor de los requerimientos básicos que plantea la vida social”.

La buena fe objetiva contractual rige todo el iter contractual, incluyendo del cumplimiento de un contrato y la interpretación de las cláusulas contractuales.

Por su parte don Jorge López Santa María en su quinta edición de su obra “Los Contratos, Parte General”, página 344, nos explica lo que es la buena fe objetiva y su diferenciación de la buena fe subjetiva, cito: “A diferencia de la buena fe subjetiva, que se aprecia *in concreto* por el sentenciador, mediante la averiguación de la convicción íntima y personal del sujeto implicado, la buena fe



objetiva se aprecia *in abstracto*, prescindiendo el juez de las persuasiones, creencias o intenciones psicológicas de los contratantes, para puntualizar, él, la conducta socialmente exigible de las partes exclusivamente en base a la equidad, a los usos y, en general, como habría dicho Savigny, al espíritu del pueblo o al modelo del hombre razonable”.

Es propio del espíritu del pueblo Codelquiano o de modelo de hombre razonable, siempre ellos se han desvinculado de la empresa a través de planes de egreso, que forman parte de los instrumentos colectivos que se suscriben por lo que la bolsa de valor de la negociación colectiva se mantiene íntegro e intacto y que si se va a aplicar una medida de ajuste estructural, esta debe aplicarse a todos los trabajadores, no sólo a los supervisores. No es razonable que se aplique una medida de ajuste solamente al ...%? de los socios de mi representado, por causal necesidades de la empresa, reduciendo en un 8% el valor de los convenios colectivos del trabajo, interfiriendo en la actividad sindical y en el proceso de renovación total del directorio.

Acusa que la demandada ha violado la ley del contrato y la ejecución de buena fe del mismo, al desconocer la cláusula tácita de desvinculación mediante planes de egreso y al suscribir un convenio colectivo, para rebajar su valor en un 8% al despedir al mismo porcentaje de socios del sindicato.

En la misma obra antes referida de don Jorge López Santa María, en la misma página éste plantea sobre la buena fe contractual: “Frente a la indeterminación o variabilidad del estándar de la buena fe, Santos Briz, inspirado especialmente en la doctrina alemana, ha propuesto los postulados que siguen:

- A.- La buena fe debe ser considerada como un módulo de carácter objetivo;
- B.- Su determinación se llevará a efecto por medio de usos del tráfico y del fondo medio de cultura de la Sociedad.
- C.- Sin embargo, la objetividad del principio no debe ser exagerada y han de atenderse, en primer lugar; las circunstancias del caso concreto.”



En fallo de 11 de junio de 2007, nuestra Excelentísima Corte Suprema ha definido la buena fe contractual, cito: “El principio de la buena fe, en su fase objetiva, está constituida por la conducta que se puede esperar de un hombre correcto. Esta es empleada como sinónimo de probidad, confianza, seguridad y honorabilidad. Es por ello que ha tenido su mayor desarrollo en el negocio jurídico, orbitando todo el iter contractual, desde los tratos preliminares, celebración del contrato preparatorio y/ o definitivo, cumplimiento del contrato, e incluso en las relaciones post contractuales”.

No cabe duda que los hechos e incumplimientos de los convenios colectivos del trabajo por parte de la demandada, no son de hombres correctos, no es sinónimo de confianza, probidad ni honorabilidad, dado que se trata de un cambio unilateral, de la forma en que la demandada ha actuado en estos temas históricamente.

Esta ejecución de mala fe contractual por parte de la demandada, es una de las fuentes de su obligación de indemnizar los perjuicios previstos e imprevistos por el incumplimiento en referencia.

Uno de los principios generales del derecho que es consecuencia del principio de la buena fe es la doctrina de los actos propios o también conocida como la doctrina del Estoppel, que, como nos indica don Jorge López Santa María, en la obra antes citada, página 353, “Impide a un contratante contradecir su conducta pasada (*venire contra Factum proprium non valet*)”.-

En este caso, la demandada, en el pasado sí cumplió con los convenios colectivos, incluso a pesar de las bajas abruptas y prolongadas de los precios del cobre y también con la voluntariedad de los planes de egreso, por lo que es evidente el incumplimiento que se denuncia en esta demanda.

Finalmente y sólo para mayor abundamiento, cito otra de las consecuencias de la buena fe contractual, explicitadas por don Jorge López Santa María en su obra citada, página 355 “El acogimiento de la doctrina de la apariencia, según la cual la parte contractual que con sus actuaciones permanentes genera en la otra ciertas convicciones acerca de la realidad de las cosas, debe hacerse responsable



por ello a pesar de que la apariencia no corresponda exactamente con la realidad material o jurídica”.

En este caso, la realidad material o jurídica está clara, pero incluso en el caso de que se estime que no lo está, por aplicación de la doctrina antes descrita y dada la conducta inequívoca de la demandada en el cumplimiento de los convenios colectivos y los planes de egreso, sólo es posible concluir que la demandada está en un camino de franco incumplimiento de los mismos.

Cita el artículo 1560 del Código Civil y explica que la intención de los contratantes (sindicatos base) con sus contrapartes siempre ha sido la de negociar un convenio colectivo por todos sus socios por un período que debe ir más allá de los 36 meses de duración o el que sea que se firme, pero no firmar un contrato con un valor que al poco tiempo resulta ser considerablemente inferior.

Por su parte, el artículo 1564 del mismo Código establece: “Las cláusulas de un contrato se interpretarán unas por otras, dándose a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad.

Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia.

O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra”.

Esta situación de la aplicación práctica que las partes han hecho del convenio colectivo desde siempre, ratifican la situación de incumplimiento contractual de la demandada.

El incumplimiento de todo contrato se presume culpable y da derecho a la contraparte a solicitar el cumplimiento del contrato con indemnización de perjuicios. Así lo establece el artículo 1489 del Código Civil que indica: “En los contratos bilaterales va envuelta la condición resolutoria de no cumplirse por uno de los contratantes lo pactado.

Cita precedentes de otras causas con prácticas antisindicales de la



demandada

La demandada ha sido condenada por prácticas antisindicales en fallos T-23-2016, S-2-2018, S-5-2018 y S-6-2018, todos estos del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, como en las causas S-6-2014, S-15-2018, T-30-2018 y S-5-2018, todas dictadas por el Juzgado de Letras del Trabajo de Rancagua, pero además como se acreditará en este juicio ha sido objeto de múltiples juicios y denuncias por práctica antisindical, tanto en Chile como ante la OIT, sin embargo la demandada persiste en sus prácticas antisindicales, lo que amerita que en este proceso se le apliquen a la demandada, sanciones que eviten que se sigan produciendo las mismas prácticas antisindicales en el futuro, destacan en este sentido las sentencias S-2-2016 del 2do Juzgado de Letras del Trabajo y la Sentencia de la ILTMA Corte de Apelaciones de Rancagua Número de Ingreso a la Corte 57-2019, en ambas se condena a Codelco por despido antisindical y discriminatorio.-

En las conclusiones jurídicas, de la Investigación de Derechos Fundamentales emitida por la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, de fecha 08 de enero de 2016 se declara que:

En el punto 3 de las conclusiones: “Por su parte se verificó que en el último tiempo, particularmente en el mes de octubre del presente año, han existido más de 300 despidos, de los cuales 105 de ellos corresponden a supervisores, todos los que pertenecían al Rol A, no existiendo trabajadores despedidos del R o I B .

Constituyendo sin duda actos de discriminación entre trabajadores, con el objeto de desestimular la afiliación sindical o propender a la desafiliación de los afiliados involucrados en las organizaciones cuyos socios han sido objeto de despidos masivos, tal es el caso del SISAN, que a la fecha cuenta con 31 socios menos”.

En el punto 6 de las conclusiones: “se pudo constatar que concurren indicios de prácticas antisindicales o desleales del empleador, al tenor de lo



dispuesto en el artículo 289 letra e) y f) del Código del Trabajo. En atención a que se verifica que se han generado despidos masivos en la empresa, pero todos ellos sólo han afectado a un grupo de trabajadores, esto es, los pertenecientes al Rol A y afiliados a la FESUC, no existiendo en cambio despidos que afecten a las organizaciones pertenecientes a la FTC. Misma situación que se suscita con la suscripción del pacto estratégico, el que sólo se origina y suscribe con la FTC, no acreditando motivos plausibles para no realizarlo con la FESUC.

Finalmente, destaca el fallo del Comité de Libertad Sindical de la OIT de marzo de 2014, que se pronuncia sobre queja interpuesta en contra de Codelco, por violar los convenios 87 y 98 de la OIT, al excluir de la negociación colectiva a los contratos temporales o por obra y a los superintendentes o directores; por otorgar los mismos beneficios a sindicalizados y no sindicalizados, pagando menos los no sindicalizados y por declarar ilegal un paro de actividades realizado contra de las políticas de despido que se ejecutan fuera de la negociación colectiva y de los planes de egreso. El contenido del fallo del Comité de Libertad Sindical fue el siguiente:

- a. “El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuere necesario, para garantizar que las organizaciones de trabajadores respectivas puedan negociar colectivamente en nombre de todos los trabajadores, incluso los con contrato por obra, superintendente y directores.
- b. Recordando el principio de que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho a huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores el Comité pide al gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas, si fuere necesario, para garantizar este principio”.



Todos estos fallos e investigaciones constituyen el contexto en que se da el despido de sus representados el 25 de julio de 2019, la demandada tiene un verdadero prontuario laboral en materia de vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, lo que facilita sin duda la labor de apreciación de la prueba indiciaria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo.

