

Calama, a diez de marzo de dos mil veinticinco.

VISTO.

Que ante este Juzgado de letras del Trabajo de Calama, en los autos **RUC 23-4-0521057-6** y **RIT S-8-2023**, se dedujo denuncia por práctica antisindical, denuncia de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales (DDFF) con relación laboral vigente y demanda de indemnización de daño moral por parte de **MIGUEL VELIZ FERNÁNDEZ**, C. de Id. N° 15.825.582-0, dirigente sindical, con domicilio en calle Taira N° 752, Villa Kamac Mayu, de esta ciudad, representado en juicio por el abogado **Jeremy Urquieta Soza**, correo electrónico urquieta-soza@gmail.com, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE-DIVISIÓN CHUQUICAMATA (CODELCO)**, RUT. 61.704.000-k, empresa estatal, representada por Christian Caviedes Núñez o por quien, a la fecha de notificación de la demanda, cumpliera funciones en conformidad al art. 4° del Código laboral, con domicilio en Av. 11 Norte N° 1291, Villa Exótica, Calama, representada en juicio por los abogados **Sergio Antonio Montes Larrain** y **María Ignacia Coloma Martínez**, mail sergio.montes@ppulegal.com y mariaignacia.coloma@ppulegal.com

Indicaba el actor en la **denuncia** que era dirigente sindical del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Chuquicamata (ex Sindicato N° 3), ejerciendo este rol desde el 07 de mayo de 2018, ocupando desde la elección del 07 de mayo de 2022 el cargo de "tesorero". Contextualizaba que ya en el pasado había sido víctima de conductas vulneratorias de DDFF por parte de la empleadora, lo que motivó el proceso RIT T-23-2016, en el cual, por sentencia definitiva que acogió la



denuncia, se ordenó su reincorporación a la empresa, destacando ciertos párrafos de la parte considerativa de la sentencia allí dictada. Explicaba que la relación entre el sindicato al que pertenecía y la compañía había sido muy complicada, debiendo judicializarse diversos problemas, generando los procesos RIT O-1-2022, O-393-2021 y O-307-2021, todas causas de este Tribunal, las cuales concluyeron con sentencias favorables al ente gremial, pero que no fueron debidamente cumplidas por la denunciada. Debido a lo anterior, se determinó en asamblea la realización de determinadas acciones de carácter gremial para obtener el efectivo y pronto cumplimiento de los fallos y evitar nuevos procesos que dilataran la ejecución de lo ya ordenado. En ese contexto, el 05 de octubre de 2023, un grupo de dirigentes sindicales, entre los cuales estaba el denunciante, concurrieron a las instalaciones de la faena de División Chuquicamata, con el fin de manifestarse en relación con los juicios señalados, oportunidad en la que fueron agredidos verbal y físicamente. Posteriormente, el 10 de octubre de 2023, los mismos dirigentes concurrieron al edificio Corporativo de la División Chuquicamata, ingresando de manera pacífica, con el objeto de sostener una reunión con algún cargo gerencial, haciendo abandono de las instalaciones alrededor de las 22:00 hrs., para dirigirse a la sede sindical, ubicada en calle 4 Poniente N° 2660, Villa Exótica, de esta ciudad, advirtiendo que comenzaron a ser seguidos por una camioneta roja, PPU. SFXV-77, la que salió del estacionamiento de CODELCO, encarando a los persecutores, los que huyeron del lugar. Posteriormente, el 11 de octubre de



2023, aproximadamente a las 7:20 hrs., un vecino del actor le indicó que estaba abierta la ventana de su vehículo, saliendo él a verificar la situación, observando que había un hombre desconocido en la esquina de su casa, ubicada en Taira N° 752, Villa Kamac Mayu, de esta ciudad, cuestión a la que no le dio mayor importancia en ese momento, sin embargo, al volver a salir minutos después, cuando llegó el transporte escolar de su hijo, volvió a ver al sujeto, quien estaba tomando fotografías de su persona, su hijo y su casa, por lo que entró a buscar calzado y volvió a salir para encararlo, dándose a la fuga el desconocido. Dado lo anterior, comenzó a buscar cámaras de seguridad, verificando que había unas instaladas en un almacén cercano, concurriendo para solicitar las grabaciones y, cuando se dirigía allí, se percató de la presencia de la misma camioneta roja (PPU. SFXV-77) que la noche anterior los había seguido al salir del edificio de la empresa, por lo que se aproximó para encararlos, grabando la situación con su celular, momentos en que el conductor del vehículo intentó atropellarlo, logrando esquivarlo el denunciante, sin perjuicio que la rueda del móvil pasó sobre su pie. Luego, cuando revisó las cámaras de seguridad instaladas en el sector, pudo verificar que la camioneta antes mencionada estuvo durante 12 horas vigilando su domicilio, a su persona y a su grupo familiar. Más tarde, al concurrir al sindicato, revisó los datos de la camioneta, pudiendo corroborar que pertenecía al Banco Itaú y había sido entregada en *leasing* a la empresa VEHÍCULOS DE RENTA LIMITADA. Luego de ello, concurrió al edificio de CODELCO y, estando fuera de las instalaciones, pudo corroborar que una



camioneta de las mismas características y con una PPU similar (SFXV-85) estaba estacionada justamente allí, acercándose y tomándole una foto. Con esta información, pudo corroborar que ambos vehículos estaban arrendados a la empresa de seguridad ISS, la que prestaba servicios a CODELCO-División Chuquicamata, lo que les permitió establecer que el denunciante y otros dirigentes sindicales estaban sufriendo una labor de seguimiento, por instrucciones de la empresa, en especial del Director de Seguridad, Carlos Águila y se hizo la correspondiente denuncia al Ministerio Público. Todo lo expuesto constituía no sólo una grave práctica antisindical, sino que había implicado también una vulneración a la vida privada del actor y su familia, además de una afectación a su integridad síquica. Desarrollaba también los fundamentos normativos de sus acciones, contenidos en los artículos 289, 290 y 291 del Código laboral, conforme a los cuales era evidente que se habían dado conductas patronales que afectaban el desarrollo de la laboral sindical, en especial en contra del denunciante, como una forma de represalia por sus acciones en calidad de dirigente gremial, pero, además, con dicha conductas pluriofensivas se había afectado conjuntamente sus DDFE a la vida privada, a la integridad síquica y a la no discriminación por participación sindical, resguardados en el art. 19 N°s 1, 4 y 16 de la Constitución; y, de la misma manera, se había incurrido en conductas de acoso laboral, sancionadas en el art. 2° del Código del ramo. Además, desarrollaba la procedencia del daño moral en el caso, plenamente compatible con la acción de tutela, dada la ilícita conducta desplegada por la denunciada que produjeron



un daño en la salud síquica del trabajador, por lo que pretendía el pago de una indemnización de \$50.000.000.- Por todo lo expuesto, solicitaba que se acogieran las acciones deducidas y se declarara que el actor fue víctima de practicas antisindicales por parte de la denunciada, condenándola al pago de una multa de 300 UTM y se remitiera copia de la sentencia a la D.T. para el registro pertinente; también, que se declarara que el denunciante fue víctima de acoso laboral y vulneración de los DDFP de integridad síquica, no discriminación y protección de la vida privada; que se ordenara a la empresa el cese inmediato de las conductas vulneratorias y se establecieran medidas para el restablecimiento de un buen ambiente laboral; que se ordenar a la empresa a pedir disculpas públicas, por medio de publicaciones en un periódico de circulación comunal; que se condenara a la empresa al pago de una indemnización de daño moral por la suma de \$50.000.000.- o la suma que se determinara conforme al mérito del proceso; y, finalmente, que la denunciada fuera condenada a las costas del proceso.

Contestando, CODELCO expuso que los tres procesos judiciales citados en la denuncia se encontraban actualmente en etapa de ejecución, sin que existieran medidas de apremio dictadas en contra de la empresa, desarrollándose con normalidad, por lo cual carecía de fundamento la alegación de manifestaciones legítimas de parte del sindicato, sin perjuicio que, en cualquier caso, tratándose de procesos judicializados, las cuestiones relativas a los mismos debían ventilarse en los procesos respectivos y no por medio de acciones que constituían actos de autotutela. Expuso luego el



contexto en que dieron los sucesos del 05 de octubre de 2023, cuando un grupo de dirigentes del Sindicato de Chuquicamata, entre ellos el denunciante, ingresaron en forma irregular a las faenas, vulnerando los controles de acceso y sin previa autorización, transitando peatonalmente por una zona no habilitada para ello, afectando el tránsito vehicular, generándose un peligro para si mismos y para los demás funcionarios, debiendo actuar personal de Protección Industrial (P.I.) en resguardo de la situación, escoltándolos hasta el sector de túneles, no siguiendo las instrucciones de seguridad los dirigentes, tratando personal de P.I. de evitar el avance a zonas más peligrosas, reaccionando con golpes y forcejeos los dirigentes, acompañados de amenazas e insultos, resultando lesionados personal de seguridad, quienes constataron lesiones, iniciándose una investigación interna a solicitud del sindicato al que pertenecían dichos trabajadores, detallando las declaraciones que daban cuenta del violento comportamiento de los dirigentes sindicales, particularmente del denunciante, existiendo incluso querellas criminales contra él y concluyéndose, en esa investigación interna, la ilicitud del actuar de los dirigentes sindicales. Con respecto al episodio del 10 de octubre de 2023, efectivamente los dirigentes del sindicato, entre ellos el actor, concurrieron al edificio corporativo de la empresa para sostener una reunión con altos cargos de la compañía, pero todo lo demás que se narraba en el libelo de la contraria no era cierto. Con relación a la supuesta persecución, vigilancia y acoso de que habría sido víctima VELIZ FERNÁNDEZ y su familia, éste nunca hizo formalmente



reclamo o denuncia ante la empresa, siendo hechos que desconocía y que no estuvo en condiciones de investigar. En cualquier caso, negaba categóricamente que CODELCO hubiera tenido alguna participación o responsabilidad en esos sucesos, no teniendo ningún sentido ni finalidad. En cualquier caso, habían otras explicaciones posibles y razonables por las cuales dicha camioneta podría haber estado en las inmediaciones del domicilio del actor, como, por ejemplo, que el administrador del contrato de prestación de servicios entre ISS y CODELCO vivía en la misma zona, siendo una explicación sencilla y sustentable, sin necesidad de recurrir a las teorías conspirativas, siendo de cargo de la denunciante probar sus alegaciones. Pero, más allá de esos, los eventos reprochados no podían, por sí solos, ser considerados como prácticas antisindicales al tenor del art. 289 del Código del trabajo, ya que -entendiendo, por cuanto no era debidamente desarrollado en el libelo- que lo alegado era una práctica antisindical genérica, comprendida en el inc. 1° del art. precitado, hacía imprescindible acreditar una actitud dolosa de la empresa y efectos reales en la libertad sindical. Es decir, para acoger la denuncia se requería justificar que la compañía actuó de mala fe y que sus conductas produjeron efectivamente un impacto en la libertad sindical, ambas cuestiones no se dieron en caso alguno. Insistía que ninguna acción de su parte atentó contra la libertad sindical o el resto de los DDFP alegados. Ahora, en particular respecto del episodio del día 05 de octubre de 2023, destacaba que en todo caso no había existido un ejercicio legítimo de la libertad sindical, dado el contexto