En virtud de lo expuesto y normas legales y constitucionales, nacionales e internacionales citadas, y de los establecido en los artículos 2, 5, 289 inciso primero y letras a), e), g) , 292, 294, 387, 485 inciso 2 y 4 y 489 inciso 4 y siguientes, 495 número 3, todos del Código del Trabajo, y demás normas legales, constitucionales e internacionales aplicables, demanda por prácticas desleales y antisindicales por aplicación de la Ley 20.760 en contra de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE-CODELCO CHILE, Empresa del Estado, ignora giro social; representada legalmente conforme el artículo 4° del Código del Trabajo, por su presidente ejecutivo don OCTAVIO ARANEDA OSÉS, ignora profesión, ambos domiciliados en Huérfanos N° 1270 comuna de Santiago PIZARRO CONTADOR, ingeniero civil en minas, ambos domiciliados en Huérfanos N° 1270 comuna de Santiago; acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

1.- Que la demandada ha incurrido en las prácticas antisindicales y desleales descritas en los hechos de esta demanda, que deben tenerse por reproducidas en esta parte y especialmente en:

a.Despedir a 247 supervisores Rol A de Codelco, la mayoría de los cuales, 195, están afiliados a la Fesuc afiliados a la FESUC.-

b.Despedir a 195 afiliados a la FESUC y no de otras organizaciones sindicales como la FTC, constituye una discriminación entre organizaciones sindicales, en perjuicio de la FESUC.

c.Despedir a 195 profesionales afiliados a la FESUC, ha provocado un grave perjuicio a la organización sindical que represento de \$9.849.060.



anuales.

d.Despedir a 195 afiliados de la FESUC, sin haber informado en los procesos de negociación colectiva de los sindicatos de la misma, al momento de fijar el valor de los respectivos instrumentos colectivos del trabajo, implica una mala fe contractual y un incumplimiento de mala fe de dichos instrumentos colectivos.

e.Que los actos de discriminación y las prácticas antisindicales tienen su origen en un ejercicio abusivo de las facultades que la ley le otorga al empleador.

f.Que se condene a la demandada al pago del máximo de la multa contemplada en el Art. 292 del Código del Trabajo, esto es, al pago de una multa de 150 UTM, o la que S.S. estime corresponde.

g.Que, atendiendo que los hechos objeto de la demanda han causado un daño patrimonial a la Fesuc y a sus organizaciones sindicales afiliadas y en virtud del Art. 495 n°3 del Código del Trabajo, a modo de reparación de las consecuencias de los actos de la demandada, se condene a la demandada a pagar a título de daño emergente: al pago de la suma de \$9.849.060 por cada año que dure la baja afiliación de trabajadores de la Fesuc, correspondiente a la baja de ingresos económicos.

a.Que como medida reparatoria de las conductas antisindicales, se declare la nulidad de los despidos, de todos los finiquitos de los 195 trabajadores despedidos y se ordene a la demandada reincorporar a todos ellos en sus lugares de trabajo y en las mismas labores que desempeñaban al momento de ser despedidos, junto con el pago de las remuneraciones devengadas durante el tiempo de separación.

a. Que como medida reparatoria de las conductas antisindicales, se ordene el pago de una indemnización por pérdida de capacidad negociadora de cada uno de los sindicatos que represento de:

a.Que como medida reparatoria, se ordene a la empresa demandada dar el mismo trato que la da a la FTC a la FESUC, pagando las mismas sumas de



dinero de financiamiento sindical de a lo menos \$37.000.000 anuales y conformando una mesa de diálogo social con la FESUC donde se aborden las mismas temáticas que se han abordado con la FTC, obligándose la demandada a suscribir un contrato social con la FESUC, con la mediación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

b.A hacer un curso financiado por la empresa sobre libertad sindical y las relaciones laborales en Codelco Chile, para todos los miembros del Directorio de Codelco y todos los Vicepresidentes, así como todos los Gerentes Divisionales y Dirigentes de la FESUC, de a los menos cinco sesiones de 3 horas cada una de ellas, el que será impartido por el abogado que designe el sindicato.

k. Que se remita copia de la sentencia de autos, para su registro y publicación, a la Dirección Nacional del Trabajo.

l. Que se ordene el cese inmediato de todas las conductas desleales y actos de discriminación en las que ha incurrido la demandada, y que han sido largamente descritas a lo largo de la presente demanda.

Todas las sumas deberán pagarse con los reajustes e intereses contemplados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Que se condene expresamente a la demandada al pago de costas.

SEGUNDO: Contestación. Con fecha 20 de noviembre de 2019, comparece don Andrés Aylwin Chiorrini, abogado, en representación de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE, CODELCO CHILE**, en los autos sobre prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva en virtud de lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo (“CT”), y contesta la denuncia por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, interpuesta por la **Federación Nacional de Sindicatos Rol A y Profesionales de Codelco Chile** (la “Federación”, la “Fesuc” o la “denunciante”), en contra de la **Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco Chile** (“Codelco”, la “Corporación”, la “Empresa”), solicitando su completo rechazo, con costas..



Hace presente que su contestación se estructurará de la siguiente manera:

Capítulo I. Resumen de los hechos de la denuncia por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva. Capítulo II. Negación de los hechos contenidos en la denuncia. Capítulo III. Codelco, sus trabajadores y organizaciones sindicales. Capítulo IV. La situación económica de Codelco y las medidas que se han adoptado para hacerle frente. Capítulo V. Codelco no ha incurrido en ninguna práctica antisindical ni desleal en la negociación colectiva en contra de la Fesuc y del estamento supervisor. Excepciones y defensas.

Luego de realizar un resumen de la demanda en su capítulo I, en el segundo capítulo, de conformidad a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 452 del CT, y salvo aquellos reconocimientos que expresamente se efectúen, su defensa niega todos los hechos señalados en la denuncia, y muy especialmente:

- (i) Que exista una “política antisindical” de parte de Codelco en contra del estamento supervisor y de sus organizaciones sindicales;
- (ii) Que exista un “bloqueo económico” de parte de la Empresa hacia la Fesuc;
- (iii) Que el hecho de que no existan reuniones o mesas de trabajo con los directores de la Fesuc no tenga una causa justificada y que esto sea una práctica antisindical;
- (iv) Que exista una diferencia de trato injustificada y discriminatoria de parte de Codelco para con la Fesuc en comparación con la FTC;
- (v) Que el cobro judicial de la deuda que actualmente mantiene la Fesuc con Codelco constituya un ejemplo de la “política antisindical” que se reprocha a la Empresa;
- (vi) Que los despidos realizados en el mes de julio de 2019 y en el año 2015 sean una represalia de la Empresa para con los supervisores y sus organizaciones sindicales, por ejercer el derecho fundamental de la libertad sindical o constituya un acto discriminatorio;
- (vii) Que los despidos realizados en julio de este año no tengan una causa justificada y que se hayan realizado “a nivel corporativo”;



- (viii) Que la comunicación de término de contrato de trabajo a través de la que se informó a los supervisores despedidos en julio de 2019 no explique las razones de esta decisión, tenga un carácter genérico, sea vaga o imprecisa;
- (ix) Que todos los supervisores despedidos en julio de 2019 hayan tenido una exitosa carrera al interior de la Empresa;
- (x) Que se hayan reemplazado a los supervisores despedidos por otros trabajadores;
- (xi) Que todos los trabajadores despedidos en julio de 2019 hayan estado afiliados a la Fesuc o a las organizaciones sindicales que pertenecen a esa organización;
- (xii) Que haya aumentado la remuneración del Presidente Ejecutivo de Codelco en los términos en cómo se indica en la denuncia;
- (xiii) Que la Fesuc haya sufrido un perjuicio patrimonial por los despidos verificados en julio de 2019 y que corresponda indemnizar a esa organización por esta causa;
- (xiv) Que exista una ejecución de mala fe de los convenios colectivos de parte de la Empresa;
- (xv) Que la Fesuc pueda reclamar la nulidad de los despidos y de los finiquitos de los trabajadores que fueron despedidos en julio de 2019;
- (xvi) Que mi representada sea legitimada pasiva de las prácticas antisindicales que se denuncian;
- (xvii) Que los ejecutivos de Codelco hayan realizado las declaraciones que se indican en la denuncia, sobre las ofertas que se realizaron.
- (xviii) Que la sentencia dictada por el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en la causa RIT S-2-2016, se encuentre firme y ejecutoriada, y que las causas que se indican en la denuncia sirvan como un antecedente para concluir que Codelco tiene un “prontuario de antisindicalidad”.

Explica que Codelco es una sola empresa, sin embargo, se trata de una empresa *institucionalmente descentralizada* en que cada División que compone



esta Empresa es la empleadora de sus trabajadores y constituye la contraparte fáctica y legal de las organizaciones sindicales que se constituyen en cada una de ellas, así como de la negociación colectiva.

La particularidad señalada no es una decisión de esta Empresa, y tampoco tiene como propósito buscar un detrimento del ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales que los representan. Muy por el contrario, esta se trata de una definición legal¹, proveniente del Estado de Chile, quien ha adoptado esta decisión tomando en consideración la importancia estratégica de esta Empresa para el país. Se trata de una *ficción legal*: una empresa, pero con establecimientos diversos para el ejercicio de los derechos colectivos; de manera que los efectos de la fragmentación empresarial han sido definidos y reconocidos por el propio legislador.

Todo lo dicho cobra especial relevancia en el caso de autos, puesto que, como se explicará más adelante, en la especie se achaca una práctica antisindical a mi representada: la separación a nivel nacional de 247 profesionales y 197 supuestamente afiliados a la Fesuc, en circunstancias que no puede imputarse esa decisión a Codelco.

1. Estamentos de los trabajadores de Codelco.

Tanto por motivos históricos como de organización interna, pueden distinguirse diversos estamentos de trabajadores al interior de la Empresa. Por una parte, se encuentran los trabajadores que pertenecen al Rol B, quienes realizan labores de tipo operativas, de mantención o administrativas. Asimismo, se encuentran los trabajadores que pertenecen al Rol A, quienes tienen un perfil técnico-profesional y son denominados como “Supervisores”. Por último, se encuentran los trabajadores pertenecientes al Rol E, quienes detentan los más altos cargos al interior de cada División y que son denominados como “Ejecutivos”.

2. Las organizaciones sindicales constituidas en Codelco. Sindicatos Bases y organizaciones de grado superior.



Los trabajadores de cada uno de los estamentos han constituido diversas organizaciones sindicales en cada establecimiento o unidad productiva -División- de la Empresa, en forma coherente con lo establecido en los artículos 219 y 304 inciso 4° del CT.

Estas organizaciones sindicales base se conforman según el perfil de trabajadores que agrupan. Por una parte, existen los sindicatos bases que agrupan a trabajadores que son parte del Rol B, denominados también como “sindicatos de operadores”; y, por otra, están los sindicatos bases que agrupan a los trabajadores que son parte del Rol A, también denominados como “sindicatos de supervisores”.

Destaca que en Codelco existe un alto nivel sindicalización, puesto que a nivel nacional existe un porcentaje total de afiliación sindical del Rol B de un 97,6% y un 77,2% del Rol A; siendo un total de afiliación sindical de ambos estamentos de un 92,9%. A 20-11-2019.

Por encima de las organizaciones sindicales base que, se constituyen en y se relacionan con la División que se considera para estos efectos como empleadora de los trabajadores que agrupan- existen las organizaciones de grado superior.

Expone que en Codelco existen dos organizaciones de grado superior: (i) la Federación de Trabajadores del Cobre (“FTC”); y (ii) la Federación de Supervisores y Profesionales del Cobre (“Fesuc”), esta última demandante en esta causa.

Las dos federaciones señaladas se integran por las organizaciones sindicales bases: la FTC agrupa a sindicatos de trabajadores conformados por el Rol B; y la Fesuc asocia a los sindicatos que pertenecen al Rol A, pero no a todos, dado que recientemente el Sindicato de Supervisores del Teniente se desafilió de esa organización.



Ya en su cuarto capítulo expone acerca de la situación económica de Codelco y las medidas que se han adoptado para hacerle frente

Codelco es, sin duda alguna, la empresa más importante de este país. Esta importancia está dada principalmente por su rol en la economía estatal, ya que los excedentes de esta Empresa permiten al Estado de Chile llevar a cabo los distintos planes y políticas sociales que los Gobiernos de turno año a año van planificando.

La Empresa se desenvuelve un mercado altamente exigente: la gran minería del cobre, y en el que debe competir con distintos actores -nacionales y extranjeros-, lo que indefectiblemente la obliga a rebajar sus costos, para ser un agente que pueda sobrevivir en este competitivo mercado. Este es el contexto en que se desenvuelve Codelco.