en que se produjo y la ilícita conducta de los dirigentes gremiales, de forma tal que lo ocurrido se desencadenó debido a las reprochables conductas de ellos mismos. Por otra parte, cuestionaba que varias de las sanciones no serían procedentes dada el principio de especialidad aplicable al caso y los márgenes de castigo del art. 292 del Código del ramo, que sólo hacían de recibido la imposición de una multa y no otras penas conjuntas. A su vez, cuestionaba que la denuncia infringía el art. 446 del Código laboral en relación con el art. 254 del Código de procedimiento civil, incumpliendo con la carga argumentativa impuesta por ambas disposiciones, ya que la narrativa era completamente vaga, genérica y hasta incoherente, no logrando comprender qué era lo que realmente se reprochaba a la empresa, careciendo de una precisa exposición de indicios e invocando normativa impertinente. Volvía luego a reiterar el contexto de los eventos del 05 de octubre de 2023 y cómo en ellos la conducta de la empresa se ajustó completamente a Derecho y, en referencia a los episodios posteriores, insistía en su falsedad, negando cualquier acción de su parte que hubiera afectado la libertad sindical y los otros DFFF señalados en la denuncia. En cuanto al daño moral, recordaba que sólo era procedente de justificarse los presupuestos legales, los cuales no concurrían en el caso de autos, siendo de cargo del actor acreditarlos íntegramente, así como la cuantía pretendida, destacando desde ya la desproporción del monto requerido, por lo cual, en subsidio, debería ser rebajado sustancial. Por todo lo expuesto, solicitaba que todas las acciones fueran rechazadas, con expresa condena en costas.



Llamadas las partes a **conciliación**, no prosperó.

No se fijaron expresamente **hechos consensuados**.

Se establecieron como **puntos de prueba** los siguientes:

1. Efectividad de haber incurrido la denunciada en actos o hechos que configuren prácticas antisindicales. En la afirmativa, hechos y circunstancias.
2. Efectividad de haber incurrido la denunciada en conductas vulneratorias de derechos fundamentales del denunciante y actos de discriminación, vigente a la relación laboral. En la afirmativa, época y circunstancias de ellas. en su caso, justificación del empleador.
3. Efectividad de ser procedente la indemnización de daño moral demandada por el actor. Hechos y circunstancias que permitan configurarlo.

En las sucesivas audiencias de juicio se rindió la siguiente **evidencia**:

I. POR LA DENUNCIANTE.

a. Documental.

1. Certificado de composición Sindical. 2. Antecedentes de denuncia realizada ante la Fiscalía Local de Calama de fecha 17 de octubre de 2023. 3. Carta de fecha 24 de octubre de 2023, enviada por el Sindicato Chuquicamata al presidente del Directorio de Codelco y otras personas. 4. Certificado emitido por la Psicóloga Paulina Martínez Alfaro. 5. Certificado de Anotaciones Vigente de los vehículos placa patente SFXV-77 y SFXV-85. 6. Carta PD-031/2024 de fecha 08 de marzo de 2024 y documento adjunto, "Resultado de auditoria" realizada por la empresa KPMG. 7. *Ebook* de causa



RIT T-121-2024, del Juzgado del Trabajo de Calama. 8. Ebook de causa RIT T-122-2024, del Juzgado del Trabajo de Calama.

b. Exhibición de documentos.

La parte denunciada no acompañó ningún instrumento referido a "Resultado de auditoría o investigación externa solicitada por Codelco en relación con los hechos contenidos en la presente denuncia", que fue solicitado por el actor.

La denunciante pidió que se aplicará el apercibimiento del art. 453 N° 5 del Código laboral, dada la no presentación de este documento, en el traslado la denunciada indicó que no existía, se dejó la resolución para definitiva.

c. Oficios.

Con lectura resumida se incorporaron (i) respuesta de la Inspección del trabajo del Loa Calama, Unidad DDFE, oficio 202-12035/2024, emitido con fecha 9 de abril de 2024; (ii) respuesta de ISS Chile S.A., de fecha 13 de febrero de 2024; (iii) respuesta oficio de Honorable Cámara de Diputados de Chile, a folio 84 y documentos adjuntos.

d. Pericial.

Prestó declaración, previamente juramentada y apercibida conforme al art. 209 del Código penal, PAULINA VIVIANA CONTRERAS VILLARROEL, C. de Id. N° 16.259.567-3, Psicóloga.

II. POR LA DENUNCIADA.

a. Documental.

1. Documento titulado "Informe Laboral DRL" relativo a denuncia por hechos ocurridos con fecha 5 de octubre de 2023, emitido por Hernán Cortez Brain, perteneciente a la Dirección de Relaciones Laborales de Codelco Chile-División Chuquicamata. 2. Documento titulado "Informe de acciones



Sindicato N°3 de Trabajadores DCH" relativo a los hechos ocurridos el 5 de octubre de 2023. 3. Comunicado efectuado por el Sindicato de Trabajadores N°5 con fecha 5 de octubre de 2023 relativo a denuncia sobre agresión física y verbal en contra de socios y socia. 4. Comunicado emitido con fecha 6 de octubre de 2023 por los Sindicatos de trabajadores N° 1, N° 2, y N° 5 y el Sindicato Minero de Trabajadores de la División Chuquicamata. 5. Oficio N° 0006-2023 emitido con fecha 18 de diciembre de 2023 por la Comisión Especial Investigadora encargada de los actos de Gobierno emitido por el Ministerio de Minería, la Comisión Chilena del Cobre y el Servicio Nacional de Geología y Minería, relativo a hechos ocurridos en octubre de 2023. 6. Nota Interna GG DCH N° 004/2023 emitida por el Gerente General de Codelco División Chuquicamata al Presidente del Directorio de Codelco con fecha 8 de enero de 2024, con la referencia "Respuesta a Oficio N°6 de fecha 18 de diciembre de 2023 de la Cámara de Diputados y Diputadas". 7. Bases Técnicas Licitación abierta N° 092/21 titulada "Servicio de vigilancia integral, administración, control de activos y accesos a recintos industriales y no industriales de la División Chuquicamata" de diciembre de 2021 - PEDIR CONFIDENCIALIDAD. (Confidencial) 8. Carta de adjudicación remitida por Codelco Chile a ISS Chile S.A. con fecha 18 de mayo de 2022 - PEDIR CONFIDENCIALIDAD. (Confidencial) 9. Contrato de Servicios generales N° 4600022437 suscrito entre Corporación Nacional del Cobre de Chile e ISS Chile S.A. con fecha 25 de mayo de 2022 - PEDIR CONFIDENCIALIDAD. (Confidencial) 10. Orden de cambio de contrato emitida por Codelco Chile con fecha 18 de



enero de 2023. 11.Querella deducida por la Sra. Karen Jocelyn Rojas Cortés en contra de la demandante con fecha 21 de octubre de 2023. 12.Resolución de fecha 24 de octubre de 2023 emitida por el Juzgado de Garantía de Calama que declara admisible querella deducida en contra JEANNETTE MARGARITA ASTUDILLO GARCÍA, MIGUEL ALEJANDRO VÉLIZ FERNÁNDEZ, ROLANDO YONY MILLA GODOY y HERNÁN MARCOS GUERRERO MALUENDA.

b. Causas a la vista.

i. Causa penal Ordinaria RIT 4386-2023 tramitada ante el Juzgado de Garantía de Calama, caratulada "Karen Jocelyn Rojas Cortés con Jeannette Margarita Astudillo García", específicamente la querella presentada, así como todos los escritos o resoluciones relevantes que se dicten de manera previa a la audiencia de juicio que se fijará en autos.

ii. Causa laboral RIT O-1-2022 tramitada ante este tribunal caratulada "Sindicato de Trabajadores N°3 con Codelco Chile", así como la eventual causa tramitada en sede de cobranza.

iii. Causa laboral RIT O-393-2021 tramitada ante este tribunal caratulada "Sindicato de Trabajadores N°3 con Codelco Chile".

iv. Causa de cobranza laboral y previsional RIT C-130-2023 tramitada ante este tribunal caratulada "Sindicato de Trabajadores N°3 con Codelco Chile".

v. Causa laboral RIT O-307-2021 tramitada ante este tribunal caratulada "Sindicato de Trabajadores N°3 con Codelco Chile".

vi. Causa de cobranza laboral y previsional RIT C-65-2023 tramitada ante este tribunal caratulada "Sindicato de Trabajadores N°3 con Codelco Chile".



Terminada la recepción de la prueba se dio la palabra a las partes para sus **observaciones y cierre**.

Indicó la denunciante lo grave del caso de autos dados los DDFE afectados, todo lo que se justificaba con múltiple evidencia clara, precisa y directa que avalaba la denuncia. Lo establecido en el juicio era claramente una manifestación de conductas que vulneraron los DDFE del actor, en su calidad de dirigente sindical. Destacaba los antecedentes de la IPT y la propia auditoria encargada por CODELCO. A su vez, expuso que según el peritaje, se había justificado la afectación emocional del actor. Planteaba que en el caso de marras se dio un acoso laboral, permanente e intenso, con afectación pluriofensiva de los DDFE del trabajador. Alegaba que era imposible entender alguna proporcionalidad en las conductas realizadas por la compañía. Por todo lo anterior, pedía que se acogiera la denuncia en todas sus partes, particularmente en cuanto a la indemnización por daño moral, con costas.

Manifestó la denunciada que la carga de la prueba recaía en la denunciante, no habiendo satisfecho su obligación. Destacaba que el libelo era tan lacónico que se hacía insuficiente para dar por probados hechos que no excedieran el principio de congruencia y, por ende, bajo esta sola consideración formal debía ser desestimada la denuncia. Insista que no había hechos concretos alegados, por ende, no había hechos concretos a dar por probados y, finalmente, no había hechos concretos a reprochar. Recordaba que la demanda planteaba los límites, que flexibles como eran, no podían ser quebrantados. En cuanto a la prueba, reiteró que lo realmente justificado tampoco era suficiente para acoger la denuncia,