Pues bien, desde el año 2015 a esta parte el mercado de la minería del cobre se ha visto enfrentado a un difícil escenario. Esto se ha generado principalmente por la *volatilidad* del precio del cobre, el que ha bajado -según es público y notorio- a niveles históricos, y también a la baja de la ley de los yacimientos que son explotados, sobre todo por Codelco. Lo anterior, evidentemente, se traduce en un escenario de poca estabilidad y predictibilidad para las empresas.

Lo dicho ha impactado duramente en la Corporación y en sus resultados. Es así como desde el año 2015 y, sobre todo, durante los años 2018 y 2019, los resultados económicos de la Empresa han decaído enormemente. Esto se grafica, por ejemplo, en que la producción de Codelco en el año 2018 fue de 1.806 KTMF (miles de kilos de toneladas métricos), cifra menor a las 1.842 KTMF que se obtuvieron en el año 2017. Por su parte, los ingresos durante el año 2018 fueron de US\$4.696 millones (EBITDA) en comparación a los US\$5.594 del año 2017 (EBITDA). Lo mismo ocurrió con los excedentes del año 2018, los que alcanzaron la suma de US\$ 1.606 millones, monto inferior a lo obtenido en el año 2017, que alcanzó la suma de US\$2.885.



La situación económica de Codelco del año 2019 no es mejor que la del año anterior. Es así como en el primer semestre de 2019 la producción de Codelco en dicho período fue de 769 KTMF, en circunstancias que en el mismo lapso en el año 2018 fue de 875 KTM. Asimismo, los ingresos durante el primer semestre del año 2019 fueron de US\$1.588 millones (EBITDA) en comparación a los US\$2.692 del año 2018 (EBITDA). Por último, los excedentes del primer semestre del año 2019 alcanzaron la suma de US\$ 318 millones, cifra inferior a la del año 2018 en el mismo período, que fue de US\$ 1.235.

Todo lo anterior se suma a la deuda que actualmente mantiene Codelco, la cual alcanza a la suma de MM US\$ 14.723.

Este es el escenario actual de Codelco, y por eso es que se ha debido adoptar una serie de medidas para hacerle frente, para así garantizar su viabilidad y garantizar su continuidad.

El difícil escenario económico por el que se atraviesa hoy en día ha obligado a la administración de la Empresa a adoptar una serie de medidas.

Son múltiples las acciones que se han implementado para intentar hacer frente a la actual situación, y una de ellas es precisamente la implementación de una enérgica política centrada en la reducción de costos, pues ésta es la principal forma a través de la cual se pueden mejorar los resultados económicos.

La reducción de costos que se ha implementado a través de estos años se ha manifestado en diversas medidas. Es así como, por ejemplo, a través de comunicados y políticas se ha invitado a todos los trabajadores de Codelco a hacer un uso eficiente y responsable de los recursos, lo que se traduce en cuestiones tan elementales como la reducción de los viajes, compartir vehículos en los desplazamientos, el estudio de remuneraciones que paga la Corporación, en la implementación del “Proyecto Corporativo C+”, que precisamente busca reducir los gastos innecesarios al interior de la Empresa, y también en la reducción de empresas contratistas.

Adicionalmente, lo anterior ha motivado la implementación de un profundo proceso de reorganización o de cambio de modelo operativo implementado en la



Corporación, a través del cual se está buscando hacer más eficientes los procesos, disminuirse la cantidad de procedimientos, reasignándose laborales a los trabajadores, centralizándose algunos procesos -como, por ejemplo, el área de abastecimiento y de tecnología de la información (TICA)- y eliminándose aquellas posiciones cuyas funciones pueden ser realizadas por otros trabajadores o se encontraban duplicadas.

Las medidas detalladas en el apartado anterior no han sido suficientes, y por ello la administración de Codelco ha debido adoptar la difícil decisión de ir reduciendo sistemáticamente su dotación a través de los años, cuestión que ha afectado a todos sus estamentos de la Empresa. Lo anterior queda graficado si se analiza cómo ha ido disminuyendo el número total de trabajadores de Codelco a través de los años. Es así como en el año 2015 el número total de trabajadores era de 19.117; en el año 2016 este número se redujo a 18.605; en el año 2017 fue de 18.562; para el año 2018 el número total de trabajadores el total era de 18.036; y, al mes de julio de 2019, la dotación total de trabajadores era de 17.299.

Esta reducción dotacional ha afectado a todos los estamentos de la Empresa, pero principalmente a aquellos en donde se ha constatado que existe una sobredotación de trabajadores. En este mismo sentido, la Empresa constató que existe una sobredotación que necesariamente debe ser reducida, para así asegurar la continuidad de la Corporación y hacer más eficientes los procesos, eliminar brechas de productividad de capital y operacionales

Lo antes expuesto fue precisamente lo que ocurrió en el caso del estamento supervisor o Rol A⁴. Es así como en el año 2016 prestaban servicios para la Empresa un total de 3.816 supervisores; en el año 2017 un total de 3.931; y en el año 2018 el número de supervisores en Codelco alcanzó la cifra de 4.010. Los números señalados se contraponen abiertamente con la dotación de trabajadores pertenecientes al Rol B, ya que en el año 2016 el número de trabajadores perteneciente a este estamento era de 13.507; en el año 2017 de 13.593; y en el año 2018 de 13.165. De este modo, en el período analizado el número de



trabajadores pertenecientes al Rol A se incrementó en un 5%, mientras que el número de trabajadores que forman parte del Rol B se redujo en un 3%.

A este respecto, es importante precisar que donde la Empresa tiene más “holgura” para efectuar ajustes de este tipo es precisamente en los estamentos profesionales (Rol A y Rol E), dado que los trabajadores que son parte de estos, atendido su perfil profesional, pueden asumir más funciones o tareas, pues tienen una más amplia gama de conocimientos. En cambio, para la Empresa le es más difícil implementar procesos de reorganización como el señalado para el caso del estamento operador o Rol B, puesto que las funciones desarrolladas en las áreas en las que prestan servicios estos trabajadores son más difíciles de reorganizarse y redistribuirse, además de que las dotaciones y también los cargos se encuentran determinados según la operación que se quiere realizar.

Finalmente, también para adoptar la decisión de reducir el número de supervisores en el año 2019 la Empresa tomó en consideración el costo que implica un trabajador perteneciente al Rol A en comparación a un trabajador del estamento Rol B, ya que los trabajadores que pertenecen al primer grupo, como se supondrá, tienen un nivel de remuneraciones mayor. De este modo, es evidente que, si la Corporación quería reducir sus costos remuneracionales, las medidas debían implementarse en un estamento en el se produjere un impacto mayor, como lo era el Rol A.

En cuanto a la implementación del ajuste dotacional del año 2019, expone que cada División de Codelco, con miras a su realidad y necesidades y en su calidad de empleadora de los trabajadores que prestan servicios para ella, adoptó la decisión de reducir el número de sus supervisores.

Así, por ejemplo, en la Casa Matriz de Codelco fueron despedidos un total de 24 supervisores; en la División Radomiro Tomic abandonaron la Empresa un total de 12 trabajadores; en la División Salvador fueron despedidos 7 supervisores; y así en cada División según su propia realidad y necesidades.



No todos los supervisores que abandonaron la Empresa se encontraban afiliados a una organización sindical perteneciente a la Fesuc. Por ejemplo, en la Casa Matriz 3 de los 24 trabajadores despidos no estaban afiliados a una organización sindical, en el caso de la División Radomiro Tomic 2 trabajadores no estaban afiliados al Sindicato de Supervisores de esa división. Ahora, si bien es evidente que en estos casos el número de trabajadores despedidos sindicalizados es mayor que los no sindicalizados, esto se explica por el alto nivel de afiliación que existe en Codelco, pero no al hecho de que estos despidos se hayan “focalizado” en aquellos supervisores que pertenecían a una organización sindical. De esta manera, es imposible para mi representada no sobre-representar trabajadores sindicalizados en los despidos.

Por otra parte, cabe consignar que no todos los trabajadores que abandonaron la Empresa lo hicieron por la causal de necesidades de la empresa, puesto que, en algunos casos, y tomando en consideración la posición que desarrollaban, se invocó la causal de desahucio escrito del empleador.

Ahora, respecto de los supervisores que dejaron la Empresa por la causal de necesidades de la empresa, cabe señalar que las razones que justificaron su separación fueron explicadas, para cada caso en particular, en la respectiva comunicación de término de contrato de trabajo. Negamos que en la especie se haya utilizado una carta “tipo” o “genérica” ni mucho menos de “corte corporativo”. Las cartas fueron personalizadas y en ellas, por ejemplo, se aludió a la reorganización del área en la que prestaba servicios el supervisor o a la eliminación de su cargo. Una muestra de lo anterior se encuentra en la carta de término que transcribe.

De las cartas de término de contrato que transcribe se desprende fácilmente que no es efectivo lo que señala la contraria en cuanto a que en la especie se habría utilizado una carta de término “vaga, imprecisa, genérica” o que estas tendrían un “corte corporativo”. Al contrario, las comunicaciones de término de contrato aluden, en primer lugar, a la realidad económica por la que atraviesa la Empresa; luego explican la situación por la que atraviesa la División para la que



presta servicios el supervisor; y, en tercer lugar, se refieren a la situación particular y específica de la persona y los motivos que se tienen para proceder a su despido.

Colige que lo expuesto en las cartas de término de contrato se condice perfectamente con lo que señalamos anteriormente respecto de la situación económica por la que atraviesa la Corporación y las medidas que se han empleado para hacer frente a ella, dado que las cartas de término de contrato aluden a la situación financiera de Codelco y a los procesos de reorganización y racionalización que se están implementando para hacer frente a ella. De este modo, existe una medida claramente justificada -en los hechos y en el derecho- y no ve cómo de esta acción pueda desprenderse una práctica antisindical.

Pero como si lo anterior fuera poco, todo lo señalado también fue expuesto en un comunicado interno emitido por la Empresa el día 25 de julio de 2019

Por último, niega lo afirmado en la demanda en cuanto a que con posterioridad a los despidos se hayan contratado a más supervisores. Al contrario, el número de supervisores que actualmente presta servicios es menor que el que existía en enero de este año y, si bien han existido algunas contrataciones, estas se han realizado para casos puntuales y no han ocupado plazas que antes eran ocupadas por supervisores que fueron despedidos; antes bien, las nuevas contrataciones obedecen a un perfil distinto, lo que es concordante con el nuevo modelo operativo que se está implementado en la Empresa.

Se refiere a los beneficios adicionales a los establecidos en la ley ofrecidos a los supervisores que dejaron la Empresa este año y el rol de las organizaciones sindicales.

Señala que todos saben que Codelco es una empresa que otorga beneficios excepcionales a sus trabajadores. Esta vez no fue la excepción. La Empresa, consciente de lo difícil que es para un trabajador perder su empleo, hizo el esfuerzo adicional de ofrecerles mejores condiciones que las que se contemplan en la ley para el caso de que se invoque la causal de necesidades de la empresa.



Entre otras condiciones adicionales que se ofrecieron fueron las siguientes:

(i) Un 20% adicional sobre la indemnización total pagada; (ii) El pago del mes de aviso calculado sobre la base total de haberes del mes previo al despido y no con el tope legal de 90 Unidades de Fomento; (iii) No descontar el aporte efectuado por la Empresa a la cuenta individual de cesantía del trabajador; y (iv) el otorgamiento de cursos de capacitación para reinserirse laboralmente.