dato que los dos eventos que se podrían desprender del contenido de la denuncia no resultaban realmente consolidados. La supuesta agresión no era tal, sino una reacción de defensa a la autotutela ilegítima ejercida por el trabajador, lo que realmente fue al revés de lo imputado. En relación con la segunda alegación, no había evidencia clara y concreta que la sustentara. Agregaba que la tesis del hostigamiento sindical era ilógica dado que no hubo otros dirigentes afectados. Cuestionaba el real valor probatorio de los videos o del informe de la IPT. De la misma manera los informes de auditoría eran poco fiables. Resaltaba que el segundo evento, por lo demás, se dio fuera de las dependencias de la empresa, por personal externo a CODELCO, con medio ajenos a ella y sin justificar que haya habido una orden de la empresa. En cuanto al peritaje, era inútil, dado que no había un acta de reconocimiento y no explicaba objetivamente el daño. En cualquier evento, el daño moral o no procedía o era excesivo. Por todo lo anterior, pedía el rechazo de la denuncia.

Escuchado el análisis de la prueba y los alegatos de cierre, quedó la causa en **estado de fallo**.

CONSIDERANDO.

PRIMERO: *En referencia al estándar probatorio aplicable al caso.* Que tanto con respecto a la acción de práctica antisindical como a la de vulneración de DDFP, debemos recordar que el estándar de prueba aplicable es uno aligerado, bajo la regulación expresa del art. 493 del Código laboral al que remite el 292 inc. 4° del mismo cuerpo legal (*vid* LIZAMA, Luis y RIQUELME, Gonzalo; *Manual de derecho*



*colectivo del trabajo; p. 41), debido a la endémica dificultad probatoria que enfrentan los trabajadores, siendo el umbral que se debe superar para que el Tribunal pueda aceptar como ciertas las afirmaciones factuales del denunciante simplemente uno de prueba indiciaria, es decir, en el entender de la doctrina, sólo una sospecha razonable que la conducta lesiva se ha producido (vid GAMONAL, Sergio y GUIDI, Caterina; *La tutela de derechos fundamentales en el derecho del trabajo; pp. 140-146. UGARTE, José Luis; Derechos fundamentales, tutela y trabajo; pp. 71-74. DEBESA, Lucía; La prueba indiciaria en el procedimiento de tutela laboral chileno; pp. 128-136), conclusión reafirmada por la jurisprudencia (C. Ap. Iquique, Rol 73-09; C. Ap. Santiago, Rol 175-17; C. Ap. Talca, Rol 133-19: y C. Ap. Antofagasta, Rol 239-23), de manera que no debemos exigir a la denunciante ni plena prueba sobre los sucesos, ni una certeza moral o convicción más allá de toda duda razonable, ni siquiera una preponderancia absoluta de evidencia, bastando en esta especial y sensible materia simplemente una verosimilitud prevalente, es decir, un grado de probabilidad mínimo (vid GUILLHERME Marinoni, Luiz y CRUZ ARENHART, Sérgio; *Prueba, vol. I, teoría general; pp. 113-124), lo que no significa (ni puede significar) que no haya la necesidad de una mínima actividad probatoria que genere un piso de convencimiento de parte del juzgador, por cuanto establecer aquello conllevaría a una inaceptable inversión de la carga probatoria, inconciliable con el debido proceso, cual es un DDFP tanto o más valioso que aquellos que busca custodiar el procedimiento del párrafo 6° del Título I del Libro V del Código del trabajo.***



Dicho lo anterior, en este caso hemos de revisar si el denunciante aportó evidencias que -simplemente al nivel de indicios- permitan acreditar su imputación de conductas patronales que hayan provocado una afectación a la libertad sindical, a la garantía de integridad síquica, a la garantía de protección de la vida privada, a la garantía de no discriminación por motivos gremiales y, todo ello, en un contexto de acoso laboral.

SEGUNDO: En cuanto a la calidad de dirigente sindical del denunciante. Que dado que no hubo hechos pacíficos expresamente establecidos y siendo un componente ineludible y transversal de toda la teoría del caso de la denuncia por prácticas antisindicales y por discriminación, hemos de revisar la real condición de dirigente gremial del actor.

Al respecto, ello no era controvertido en la contestación de CODELCO y, por lo demás, aparecía admitido en diversas secciones de su contestación.

En todo caso, para despejar cualquier duda en el punto, estaba allegado al proceso la copia de "CERTIFICADO N° 202/2022/318", emitido por la D.T., de fecha 17 de mayo de 2022, el cual daba cuenta que MIGUEL ALEJANDRO VELIZ FERNÁNDEZ ocupaba el cargo del "TESORERO" del SINDICATO DE TRABAJADORES N° 3 DE EMPRESA CODELCO-CHILE, DIVISIÓN CODELCO NORTE, CENTRO DE TRABAJO CHUQUICAMATA, entidad gremial legalmente constituida y con su personalidad jurídica vigente, siendo parte del directorio, en el cargo indicado, desde el 04 de mayo de 2022 al 04 de mayo de 2024.

De esta forma, tanto por el contenido de la contestación de la empresa, en el cual no sólo no era controvertido, sino



que se hacía explícita mención a la calidad dirigente gremial del actor, como por el preciso y específico mérito del certificado antes reseñado, emanado de un ente gubernamental, con especiales competencias en la materia, se ha de dar por consolidado que el denunciante efectivamente revestía la calidad de dirigente sindical, de un ente gremial constituido y operativo dentro de la empresa denunciada, detentando dicha condición desde el 04 de mayo de 2022 hasta el 04 de mayo de 2024.