Estas condiciones no fueron ofrecidas de manera individual a cada trabajador, sino que esto se hizo a través de la organización sindical a la que estaba afiliado. Lo anterior se materializó a través de la suscripción de un anexo del instrumento colectivo, el cual debía ser suscrito por cada División con su Sindicato Rol A. Con todo, cabe precisar que no todas las organizaciones sindicales accedieron a suscribir estos acuerdos, tal como ocurrió en la Casa Matriz de Codelco.

Realiza una precisión que a su juicio permite descartar de plano lo aseverado por la contraria, en cuanto a que sería contradictorio invocar la causal de necesidades de la empresa para luego ofrecer mejores condiciones de salida a los trabajadores. En efecto, aun cuando se haya ofrecido a los supervisores que abandonaron la empresa condiciones especiales, de todas formas, esto resulta más eficiente en términos económicos que su permanencia en la Empresa. Esto se debe a que los pagos adicionales ofrecidos se efectúan por única vez, mientras que la permanencia de un trabajador en la Empresa es continua y se proyecta en el tiempo, lo que evidentemente irroga más gastos.

Desprende de lo anterior, que la implementación de este ajuste dotacional se realizó con conocimiento de las organizaciones sindicales que representan al estamento supervisor e incluso se ofreció un plan de salida que contempla mejores condiciones que las establecidas en la ley, cuestión que también permite concluir que nada tuvo que ver la condición de sindicalizado de un trabajador para la decisión de esta medida.



En el capítulo V, señala que Codelco no ha incurrido en ninguna práctica antisindical ni desleal en la negociación colectiva en contra de la Fesuc y del estamento supervisor, a la vez que opone excepciones y defensas.

1.1. Excepción procesal de corrección de procedimiento, porque se han formulado acciones de manera incompatible.

Conforme lo disponen los artículos 306 N°6 y 17 del Código de Procedimiento Civil (“CPC”) y 432 CT, opone la excepción procesal de corrección de procedimiento, debiendo declararse la improcedencia de una de las dos acciones que se han intentado, ya que éstas son incompatibles entre sí, las que, sin embargo, han sido propuestas de manera conjunta (no de forma subsidiaria), con infracción al artículo 17 CPC. Ello ocurre con la petición de reincorporación de trabajadores “despedidos” y la petición de indemnización por el pago de las cuotas sindicales que hubieren sido aportadas a la Fesuc.

En efecto, el artículo 17 CPC permite al demandante entablar en una misma demanda dos o más acciones, “con tal de que no sean incompatibles entre sí”. Las acciones son incompatibles cuando los supuestos de hecho en que se fundan son inconciliables, de manera de que una excluye a la otra⁵. En tal caso, la regla procesal exige que las acciones sean interpuestas una en subsidio de la otra.

De la sola lectura de los fundamentos y petitorio de la denuncia de práctica antisindical y desleal en negociación colectiva se aprecia que la Fesuc ha propuesto conjuntamente acciones que son incompatibles entre sí. Estas son: (a) la indemnización por “daño emergente” por la suma de \$9.849.060 por cada año que dure la baja afiliación sindical; y,

(b) la declaración de la nulidad de los “despidos” y la reincorporación de todos los trabajadores “despedidos”.

Ambas acciones son incompatibles, pues, si el Tribunal accede a la reincorporación de los trabajadores que han renunciado a su trabajo, pasarán a pagar cuotas sindicales, de manera que se hace innecesaria la indemnización por



“daño emergente” solicitada (a menos, obviamente, que la Fesuc y los sindicatos base a los cuales dice representar, pretendan un enriquecimiento sin causa).

1.2. Excepción de falta de legitimación pasiva: Codelco no es el sujeto legitimado pasivo de las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva que se denuncia.

De conformidad a lo dispuesto en los artículos 219, inciso final del 304, 289 y 403, todos del CT, en relación con los decretos supremos N° 432, 110 y 156, ya referidos anteriormente, opone la excepción de falta de legitimación activa de Codelco para ser demandada en estos autos de práctica antisindical y desleal, puesto que para la atribución de responsabilidad por los ilícitos antisindicales y desleales en la negociación colectiva y también por los supuestos incumplimientos de mala fe de los instrumentos colectivos, se entienden como empleadores cada una de las Divisiones de la Corporación. En consecuencia, Codelco no es el legitimado pasivo de esta causa. En la especie la demandante debió haber demandado a cada División de la Corporación, dado que estas son las legitimadas pasivas de las prácticas antisindicales y desleales que se denuncian.

Cita el artículo 219 del CT que dispone: “[c]uando, en uso de sus facultades legales, el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determine las empresas en que el Estado tenga aportes, participación o representación mayoritarios en las que se deberá negociar colectivamente por establecimiento, se entenderá que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos del presente título. Por su parte, el inciso final del artículo 304 del mismo cuerpo legal dispone: “[e]l Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código”.



De las normas legales antes citadas se desprende que, para efectos colectivos, el empleador de los trabajadores y la contraparte de la asociación sindical es el establecimiento en el que desempeñan sus labores, los cuales tienen el carácter de empresa y empleador.

Ahora bien, las normas sobre prácticas antisindicales se encuentran reguladas en el Título I del Libro II del CT, el cual es el mismo título en el que se encuentra el artículo 219 CT. A su vez, las prácticas desleales en la negociación colectiva se encuentran reguladas en los artículos 403 del CT, siendo claro que también se les aplica lo dispuesto en el artículo 304 del mismo cuerpo legal.

Concluye que, para efectos colectivos -entre los cuales se encuentra la responsabilidad por los ilícitos de prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva y por el cumplimiento de sus instrumentos colectivos, el centro de imputación o el legitimado pasivo de estas es el establecimiento en el que prestan servicios los trabajadores u organizaciones sindicales que realizan este tipo de denuncias. En este caso, entonces, quienes son legitimados pasivos en este tipo de causas son las Divisiones -que tienen el carácter de empresa y empleador de conformidad a la normativa citada- y no Codelco.

Lo dicho es coherente con la actitud que han adoptado los propios trabajadores que fueron despedidos en este proceso y por sus organizaciones sindicales de base, quienes han decidido demandar precisamente a la División para la que prestaban servicios, por prácticas antisindicales y desleales⁶.

- 1.3. Excepción de falta de legitimación activa de la Fesuc para solicitar: la nulidad de los despidos, de todos los finiquitos de los 195 trabajadores despedidos y se ordene a la demandada a reincorporar a todos ellos en sus lugares de trabajo y en las mismas labores que desempeñaban al momento de ser despedidos, junto con el pago de las remuneraciones devengadas durante el tiempo de separación.**



Indica que la Federación ha solicitado la nulidad del despido, finiquitos y reincorporación de trabajadores no amparados por fuero sindical. Ahora bien, tal como lo señala el artículo 294 CT, en relación al artículo 489 del mismo cuerpo legal, tales solicitudes únicamente pueden ser formuladas por el trabajador afectado, no por alguna organización sindical y siempre dentro del plazo legal de caducidad. De esta manera, la Federación ha interpuesto una acción de la cual no es su titular, por lo que corresponde acoger esta excepción y rechazar tales solicitudes.

1.4. Excepción de caducidad de la acción de práctica antisindical y desleal en negociación colectiva.

De conformidad a los artículos 486 inciso final y 168 CT, opone excepción perentoria de caducidad respecto de todo y cualquier hecho que se pretenda subsumir en las conductas infraccionales esgrimidas, que hubieren acontecido en una época anterior a 60 días contados hacia atrás desde la interposición de la demanda.

Esta excepción se funda toda vez que en la especie estamos frente a una acción por prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva que, por imperativo del artículo 292 del CT, debe tramitarse conforme a las normas contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del CT.

Explica que las normas contenidas en el Párrafo citado contemplan dos procedimientos distintos. Uno es el procedimiento de tutela por vulneración de garantías fundamentales que se aplica durante la vigencia de la relación laboral; el otro, es el procedimiento por vulneración de garantías fundamentales que se debe emplear cuando estas se han vulnerado “con ocasión del despido del trabajador”.

Cada uno de estos procedimientos tiene su propia regla de caducidad. La regla que se aplica para el procedimiento de tutela que se verifica mientras está vigente la relación laboral se establece en el inciso final del artículo 486 CT, que dispone: “[l]a denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de los sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de



derechos fundamentales alegada. Es plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.” Por su parte, la regla sobre caducidad que se aplica al procedimiento de tutela laboral que se debe emplear para el caso de vulneraciones con “ocasión del despido”, es la consagrada en el inciso segundo del artículo 489, que dispone “[l]a denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.”

Refiere que es evidente que la acción por práctica antisindical y desleal que nos convoca debe tramitarse conforme al procedimiento de tutela que se contempla para cuando está vigente la relación laboral, de manera que la regla sobre caducidad que aplica es aquella que establece que la denuncia debe interponerse dentro de los “sesenta días contados desde que se *produzca la vulneración*”.

Siendo así, cualquier hecho que exceda de los sesenta días anteriores a la presentación de la denuncia no puede ser considerado para efectos de este juicio, pues de lo contrario se caería en el absurdo de que la demandante podría invocar hechos que no tengan ninguna relación directa con la cuestión debatida, y que incluso ya hayan sido conocidos y resueltos en otros juicios.

Lo dicho anteriormente cobra especial relevancia en esta causa, dado que la denunciante únicamente ha señalado como un hecho concreto de su denuncia la separación de supervisores en el presente año, pero ha sido incapaz de indicar otro hecho, puntual y específico, que permita acreditar un acto que constituya una práctica antisindical. Lo anterior, con clara infracción de lo dispuesto en el artículo 446 N°4 del CT.

2. Codelco no ha incurrido en ninguna práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva en contra de la Fesuc o del estamento supervisor.

2.1. No es efectivo que exista una “política antisindical” de parte de Codelco hacia el estamento supervisor o de la Fesuc.



Indica que la contraparte señala que existe de parte de Codelco una “política antisindical” en contra del estamento supervisor, la cual se motivaría por el hecho de que la Empresa no miraría con “buenos ojos” que estos trabajadores ejerzan el derecho fundamental de la libertad sindical.

Señala que lo anterior, aparte de no ser cierto, es absurdo. No existe en Chile una empresa en la que se ejerza de la forma más libre la libertad sindical que en Codelco. Los hechos hablan por sí solos: a un nivel nacional la afiliación sindical del estamento supervisor alcanza un 77%.

Es más, el porcentaje de afiliación de esa organización ha ido incrementando con el paso del tiempo, de manera que, aún de ser cierta la afirmación que se realiza en la demanda, esta supuesta “política antisindical” -que en todo caso negamos- no ha tenido ningún impacto en lo que respeta a la afiliación de trabajadores a esa organización.

Por su parte, las Divisiones de Codelco han suscrito múltiples acuerdos colectivos con los sindicatos que agrupan al estamento supervisor: contratos y convenios colectivos, y en ellos no solo se consignan beneficios para sus asociados, sino que también aportes directos a estas organizaciones sindicales para que puedan desarrollar su plan de acción.