TERCERO: *Sobre a la imputación asociada a episodios ocurridos el 05 de octubre de 2023 y las razones por la que no puede ser considerada.* Que, para efectos de simplificar el fallo, conviene partir explicando las razones por qué los eventos del 05 de octubre de 2023 no pueden ser apreciados y, consecuentemente, toda la prueba vinculada a ellos se vuelve irrelevante.

Ab initio, desde una perspectiva meramente formal, como bien indicaba CODELCO, la referencia que hacía a ellos el actor en su libelo era “por encima” (siendo bastante diplomáticos), destinando a tal finalidad apenas cinco líneas, en la página tres de la denuncia, sin mayor precisión, detalle o desarrollo, en especial de qué es lo que ocurrió, cómo ocurrió y cuáles fueron sus efectos específicos.

Así, esta (pseudo)presentación de los acontecimientos del 05 de octubre de 2023 incumple absolutamente las exigencias impuestas en el art. 446 N° 4 del Código laboral, no pudiendo predicarse de manera alguna que existiera en el



libelo del trabajador una *"exposición clara y circunstanciada de los hechos"*, al menos en relación con ese incidente.

Este aspecto que cuestionamos como quebrantado no es más que una derivación de lo que la doctrina ha denominado la *carga argumentativa* (VOGT, Thomas; *La diferencia entre afirmar y probar en el proceso civil*; pp. 259 y 260), es decir, la obligación básica de cada litigante de desarrollar los hechos y entregar los insumos de afirmaciones fácticas en apoyo de su *teoría del caso* que debiesen ponerse en competición, en la balanza de corroboración o descarte, conforme a la evidencia rendida en juicio.

El defecto narrativo -con respecto al suceso del 05 de octubre de 2023- implica incumplir con esta *carga de la afirmación o carga argumentativa*, que se desprende expresamente del ya citado art. 446 N° 4, la cual *"define a quién corresponde aportar un relato adecuado de los hechos; en otras palabras, atribuye el riesgo de que falten afirmaciones de hecho susceptibles de integrar los supuestos de las acciones o excepciones deducidas. Su función es instar a las partes a formular afirmaciones apropiadas y específicas"* (Ibíd.); y, por ende, conlleva a que esta parte de la demanda no pueda prosperar, ya que no hay realmente hechos determinados alegados que, respetando el principio de congruencia factual [art. 446 N° 4; art. 459 N°s 3, 4 y 6; y art. 478 letra e), todos del Código del trabajo], se puedan dar por probados y que sean parte de la premisa menor para dictar una sentencia que acoja, basada en esta parte de la alegación, alguna de las acciones ejercidas.



A mayor abundamiento, para demostrar la imposibilidad de dar mayor relevancia a esas aisladas y desconectadas cinco líneas de la página tres, no puede obviarse que -dentro de la casi nula narrativa- se mencionaba simplemente que "*los dirigentes fueron agredidos verbal y físicamente*" (sin más detalle), pero, *pasmosamente*, ni en el desarrollo de la denuncia ni en el petitorio se hizo alguna mención o solicitud referida a la integridad física, que -de haber un daño a la integridad corporal, de cualquier entidad- no podría haber sido olvidada.

En resumen, **el episodio mismo del 05 de octubre de 2023, para los efectos de esta sentencia, no puede entrar a analizarse**, ya que los defectos en la forma de ser propuestos implican que realmente no haya enunciados de hecho (claros precisos, concretos y definidos) a ser corroborados o desvirtuados por el Tribunal.

Como consecuencia de lo anterior, todas las evidencias que se relacionaban específica y puntualmente con estos acontecimientos, en particular la documental de descargo de la denunciada, del número 1 al 6, 11 y 12, se volvían completamente irrelevantes.

Finalmente, todas las alegaciones de defensa de CODELCO referidas a un ejercicio ilegítimo de la actividad sindical por parte del actor, ese 05 de octubre de 2023, tampoco son pertinentes, por cuanto esos hechos, las conductas y los resultados lesivos de ese día (para cualquiera de las partes), no pueden generar reproche alguno en este fallo, ni legitimar o deslegitimar lo que haya pasado después; y, en lo que sigue, han de ser analizados sucesos de varios días



posteriores y ocurridos en un lugar completamente diferente, que están desconectados espacio-temporalmente del incidente del 05 de octubre de 2023.

CUARTO: En relación con los eventos del 10 y 11 de octubre de 2023, su suficiencia estructural y conectividad. Que esta imputación, de la forma en que está estructurada la teoría del caso en las páginas 4 y 5, reviste dos particularidades a destacar.

Por un lado, está claramente mejor expuesta que la analizada en el considerando anterior, ya que hay un esfuerzo serio y suficiente para explicar qué es lo que se imputa, cómo ocurrió y cuáles fueron sus efectos, de manera que sí existen enunciados de hecho (claros precisos, concretos y definidos) a ser corroborados o desvirtuados por el Tribunal... se cumple con la *carga argumentativa* y podemos pasar a revisar la *carga probatoria*.

Por otra parte, de la forma en que se articula esta parte de la denuncia, es evidente que ambos incidentes estaban íntimamente relacionados entre sí, siendo (en la narrativa del trabajador) el del día 10 de octubre de 2023 la *precuela* del *clímax* ocurrido la jornada siguiente, que lo contextualiza, permite darle una significación global y, por cierto, aporta a la trama indispensable para ponderar las consecuencias y *aristas normativas*, todo según se explicará *infra*.

QUINTO: De la precuela o incidente del 10 de octubre de 2023. Que con respecto a este episodio se cuenta con diversas evidencias que permiten reconstruir lo que ocurrió en esa



jornada, en horas de la noche, a la salida del edificio corporativo de Codelco en la ciudad de Calama.

En primer lugar, fue allegado al proceso copia de denuncia efectuada por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Chuquicamata, suscrita por el Directorio (entre ellos el propio denunciante, en su calidad de tesorero), de fecha 02 de noviembre de 2023, dirigida a Rubén Alvarado Vigar, en su calidad de Presidente Ejecutivo de CODELCO-Chile División Chuquicamata, en la cual -con respecto a este primer suceso- referían explícitamente como el día 10 de octubre de 2023, pasadas las 21 hrs., los dirigentes del sindicato (entre ellos el actor) sostuvieron una reunión con el Gerente de Personas de la empresa (Marcos Santander Tapia), la que se extendió hasta pasadas las 21:40 hrs., en el edificio corporativo de la compañía, en la ciudad de Calama, siendo seguidos y vigilados a la salida por una camioneta marca Toyota, modelo *Hilux*, color rojo, sin logotipos de identificación, PPU. SFXV-77, la cual se dio a la fuga al percatarse que había sido descubierta.

De este documento era destacable la exposición de una narrativa sostenida y coherente con los hechos materia de esta causa; y, sobre todo, el cuidado de comunicar formalmente la imputación a la denunciada, para evitar dar sustento a alguna posibilidad plausible de *ignorancia patronal*, de forma tal que la alegación efectuada por el abogado de CODELCO, contenida en la contestación (pág. 8), en cuanto a que *"el denunciante de autos jamás denunció de manera formal los hechos previamente reproducidos [por lo que] [...] era imposible para mi representada conocer, menos*



investigar, lo sucedido" (sic) era completamente insostenible y debía ser absolutamente descartada.

Ahora bien, la reunión mencionada anteriormente, en el día, ubicación y con la finalidad indicadas (y que se corresponden con lo narrado en la denuncia), era reconocida por la empresa, según se desprendía de la página 7 de su contestación.

A su vez, refrendando y aclarando lo que realmente ocurrió ese 10 de octubre de 2023, eran de sumo interés la copia del "INFORME DE INVESTIGACIÓN. TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES", emitido por la IPT de El Loa-Calama y la copia del "INFORME DE INVESTIGACIÓN-SEGUIMIENTO DIRIGENTE SINDICAL-DCH", emitido por la Gerencia Corporativa de Auditoría Especial de CODELCO.

Del primer antecedente mencionado, que fue recepcionado en el proceso por medio del oficio de respuesta N° A-451/2024, de fecha 09 de abril de 2024, confeccionado por la IPT de El Loa-Calama, en cumplimiento de lo ordenado por el art. 486 del Código laboral, se podía corroborar que efectivamente el día 10 de octubre de 2023, en horas de la noche, cuando los dirigentes del sindicato (entre ellos el denunciante) salían del edificio corporativo de la denunciada, fueron seguidos por una camioneta de la empresa ISS, por dos trabajadores de ésta, en labores de vigilancia y seguimiento que les habían instruido en los días anteriores, particularmente con respecto al dirigente Miguel Véliz Fernández, de quien debían informar todos sus movimientos, día y noche, labor de vigilancia que en esa jornada se vio interrumpida debido a que los *sujetos de interés* se



percataron y el personal de seguridad tuvo que retirarse rápidamente del lugar.

Estos eventos, dados por concluidos en el informe de la IPT, lo eran con base en la declaración de diversos testigos que fueron entrevistados por el ente gubernamental, siendo de destacar que tres de ellos se refirieron expresamente al punto, como testigos presenciales de las instrucciones de seguimiento a los dirigentes sindicales, en particular al denunciante, dos de ellos correspondiendo al personal que iba justamente dentro de la camioneta que seguía los dirigentes al momento de salir del edificio corporativo, la noche del 10 de octubre de 2023 y, un tercer testigo, que ya los había seguido en horas de la tarde, siendo relevado en las labores por los deponentes anteriores, pero que observó la continuidad de las tareas y cómo se vieron fallidas esa noche al ser sorprendidos sus colegas. Por otro lado, los otros tres testigos entrevistados por la IPT no corroboraban el hecho, ya que desconocían mayores antecedentes, pero tampoco lo desmentían, ya que no tenían información coetánea de los sucesos, pero sí era de importancia resaltar que todos y cada uno de deponentes confirmaron que las camionetas indicadas en la denuncia (i.e. SFXV-77 y SFXV-85) pertenecían a ISS y eran utilizadas en las labores de seguridad. Además, resaltar que el total de seis testigos que declararon, según el contenido explícito de sus dichos, correspondían justamente a personal de ISS, que efectuaba labores de seguridad.

El segundo antecedente correspondía al informe de investigación AI-INV 22 2024, denominado "SEGUIMIENTO DIRIGENTE SINDICAL-DCH", emitido el 19 de abril de 2023, que



contenía el trabajo realizado por la firma externa KPMG y las acciones aplicadas por la Gerencia General de la División Chuquicamata de CODELCO; y, en cuanto a su forma de incorporación en el juicio, debía destacarse que fue aportado por la Comisión de Energía de la Cámara de Diputados por medio de Oficio S.G. N°3896-2024, de fecha 22 de julio de 2024, explicitando que esta pieza había sido hecha llegar directamente a ellos, por el Presidente del Directorio de CODELCO, todo dentro de un proceso de investigación por denuncias de seguimientos a dirigentes gremiales.