En adición a lo dicho, también se hace necesario recalcar que en cada División de Codelco existen mesas de trabajo y reuniones periódicas con los sindicatos que agrupan al estamento supervisor, y de ellas nacen múltiples acuerdos que representan el interés de ambas partes.

Otro ámbito en el que demuestra que no existe una “política antisindical” hacia el estamento Supervisor, dice relación con el hecho de que se ha tenido un especial cuidado para que el ejercicio de la libertad sindical no impida a estos trabajadores acceder a cargos de mayor relevancia o jerarquía. Esto queda de manifiesto en el “Procedimiento de Sucesión de Ejecutivos Clave”, instrumento a través del cual se ha privilegiado precisamente que las posiciones más importantes sean ocupadas por trabajadores que han desarrollado una carrera en la Empresa, sin miramientos a su condición sindical.



De este modo, explica, no es cierto que exista de parte de la administración de Codelco una “política antisindical” en contra de los supervisores. Esto no es demostrable en los hechos, simplemente porque no es efectivo.

2.2. Las relaciones con la Fesuc. Inexistencia de una práctica antisindical en contra de esa organización.

En el último tiempo las relaciones entre la Empresa y la Fesuc no han sido las que las partes quisieran, este juicio precisamente da cuenta de ello. Sin embargo, esto no ha sido por voluntad de la administración de Codelco y, en ningún caso, permite configurar una práctica antisindical o desleal en contra de esa organización.

En efecto, lo que ha ocurrido es que en el último tiempo dicha Federación (y también los sindicatos que agrupa) ha mantenido una actitud confrontacional y no colaborativa con la Empresa, manifestada en el descrédito y la descalificación de la administración superior de Codelco. Esto queda en evidencia en el hecho de que la Fesuc ha implementado una política agresiva basada en múltiples denuncias formuladas ante diversos organismos nacionales internacionales y en la excesiva judicialización de asuntos que perfectamente podían ser resueltos entre las partes directamente⁷. Todas estas situaciones han provocado que la relación con esa organización se haya tornado difícil, pero en ningún caso esto ha implicado que Codelco configure una práctica antisindical en contra de la Federación.

En efecto, pese al adverso escenario que ha generado la actitud de la Fesuc, de todas maneras la Empresa ha intentado llevar una relación con esa organización de la mejor forma posible. Esto queda de manifiesto, por ejemplo, en el hecho de que se han contestado las comunicaciones formales que la Federación ha realizado a la Empresa, dándose las explicaciones respecto de por qué se ha adoptado alguna medida que no son del parecer de esa organización.

Adicionalmente, también se han suscrito múltiples acuerdos con esa organización, tal como lo dan cuenta los siguientes instrumentos: (i) “Acuerdo



base: El futuro de Codelco es una responsabilidad compartida”, de fecha 26 de agosto de 2011; (ii) “Acuerdo sobre el Sistema de Gestión del Desempeño (SGD) con la Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco (FESUC)”, de fecha 29 de abril de 2013; (iii) “Addendum al Acta de Acuerdo sobre el Sistema de Gestión del Desempeño”, de fecha 12 de agosto de 2015; y,

(iv) “Acta de Acuerdo de Gratificaciones año 2017”, de fecha 28 de marzo de 2017.

Por otro lado, incluso en el año 2015 Codelco otorgó un préstamo hipotecario a la Federación por 3.850 UF; y el año 2006 también se les otorgó por esta vía 4.000 UF. Ahora, aclaramos que esa organización no ha dado cumplimiento a las obligaciones que emanan de estos mutuos, y es por ello que la Empresa se ha visto en la obligación de perseguir su pago a través de la vía judicial, ya que de lo contrario se verían comprometidos seriamente los intereses de Codelco.

Tampoco es efectivo que exista un “bloqueo económico” de parte de la Empresa en contra de esa organización, lo que ocurre es que Codelco solo efectúa aportes económicos a las organizaciones de carácter federativo cuando ambas partes han concordado y finalizado una agenda programática que represente intereses comunes. Y esto es precisamente lo que no ha ocurrido con la Fesuc, organización que ni siquiera ha cumplido con la restitución de los préstamos referidos anteriormente.

Por último, queremos reiterar lo que señalamos anteriormente en cuanto a que el estado actual de las relaciones entre la Empresa y la Fesuc en ningún caso ha afectado la relación que mantiene cada División de Codelco con los sindicatos que agrupan al estamento supervisor, tal como se expuso en el capítulo anterior.

2.3. Los indicios aportados en la denuncia no permiten configurar una práctica antisindical en contra de la Fesuc o del estamento supervisor. No existió un despido discriminatorio ni antisindical de supervisores.



En la denuncia se indican una serie de indicios (señalados en el Capítulo I. de esta contestación), que según la demandante permitirían concluir que el despido de supervisores configuraría una práctica antisindical en contra de la denunciante. Sin embargo, de lo que se expuso en el capítulo anterior se desprende claramente que ninguno de estos permite atribuir al despido de supervisores un carácter antisindical.

En efecto, los despidos de supervisores verificado este año -y también en el año 2015- nacen como una respuesta al duro escenario económico por el cual se atraviesa actualmente, y no como una conducta que tenga por objeto afectar o sancionar el ejercicio de la libertad sindical de la denunciante o de sus asociados.

Por otra parte, tampoco es efectivo que se haya utilizado una carta de término “genérica, vaga e imprecisa”, tal como quedó demostrado, cada División implementó el despido de acuerdo a su realidad, esgrimiéndose en cada comunicación los antecedentes que justificaban la decisión de poner término al contrato de trabajo del supervisor.

Adicionalmente, y si bien los trabajadores que fueron despedidos tuvieron acceder a beneficios superiores a los establecidos en la ley, esto fue una cuestión acordada con sus organizaciones sindicales y, en cualquier caso, no representa un mayor costo para la Empresa que el hecho de que sigan prestando servicios.

Tampoco es efectivo lo que señala la contraria en cuanto a que se habría intentado realizar un descuento ilegal de los haberes del finiquito, pues la contraparte parece olvidar la que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N°19.728, que Establece un Seguro de Desempleo, el empleador se encuentra habilitado para descontar de la indemnización legal por años de servicio el aporte que ha efectuado a la cuenta individual de cesantía del trabajador. De este modo, esta deducción se sustenta en la ley y si se ofreció no realizarla, únicamente fue porque esto era parte del plan de salida que se propuso a las organizaciones sindicales de los supervisores.

Por último, cabe consignar que, si bien el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago condenó a Codelco por prácticas antisindicales, lo cierto es que esa



sentencia -aparte de que no se refiere a los hechos ventilados en este juicio- no se encuentra ejecutoriada, de manera que no se trata de una decisión definitiva.

Es más, todos los argumentos esgrimidos en la denuncia parecen ser, más bien, los que se esgrimen para los casos de despidos injustificados, pero no para el caso de prácticas antisindicales. Y lo anterior es obvio, pues de la simple lectura de la denuncia se desprende el esfuerzo que ha hecho la contraria para ligar estos despidos con una supuesta práctica antisindical, pero evidentemente esto no ha sido así, tal como se expuso anteriormente. Reiteramos que la decisión de reducir el número de trabajadores pertenecientes al estamento supervisor tiene como base la implementación de un nuevo modelo operativo, en el cual se busca hacer más eficiente los procesos reasignándose funciones y, sobre todo, reducir los costos, para así asegurar la continuidad de la empresa. Codelco, en el uso legítimo de las facultades que le reconoce el ordenamiento jurídico ha estimado necesario adoptar esta decisión, sin que el factor de la sindicalización o el ejercicio de la libertad sindical de parte de los supervisores hayan influido en esta.

Finalmente, cabe aclarar que, si bien el mayor número de trabajadores que fue despedido se encontraba afiliado a una organización sindical, lo cierto es que eso se debe, obviamente, al alto nivel de sindicalización que existe en esta Empresa, pero nada más. De todas formas, debe considerarse que “el despido de trabajadores sindicalizados *per se* no supone una práctica antisindical, requiriéndose, además, la acreditación de circunstancias que demuestren que la decisión del empleador ha resultado discriminatoria en razón, precisamente, de la sindicalización o que resulta desproporcionada o arbitraria, perjudicando tanto a los trabajadores sindicalizados como a la organización respectiva”.

En suma, ninguno de los indicios aportados por la demandante permite configurar una práctica antisindical o un acto discriminatorio de parte de Codelco en contra de la Fesuc o del estamento supervisor, por lo que debe rechazarse la denuncia.

2.4. No es efectivo que la reducción del número de supervisores afecte a la Fesuc.



Reitera la Fesuc es una organización sindical de grado superior y que, por su propia naturaleza jurídica, está compuesta por dos o más sindicatos. De este modo, la Fesuc no está integrada por trabajadores de forma individual, de manera que mal puede verse afectada en el número de afiliados por procesos de reducción de dotación.

Alega que la denuncia está mal planteada al aseverar que constituye una práctica antisindical de parte de Codelco “[d]espedir a 247 supervisores Rol A de Codelco, la mayoría de los cuales, 195, están afiliados a la Fesuc”; “[d]espedir a 195 afiliados a la Fesuc y no de otras organizaciones sindicales como la FTC, constituye una discriminación entre organizaciones sindicales, en perjuicio de la Fesuc” o que “[e]xiste una alteración del número de socios de la Fesuc y un perjuicio patrimonial”. Lo anterior, por las mismas razones antes expuestas, la Fesuc no agrupa ni asocia trabajadores, sino que únicamente aglutina a organizaciones sindicales.

Pide recordar que la reducción de supervisores verificada este año -y también el año 2015- no solo afectó a trabajadores que se encontraban adscritos a una organización sindical, sino que también a trabajadores que no pertenecían a ninguna de ellas, de manera que mal puede estimarse que esta acción constituye una práctica antisindical en contra de la Fesuc.

Sobre lo anterior, debe recordarse que socios del Sindicato de Supervisores de la División El Teniente también fueron despedidos por en este proceso, y en circunstancias que dicha organización sindical no pertenece a la Fesuc.

Manifiesta que de este modo, no es posible concluir que esta medida haya tenido por objeto afectar a la Federación demandante si resulta que: (i) fueron despedidos trabajadores que no estaban afiliados a ninguna organización sindical; y (ii) también se despidió a trabajadores de organizaciones sindicales que no estaban afiliadas a la denunciante. Es más, tampoco se desprende de todo lo dicho que exista un perjuicio patrimonial de importancia para la Fesuc, el cual, en todo caso, deberá ser acreditado por esa organización.



2.5. La Fesuc no puede alegar una supuesta mala fe en la ejecución de los instrumentos colectivos.

Refiere que más allá de la absoluta indeterminación de la que adolece esta petición, por cuanto no se alude a qué instrumento colectivo se refiere, cabe señalar que la Federación demandante carece de legitimación activa para alegar una consideración de esta naturaleza.

Lo anterior se debe a que la Fesuc no es titular de ningún instrumento colectivo suscrito con Codelco. Al contrario, las únicas organizaciones sindicales que han suscrito instrumentos de esta naturaleza jurídica son los sindicatos base con cada División. Sobre lo anterior, reiteramos que cada División de Codelco es la que suscribe instrumentos colectivos con sus organizaciones sindicales, de manera que son ellas las que eventualmente debiesen responder estas imputaciones.

De este modo, la Fesuc no puede arrogarse como un fundamento de su acción por práctica antisindical esta circunstancia, puesto que no es la organización sindical que se vería afectada por esta supuesta mala fe en la ejecución de los instrumentos colectivos.

Manifiesta que las prácticas desleales en la negociación colectiva descritas en el artículo 403 CT solo se configuran mientras transcurre un procedimiento de negociación colectiva, pero no antes. Esto queda claro del propio tenor literal del artículo 403 CT, que disponer “Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos” Y se refuerza con lo establecido en la letra a) de dicho artículo, que dispone: *“La ejecución durante el proceso de la negociación colectiva de acciones que impliquen una vulneración al principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma.”*

Colige que lo que cataloga el legislador como una práctica desleal en la negociación colectiva, son los actos de mala fe en los cuales pueda incurrir el empleador *mientras se ejecuta el proceso de negociación colectiva*, esto es, en las



etapas previas a la suscripción del instrumento que regirá las condiciones comunes de trabajo de los dependientes que concurran a la firma. Este ilícito laboral puede verificarse, por ejemplo, si en el proceso de negociación colectiva el empleador impidiera a los trabajadores para concurrir a la votación en la cual se optará entre la última oferta o la huelga, o si la información financiera entregada por la empresa no correspondiere a la realidad. Los hechos que se imputan en la demanda, los cuales se refieren a un supuesto incumplimiento del convenio colectivo que nacería de un hecho posterior a la negociación colectiva y suscripción de este instrumento.

Concluye que en la especie no se configura el ilícito laboral que se denuncia, pues el antecedente fáctico que se ha esgrimido para sustentar ese supuesto acto de mala fe no se ha verificado en el contexto de un procedimiento de negociación colectiva, motivo por el cual esta alegación es absolutamente improcedente.

2.6. La tutela que la ley laboral brinda por medio de las prácticas antisindicales y desleales en proceso de negociación colectiva, no incluyen las medidas solicitadas en la demanda.

Explica que el CT regula en forma precisa cuáles son los efectos de la declaración de condena por práctica antisindical en los artículos 292 y siguientes; y de condena por práctica desleal en negociación colectiva, en los artículos 406 y siguientes, todos del CT. De esta manera:

- (i) La comisión de prácticas antisindicales es sancionada con multa a beneficio fiscal, de 10 a 150 UTM, 100 a 150, en caso de reincidencia (artículo 292 CT); igual sanción tienen las prácticas desleales en negociación colectiva (artículo 406 CT).
- (ii) Si la práctica antisindical hubiere significado el despido de trabajadores con fuero laboral, procederá su reincorporación (artículo 292 CT). Si se tratare de trabajadores no amparados por fuero laboral, el despido no producirá afecto alguno, pudiendo optar el trabajador por el reintegro o las indemnizaciones



del artículo 162, 163, con los recargos del artículo 168 y una indemnización adicional no inferior a 6 ni superior a 11 remuneraciones mensuales (artículo 294 CT).

(iii) Procede el registro y publicación de la sentencia de condena (artículos 294 bis y 407 CT).

(iv) Todo lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos que las prácticas antisindicales o desleales en negociación colectiva configuren faltas, simples delitos o crímenes (artículos 293 y 406 CT).

Ninguna de las normas anteriores hace procedente una indemnización y medidas solicitadas por la contraria. De esta manera, cuando el artículo 495 N°3 CT se refiere a las indemnizaciones que *procedan*, claramente hace referencia a aquellas que se mencionan en el artículo 292 CT, que no corresponden a las que solicita la Fesuc, por sí, y en representación de sus organizaciones sindicales base.

2.7. En subsidio, de estimarse que hay una colisión de derechos que debe resolverse mediante un juicio de ponderación, no hay afectación de la libertad sindical, toda vez que las conductas de Codelco han sido razonables y proporcionales

Para el caso que se considere que en el caso *sub lite* existe una colisión de derechos, entre el derecho de Codelco a dirigir y administrar la empresa de su propiedad y la libertad de asociación sindical o el derecho de negociación colectiva, igualmente deberá concluirse que no existe vulneración de la libertad sindical.

En efecto, en el caso de autos las conductas imputadas como constitutivas de prácticas antisindicales y desleales no son más que el mero ejercicio de los derechos legales que les corresponde como empleadores, que se le otorgan para administrar, dirigir y organizar la empresa. El ejercicio de un derecho legal no constituye fuerza.

Señala que las conductas de la Empresa han sido razonables y proporcionales, pues han tenido por finalidad ajustar la dotación a sus



requerimientos operacionales y de costos, siendo, en consecuencia, la medida de poner término al contrato de trabajo, una medida adecuada a dicho fin. Ha sido también necesaria, porque la decisión de reducir su dotación de supervisores es la alternativa menos gravosa para materializar dicho ajuste de dotación. Por último, la medida es proporcional en sentido estricto, pues permite cumplir con la finalidad de adecuar o ajustar la estructura organizacional a la nueva realidad, sin afectar en su esencia la libertad sindical.

De acuerdo con lo expuesto y a lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163, 168, 219, 289, 292, 294, 406, 407, 432, 452, 486, 489 y 495 y demás citadas del Código del Trabajo, 303 N°6 del Código de Procedimiento Civil, disposiciones legales citadas y demás pertinentes, solicita tener por opuestas las excepciones de corrección del procedimiento, falta de legitimación pasiva, falta de legitimación activa y caducidad, y por contestada la denuncias por prácticas antisindicales y desleales en negociación colectiva interpuesta por la Federación Nacional de Sindicatos de Supervisores Rol A y Profesionales de Codelco Chile y, con su mérito, rechazar en todas sus partes el libelo, con costas.

TERCERO: Audiencia preparatoria. Que en la audiencia preparatoria de fecha 27 de noviembre de 2019, se frustró el llamado a conciliación, se evacuó el traslado respecto de las excepciones opuestas, rechazándose la que dice relación con la corrección del procedimiento por incompatibilidad de acciones, y dejándose para la sentencia definitiva las de caducidad, falta de legitimación activa y pasiva.

Que de otro lado, se establecieron los siguientes hechos controvertidos:

1. Hechos constitutivos de prácticas antisindicales y de prácticas desleales en la negociación colectiva señalada en la denuncia, efectividad de los mismos. Pormenores y circunstancias.

2. En la afirmativa, si la parte denunciante sufrió daño emergente. En su caso, monto.

3. Si la denunciada o sus subdivisiones incurrieron en las prácticas antisindicales denunciadas.

CUARTO: Excepción de falta de legitimación pasiva: Que la denunciada ha alegado que la atribución de responsabilidad por los actos antisindicales y desleales debe realizar a cada una de las Divisiones de la Corporación que concretaron los despidos, ya que éstos tienen el carácter de empresa y empleador de conformidad a los artículos 219 y 304 del Código del Trabajo.

Que dicha alegación debe ser descartada, primero, en atención la naturaleza jurídica de la organización denunciante, esto es una federación, entendida en los términos del artículo 226 del código del ramo, como la unión de tres o más sindicatos, lo que implica que pretende con la acción deducida proteger intereses de trabajadores de múltiples organizaciones sindicales, pertenecientes a distintas divisiones de Codelco.

Que la acción pueda ser deducida por cada sindicato en contra de la respectiva División, es una cuestión distinta y legítima, derivada de la diversidad de intereses y derechos que se pretendan tutelar, y no impide que la Federación pueda perseguir la tutela de los suyos, mientras sean distintos.

En segundo lugar, como se señalará, resultó probado en juicio que los despidos obedecieron una decisión corporativa de Codelco, y no a una adoptada libremente por cada División, sin perjuicio que estos últimos pudieran decidir a qué trabajadores desvincular. No puede entonces pretender la denunciada, reconocer en estrados haber ejercido la facultad patronal del despido, y luego desconocer su calidad de empleador. Por lo demás, las normas invocadas para fundar la excepción pretenden facilitar los procesos de negociación colectiva en empresas del Estado, pero no limitan el acceso a la tutela jurisdiccional de los trabajadores que pertenecen a ellas.

QUINTO: Excepción de falta de legitimación activa de la Fesuc para solicitar la nulidad de los despidos. Que esta excepción debe ser descartada,



por cuanto la denuncia no funda la solicitud de reincorporación en las hipótesis legales de los artículos 294 y 489 del Código del Trabajo. No indica que la solicitud derive de despidos por represalias por la afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, ni tampoco busca tutelar los derechos fundamentales de un trabajador con ocasión de su despido. La petición se realiza a título de medida reparatoria para la Federación, en defensa de la libertad sindical de la que es titular, lo cual resulta legítimo – sin perjuicio de lo que se estime respecto a su procedencia en definitiva- al tenor del n°3 del artículo 495 del Código del Trabajo, aplicable en la especie por remisión del inciso 4° del artículo 292 del mismo cuerpo de leyes.

SEXTO: *En cuanto a la excepción de caducidad.* Que el inciso 4° del artículo 292 del Código del Trabajo refiere que el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas para el procedimiento de tutela laboral. Por lo anterior, resulta aplicable en la especie el plazo de 60 días hábiles que para la acción de tutela contempla el inciso final del artículo 486 del citado cuerpo legal.

Como se reseñó, el despido masivo de fecha 25 de julio de 2019 configuraría la práctica desleal acusada. La denuncia que da origen al presente juicio fue presentada a través de la Oficina Judicial Virtual el 08 de octubre de 2019. Con ello, la denuncia ha sido presentada dentro del plazo previsto por el legislador.

Una cuestión distinta acontece con aquellas conductas anteriores de la denunciada, que se expresan para otorgar contexto a los despidos masivos, o a fin de constituir un indicio, en cuanto sospecha razonable que estamos en presencia de un acto contrario a la libertad sindical. El plazo de 60 días no está establecido para ellos, sino exclusivamente para el hecho que se acusa como vulnerador del derecho.



SÉPTIMO: De la denuncia. La denuncia señala tres hechos que atentarían contra la libertad sindical, a saber: a) El despido de 247 supervisores, 195 de los cuales son socios de la Fesuc. b) Alteración, por ese acto, del número de socios de la Fesuc, de un 10% de los asociados, lo que se traduce en un perjuicio patrimonial por la disminución de ingresos por cuotas sindicales c) Ejecución de mala fe del convenio colectivo, ya que constituye una rebaja de un 10% del valor negociado por cada organización sindical.

De esta manera se pondría en tela de juicio la imagen, credibilidad y capacidad negociadora de cada sindicato socio de la Fesuc, ya que la demandada no respeta el valor de los instrumentos colectivos suscritos. Enumera 10 indicios de vulneración del derecho a la libertad sindical.

OCTAVO: Prácticas antisindicales y desleales. Los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo definen las prácticas antisindicales como las acciones que atenten contra la libertad sindical. En base a los artículos 403 y 404 del mismo cuerpo legal, podemos definir las prácticas desleales como las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Para los autores, esta distinción entre ambas acciones obedece a una visión restrictiva de la libertad sindical, limitada a la facultad de constituir sindicatos y afiliarse y desafilarse de los mismos. Los autores y la jurisprudencia de nuestros tribunales han optado por una visión unitaria de las prácticas desleales como toda acción u omisión que atente contra libertad sindical, especialmente aquellos que afecten la negociación colectiva, sus procedimientos y el derecho a huelga.

En cuanto al bien jurídico protegido por la acción incoada, debe precisarse que desde una perspectiva jurídica, la libertad sindical, más que una libertad es un derecho, pudiendo definirse como aquel derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes (Gamonal Contreras, Sergio, Derecho Colectivo del Trabajo, 3era ed. Actualizada, 2020 Der ediciones Ltda., p.57-59).



Asimismo, la libertad sindical distingue diversos atributos o subprincipios que permiten caracterizarla y perfilar sus elementos esenciales, tanto en sus dimensiones individuales como colectivas. Los autores distinguen entre estas manifestaciones, a saber: a) la libertad de constitución sin autorización previa, b) la libertad de afiliación, c) la libertad sindical negativa, como el derecho de afiliarse o no afiliarse a un sindicato, d) libertad colectiva de reglamentación, a obtener personalidad jurídica, organizarse, darse sus propios fines elegir libremente a sus representantes, e) la libertad colectiva de disolución, f) el derecho a concurrir a la creación de organizaciones sindicales de nivel superior y afiliarse o desafilarse de una ya creada. Comprende necesariamente la libertad sindical, en definitiva, el derecho de sus titulares a ser protegidos contra todo acto u omisión que les afecte en su ejercicio (Toledo Corsi, César, Tutela de la Libertad Sindical, 2013, Legal Publishing Chile, pp. 18-32).

Otra cuestión que conviene precisar, y sobre lo que se discutiera durante las audiencias de rigor, es acerca de la configuración del elemento subjetivo como presupuesto para determinar la existencia de una práctica antisindical, asunto que ya ha sido resuelto por la Excm. Corte Suprema reiteradamente en recursos de unificación jurisprudencial de la siguiente forma: “(...) uno de los presupuestos necesarios para que se configure una práctica desleal, es, precisamente, que la acción u omisión desplegada por el sujeto activo perturbe, afecte la libertad sindical en todas sus manifestaciones ya sea individuales o colectivas, lo que no necesariamente significa que es menester que se concrete efectivamente la perturbación en el ejercicio del derecho a que se hace referencia, pues, en algunos casos, puede bastar que la acción u omisión sea inequívocamente atentatoria del mismo o que sus resultados sean sensatamente predecibles en ese sentido”, concluyendo que “... se debe inferir que no es necesario que se exija, menos que se pruebe, que el sujeto activo tuvo la intencionalidad o ánimo deliberado de violentar la libertad sindical, bastando que se acredite el supuesto que señala el inciso 1° del artículo 289 del Código del Trabajo; sin que altere dicha conclusión la circunstancia que dicha norma, también los artículos 290 y 291 del



citado estatuto, contengan descripciones típicas que necesariamente deben considerarse prácticas antisindicales, pues la interpretación debe ser restrictiva, en el sentido que tratándose de los casos que señalan, una vez configurados, la acción u omisión imperiosamente debe ser calificada como una de aquéllas, lo que no es óbice a que si no se acredita el elemento subjetivo no pueda estimarse probada la conducta que sí afecta la libertad sindical, porque la primera disposición citada, que es la general, no lo exige; por lo tanto, solo corresponde discurrir al respecto en aquellos casos, citados a modo ejemplar, en que se alude a una exigencia concerniente a la esfera subjetiva del sujeto activo, la “malicia”, v. gr., parte final de la letra a) de la citada disposición y la letra c) del artículo 397, tratándose de las prácticas desleales del empleador en la negociación colectiva”.

Por último, el petitorio de la denuncia hace mención al artículo 289 en su inciso primero y las letras a), e) y g). La primera hipótesis contiene el supuesto general, es decir, para su configuración bastaría constatar que se ha atentado en contra de la libertad sindical. Las siguientes 3 circunstancias contienen descripciones típicas que, si bien constituyen manifestaciones del supuesto genérico, deberán ser analizadas por separado.

NOVENO: Hechos probados. El examen de la prueba rendida, que se encuentra detallada en actas y registros de audio de las audiencias de juicio, valorada en su totalidad de acuerdo con las reglas de la sana crítica, permite obtener las siguientes conclusiones:

a) **Los trabajadores de Codelco se encuentran divididos, para efectos de afiliación sindical, en distintos roles, dependiendo de su estamento profesional.** En lo que interesa a esta causa, el Rol A comprende a profesionales y supervisores, mientras los trabajadores pertenecientes al Rol B realizan labores de tipo operativas, de mantención o administrativas. El porcentaje de sindicalización de los supervisores no baja del 70% en cada División y en la División Andinas supera el 90%. Los testigos confirmaron estos porcentajes detallados en el documento N°40 incorporado por la denunciada.



La Federación denunciante (Fesuc) agrupa a sindicatos de trabajadores que pertenecen al Rol A, mientras la FTC, o Federación de Trabajadores del Cobre, reúne a aquellos que corresponden al Rol A.

b) El 25 de julio de 2019 Codelco despidió a 247 trabajadores, todos supervisores pertenecientes al Rol A. La totalidad de los despidos se efectuó invocando la causal de caducidad del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. No se despidieron en dicha oportunidad a trabajadores del Rol B.

La mayor parte de los despedidos pertenecían a la Federación denunciante. Sin perjuicio de ello, socios del Sindicato de Supervisores – Rol A- de la División El Teniente fueron despedidos aquel día, y dicha organización sindical no pertenece a Fesuc.

De lo anterior dieron cuenta la totalidad de las declaraciones de los testigos presentados por ambas partes y las numerosas cartas de aviso de despido incorporadas.

c) El perjuicio patrimonial a que hace referencia la denuncia también resultó probado, con la detallada explicación otorgada en estrados por doña Graciela Gómez Torres, dirigente sindical, quien refirió que los socios de los sindicatos pagan cuotas, que por un menor número de socios se paga menos a la Federación y que el convenio colectivo contiene una bolsa de beneficios que tiene un valor por socio, perjudicándose de dicha forma, patrimonialmente a la Federación denunciante por el despido de una gran cantidad de asociados.

d) Resulta probada también la dinámica conflictiva entre la Fesuc y Codelco a que se hace mención en la contestación de la demanda. Se tuvieron a la vista los diversos juicios entre las partes, que incluyen otras acusaciones de prácticas antisindicales y desleales hacia Codelco. La Federación actualmente no recibe aportes sindicales, ya que según los dichos del testigo de la empresa, Gerardo Esteban Alarcón Bizarro, no hay entre las partes una agenda en conjunto y la Fesuc adeuda 2 mutuos hipotecarios que debe restituir a la Corporación. Los correos electrónicos dan cuenta del rechazo de Codelco a



solicitudes de aportes para la Federación para realización de actividades específicas.

Toda esta información se pudo corroborar con el intercambio de cartas y correos electrónicos entre representantes de la empresa y la Fesuc, y la copia de la sentencia definitiva de fecha 09 de octubre de 2019 dictada en causa C-25538-2019 del 11° Juzgado Civil de Santiago, que acoge parcialmente la demanda de cobro de pesos interpuesta por Codelco en contra de la denunciante de estos autos.

e) **La existencia de incentivos para salir de la empresa** quedó establecida con la confesional de sr. Ríos Angulo, Gerente Corporativo de Relaciones Laborales de Codelco, quien detalló el sistema de beneficios, mejoras, incentivos en dinero, salud y previsión, para aquellos trabajadores que salen de la empresa a través de renunciias o mutuo acuerdo.

Desde el año 2015, los trabajadores del Rol A no tienen acceso a planes de egreso, mientras los pertenecientes al Rol B tienen uno vigente, según señaló Daniel Osvaldo España Román, Director de Relaciones Labores en División Ventanas y Paula Cifras Lucero, del mismo cargo, pero en la Casa Matriz de Codelco. La sra. Cifras Lucero señaló que el Rol B tuvo un plan de egreso el año 2019 con beneficios en salud, educación y reconocimiento de años. La falta de acuerdo es la razón esgrimida para la diferencia entre ambos estamentos.

Por otra parte, en la División Ventanas, el sr. España Román se refirió, a la existencia de una negociación reglada con el sindicato perteneciente al Rol A el año 2021, la existencia de variados beneficios en dicho instrumento colectivo y de reuniones quincenales con sus dirigentes. En cuanto al egreso, las indemnizaciones por años de servicio para este grupo de trabajadores se conceden sin tope de años ni de base de cálculo remuneracional y se paga aun en caso de renuncia. La División entrega 4 mil UF al año al sindicato “Cisan” perteneciente a este estamento de profesionales. Relató también el reciente acuerdo con los trabajadores para modificar la jornada a “4 x 3” y reducir a 45 horas semanales.



En cuanto a las diferencias en la relación entre la Corporación y las asociaciones sindicales de cada estamento, la situación constatada precedentemente se une al Pacto de Acuerdo Estratégico del año 2015 celebrado entre la Administración de Codelco y los trabajadores que se agrupan en el rol B por medio de la Federación de Trabajadores del Cobre, que tiene como objetivo “asegurar la existencia, desarrollo y proyección futura de la Corporación” y promover una cultura de diálogo, y que da cuenta de las buenas relaciones entre las partes y la implementación de objetivos comunes, situación que no existe respecto de la Federación denunciante. No se ha suscrito un documento similar con el rol de supervisores desde el Plan Común de Empresa que data del año 2002.

f) Se ofrecieron, a los respectivos sindicatos de base, acuerdos para evitar los despidos del 25 de julio de 2019, ofreciéndose mejores condiciones que las contempladas en los respectivos convenios colectivos, pero éstas fueron rechazadas por las respectivas asociaciones sindicales.

La sra. Cifras Lucero relató que en Casa Matriz fueron 25 trabajadores despedidos del rol de supervisores y profesionales, que se le ofreció un acuerdo, pero fue no fue aceptado por el sindicato respectivo, por lo que debieron despedir utilizando la causal de necesidades de la empresa. El sr. España Román, por su parte, indicó que en la División Ventanas se despidió a 35 trabajadores de dicho estamento, la mayoría del sindicato Cisan. Añadió que se intentó llegar a un acuerdo para la salida de los trabajadores, con beneficios superiores a los que indica el contrato colectivo, pero el sindicato no estuvo de acuerdo.

DÉCIMO: En cuanto a los indicios. Que la mayor parte de los indicios presentados al tribunal dicen relación con hechos establecidos en la causa S-2-2016 del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En dichos antecedentes se condenó a la denunciada por práctica antisindical ante despidos masivos de supervisores el año 2016, y se probó que Codelco tuvo millonarios



excedentes los años 2015, 2017 y 2018, por lo que no podía entenderse que concurrían necesidades de la empresa para fundar los despidos.

Que en primer lugar, consta que dicha sentencia fue anulada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, en resolución ratificada por la Excmá. Corte Suprema, descartándose la existencia de prácticas antisindicales o desleales en los despidos masivos del año 2016, por lo que ello no puede erigirse en un antecedente que dé cuenta de un “prontuario laboral” de la empresa en lo que se refiere a vulneración de derechos fundamentales de sus trabajadores.

Que por otra parte, en base al caudal probatorio rendido en autos, este sentenciador ha obtenido una conclusión distinta respecto al estado actual de las finanzas de Codelco. Los documentos denominados “Entrega de resultados” correspondientes a los años 2018 y 2019, demuestran una caída permanente en los excedentes de la empresa. El 2017 el total de los excedentes ascendía a 2.855 millones de dólares, cayendo el año 2018 a 1.606 millones de dólares. En la comparativa del primer semestre del 2018 con el del mismo periodo del año 2019, los excedentes caen de 1.235 a 318 millones de dólares. Los estados financieros incorporados confirman este deterioro progresivo, lo que además se tornó de público conocimiento como consta en la publicación digital del Diario El Mercurio, que da cuenta de un desplome de los excedentes de un 57% en el tercer trimestre del año 2019.

Acerca de este detrimento en la situación financiera de la compañía expusieron todos los testigos presentados por la denunciada, refiriendo aumento de costos y problemas de productividad, así como la necesidad de realizar modificaciones estructurales para reducirlos, que causaron la suspensión de proyectos, optimización de recursos y el despido de trabajadores.

Las declaraciones de los testigos de la parte denunciante, Francisco Mizón García-Huidobro, Jefe de Proyectos en División Andinas, y doña Graciela Alejandra Gómez Torres, dirigente sindical de la Federación, sobre este punto, no pudieron desvirtuar las conclusiones antedichas, ya que no contaron con similar respaldo documental, y su conocimiento de la situación financiera de la empresa



no era equivalente a la que expusieron los Gerentes que se presentaron por Codelco.

UNDÉCIMO: *Necesidades de la empresa.* El ofrecimiento de mejores condiciones en el finiquito a los trabajadores desvinculados, pagando el recargo legal y no descontando el seguro de cesantía, así como el aumento del sueldo del Gerente General, son circunstancias que no pueden calificarse de indicios, ya que ninguna sospecha arrojan respecto a una vulneración de la libertad sindical, sino solo sirven para impugnar la base fáctica utilizada para fundar los despidos.

Que en el mismo sentido, no es posible sospechar de una práctica antisindical ante despidos masivos que utilicen de forma indebida la causal de necesidades de la empresa, utilizando cartas tipo, vagas o genéricas, ya que las máximas de la experiencia indican que ello acontece con regularidad cuando las empresas toman la decisión de reducir costos despidiendo empleados.

Que de otro lado, ha quedado en evidencia que los despidos masivos acaecidos con fecha 25 de julio de 2019 han obedecido a una decisión empresarial destinada a mejorar la situación financiera. No corresponde analizar aquí los fundamentos o la procedencia de las desvinculaciones, ni la veracidad de las circunstancias expuestas de en las cartas respectivas y su fundamento legal. Solo corresponde examinar si dicho acto puede ser considerado una práctica antisindical o desleal, esto es, que se trata de un acto dirigido a lesionar la libertad sindical, al menos indiciariamente, lo que en la especie no aconteció.

DUODÉCIMO: *Discriminación por Rol.* Que en cuanto a que los despidos solo comprendan trabajadores del Rol A, los documentos incorporados por la empresa dan cuenta que ello obedece a una decisión razonada y derivada de conclusiones consignadas en las Memorias de los años anteriores y estudios técnicos como “Productividad en la Gran Minería año 2017”, que dan cuenta del aumento progresivo de supervisores y la necesidad de reducirlos. Los testigos de



la empresa explicaron también esta decisión, detallando los procesos de optimización, centralización y automatización que experimenta la Compañía.

La diferencia entre ambas federaciones encuentra explicación razonable en la excesiva cantidad de trabajadores, distinta calificación profesional y de remuneraciones que existe entre los trabajadores que componen ambos estamentos. Por esta razón es que **no puede estimarse que exista discriminación, entendida como el trato desigual a quienes se encuentran en la misma situación, ya que dicho presupuesto no se verifica en la especie.** Con ello bastaría para desechar esta parte de la denuncia.

De todas formas, las condiciones mejoradas de egreso y los ofrecimientos de salidas negociadas para evitar despidos y la judicialización se han realizado a trabajadores de ambos roles. Como se estableció, los ofrecimientos fueron rechazados por los sindicatos de base del Rol A previo a los despidos masivos.

En base a sus contratos colectivos, ciertos beneficios son concedidos a trabajadores de los 2 estamentos, como las indemnizaciones por años de servicio sin tope a que ya se ha hecho referencia. En la División Ventanas, como se consignó supra, el único sindicato del Rol A cuenta con múltiples beneficios en su contrato colectivo, y una relación fluida con la Gerencia.

Que por último, la constatación de uno de los hechos probados sirvió para descartar que se trate de una acción dirigida en contra de la Federación denunciante, y esto es que un número considerable de socios del Sindicato de Supervisores de la División El Teniente fueron despedidos el 25 de julio de 2019, y dicha organización sindical no pertenece a la Federación denunciante.

DÉCIMO TERCERO: *Dinámica conflictiva.* Que sin perjuicio de lo anterior, y como se consignó en el basamento 9°, ha resultado probada la existencia de ciertas diferencias entre ambos roles, pero a juicio de este sentenciador, no hay antecedentes probatorios suficientes para colegir que ello se deba a una actitud discriminatoria de la Corporación denunciada. Las dificultades presentadas para negociar, establecer planes de trabajo e incentivos para el retiro, y la dinámica de



conflictos de la Fesuc y sus sindicatos asociados, en comparación con las organizaciones sindicales que componen el Rol B, han quedado evidenciadas, pero las razones que han ocasionado los conflictos y lo que ha impedido resolverlos, no han sido suficientemente probadas.

Así, las numerosas cartas y correos electrónicos dan cuenta de solicitudes de reuniones para abordar distintos temas relacionados con el estamento de supervisores. En algunos casos, la empresa se ha negado a realizar aportes a la Federación o a dialogar respecto a un beneficio específico, pero los mismos correos dan cuenta, en general, de una actitud proclive al diálogo como método de solución de conflictos.

El estancamiento actual del diálogo no puede imputarse solo a la denunciada. La deuda que mantiene la Federación con la Corporación y que ha derivado en un contencioso civil entrega indicios respecto a las razones. Además, la posibilidad de establecer organizaciones que reúnan más de un sindicato pretende precisamente romper el desequilibrio propio de las relaciones laborales, por lo que al revisar los antecedentes debe tenerse en consideración que la Federación no se encuentra en la misma posición frente a la Compañía que un trabajador al momento de negociar, con lo que no puede lisa y llanamente imputarse la falta de diálogo a una actitud antisindical de la empresa.

DÉCIMO CUARTO: *Obligación de ofrecer planes de egreso.* Que no se encuentra probada la existencia de una cláusula tácita que obligara a la empresa a desvincular a los supervisores exclusivamente mediante renunciias voluntarias y planes de egreso. Esa conclusión no puede extraerse de la Nota Interna VRH-50/2019, ya que se trata de una comunicación entre el Vicepresidente de Recursos Humanos y el Presidente Ejecutivo de Codelco, esto es, dos ejecutivos de la Corporación, en que no interviene la Fesuc, y que solo autoriza, no dispone, pagos adicionales ante despidos por aplicación de la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. El protocolo de proyecto común de empresa que pretende estabilidad laboral con competitividad es un documento de hace más de



20 años y que evidentemente se celebra en un escenario distinto. De todas formas, de él no se genera obligación alguna para Codelco en este sentido.

Que en todo caso, y como se estableció, previo al despido masivo, la Corporación a través de la Gerencia de cada División ofreció a los sindicatos respectivos, de los trabajadores del Rol A, la posibilidad de un término de contrato negociado. Tanto en Casa Matriz como en División Andinas los respectivos sindicatos rechazaron los ofrecimientos, estimándolos insuficientes o improcedentes.

En definitiva, no se advierten las razones por las cuales Codelco se habría visto obligada a contar con la aprobación de la Federación, e incluso, de los sindicatos, para disponer el egreso de trabajadores, viéndose impedida de hacerlo a través de negociaciones individuales. Dicha obligación de la denunciada no ha sido probada. Sin perjuicio que, en caso de haberse operado de la forma pretendida por las asociaciones sindicales, éstas podrían haber reportado un provecho económico, como explicó doña Graciela Gómez Torres, de todas formas, ello no puede configurar un atentado a la libertad sindical cuando se encuentra dentro de la esfera de las atribuciones del empleador.

DECIMO QUINTO: *Lesión a la libertad sindical.* Que luego de descartados los indicios presentados en el libelo, el rechazo de la denuncia deviene como consecuencia irrefutable de no haberse acreditado una lesión a la libertad sindical, presupuesto indispensable para acoger la acción impetrada.

Así, la denuncia no explica en cuál de las dimensiones colectivas de la libertad sindical se ha producido el atentado. El único perjuicio probado es de carácter patrimonial, debido a la disminución de recursos por cuotas sindicales y las bolsas de beneficios otorgadas por el convenio colectivo en atención al número de socios. Que ello le impida a la Federación ejercer el derecho a la libertad sindical en alguna de sus atributos, no es suficientemente explicado en la denuncia y no se ha acreditado en juicio. No logró establecerse que, por el despido masivo, la Fesuc no haya podido elegir sus representantes, darse su



propia reglamentación, establecer y perseguir sus fines, y en definitiva defender los intereses de sus asociados. No es en base a ello tampoco que se ha visto impedida de negociar colectivamente o ejercer el derecho a huelga.

Que, en cuanto a la práctica antisindical de la letra a) del artículo 289 del Código del Trabajo que se acusa, no se ha probado que se hayan ejecutado maliciosamente actos tendientes a alterar el quorum de un sindicato o que los trabajadores hayan sido despedidos por manifestar su intención de sindicalizarse. En lo que dice relación con la letra e) no se han verificado actos de injerencia sindical ni se han ejercido presiones a trabajadores en la forma que indica la norma.

Por último, en cuanto a la letra g) si bien las diferencias en la forma en que Codelco se vincula con ambas federaciones, FTC y FESUC, ha podido quedar establecida, la discriminación ha sido descartada, según se razonó en los basamentos precedentes.

DECIMO SEXTO: *Prueba rendida*. Que la totalidad de la prueba ha sido analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica y aquella que no fue citada expresamente, no logró alterar las conclusiones ya referidas en los razonamientos anteriores.

DECIMO SEPTIMO: *Costas*. Que en la estimación de haber tenido fundamento plausible para litigar, no se condenará en costas a la denunciante.

Por estas consideraciones y atendido además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 289 y siguientes, 403 y siguientes, y 453, 454, 489 y siguientes, todos del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil, se declara:

I. Que **SE RECHAZAN** las excepciones de caducidad, y falta de legitimación activa y pasiva opuestas por la denunciada



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

II. Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la denuncia interpuesta por **FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS DE SUPERVISORES ROL A Y PROFESIONALES DE CODELCO CHILE**, en contra de **CODELCO CHILE**.

III. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : S-79-2019

RUC : 19- 4-0222766-7

Dirigió la audiencia y dictó sentencia don **IVAN MAURICIO PEREIRA ARRIAGADA**, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a cinco de febrero de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