Nótese pues las siguientes virtudes formales de esta evidencia: (i) fue aportada al Tribunal por un órgano que forma parte de otro Poder del Estado; (ii) a ellos fue hecha llegar por el Presidente del Directorio de CODELCO; (iii) fue confeccionada por encargo directo de la Gerencia Corporativa de Auditoría Espacial de CODELCO y, además, revisada por la Gerencia General de la División Chuquicamata de CODELCO; y (iv) fue realizada por una empresa externa (KPMG-Audidores Consultores Limitada), seleccionada por la propia denunciada para investigar las denuncias de seguimiento a dirigentes gremiales.

Claramente, no era cualquier prueba, sino que tenía una *prosapia* destacable en el conjunto de las evidencias.

Ahora luego, yendo al contenido de este instrumento, destacar que la empresa "KPMG-Audidores Consultores LTDA." (KPMG), a quien CODELCO encomendó una auditoría especial para analizar el reclamo por seguimiento de dirigentes gremiales, se enfocó, según se desprende del informe, justamente en la denuncia efectuada el 02 de noviembre de 2023, por el



Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Chuquicamata, a la cual ya hemos hecho mención más arriba, precisamente para analizar los eventos de vigilancia de fechas 10 y 11 de octubre de 2023; y, en cuanto a su trabajo, KPMG procedió a reunirse con los dirigentes sindicales y con "testigos anónimos", recopilando declaraciones, material audiovisual, fotografías, conversaciones de *WhatsApp* (de un grupo de "Analistas de Información" que trabajaban para la empresa ISS quienes prestaban servicios de seguridad a CODELCO), analizando registros de GPS de vehículos involucrados y revisando buzones de correo electrónico de personal de CODELCO y de ISS.

De este cúmulo de evidencias recopiladas por KPMG, utilizable con respecto al episodio de fecha 10 de octubre de 2023, destacaban los siguientes datos que daban verosimilitud a la imputación: (i) existía un grupo de *WhatsApp* denominado "Guacamayo", integrado por Analistas de Información de la empresa ISS, quienes cumplían funciones en actividades de seguridad, en el cual se observaban registros fotográficos de los vehículos de los dirigentes sindicales y, en particular, de sus patentes; y, en sus conversaciones, se hacía expresa referencia a instrucciones de "monitoreo" a los dirigentes, efectuando una especial mención del denunciante, a quien identificaban por su apellido, como un blanco de especial cuidado; y (ii) justamente la camioneta PPU. SFXV-77, involucrada en el incidente bajo examen, era utilizada por la empresa ISS CHILE S.A. y sospechosamente no poseía datos de registro de GPS desde el 10 de octubre de 2021 a las 21:18:34 hasta el 11 de octubre de 2023 a las 12:42:54, es decir,



exactamente en el marco temporal de los eventos denunciados, indicando el proveedor de GPS *“que la ausencia de información podía deberse a una intervención del dispositivo”* (sic).

Luego, resultaba que justamente el vehículo señalado en la denuncia como utilizado en el seguimiento de los dirigentes sindicales era ocupado por la empresa de seguridad ISS CHILE S.A.; personal de esa compañía tenía un grupo de *WhatsApp* en el cual coordinaban labores de seguimiento de dirigentes gremiales, haciendo especial mención al denunciante; y justamente el vehículo mencionado en la denuncia no tenía registro de GPS en el rango temporal en que se habían dado las labores de seguimiento reclamadas... *les pièces s'ajustent comme un gant.*

Finalmente, reforzando la evidencia que podía encadenarse entre sí, estaba el oficio de respuesta de ISS CHILE S.A., en el cual se reconocía que las camionetas SFXV-77 y SFXV-85 eran utilizadas por su personal, estando en arriendo para contrato con CODELCO desde el 15 de octubre de 2022 hasta el 15 de octubre de 2025.

En resumen, conforme a la evidencia antes reseñada, analizada en su conjunto, ponderando su número, diversidad de fuentes, particularidades de su origen, precisión y coherencia, no habiendo pruebas en sentido contrario, **podemos dar probado que el 10 de octubre de 2023, en horas de la noche, pasadas las 21:00 hrs., a la salida del edificio corporativo de CODELCO en la ciudad de Calama, un grupo de dirigentes del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Chuquicamata, entre los cuales estaba el denunciante, fueron seguidos, en una labor de vigilancia expresamente instruida,**



por personal de la empresa ISS CHILE S.A., quienes se desplazaban en la camioneta PPU. SFXV-77, los que, al ser sorprendidos, se retiraron rápidamente de lugar.

SEXTO: *En cuanto al incidente del 11 de octubre de 2023.* Que con respecto a este suceso, resultaba nuevamente de utilidad la copia de denuncia efectuada por el Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Chuquicamata, de fecha 02 de noviembre de 2023, a la cual ya nos hemos referido *supra*, que -en lo pertinente- refería como el 11 de octubre de 2023, aproximadamente a las 7:20 am., el actor salió de su inmueble y se percató de dos sujetos en las proximidades, quienes lo fotografiaron y filmaron, lo que ocurrió también cuando dejaba a su hijo en el furgón escolar, por lo que los encaró, dándose ellos a la fuga; posteriormente, pudo percatarse de la presencia de la camioneta PPU. SFXV-77, perteneciente a la empresa ISS, que la noche anterior los había seguido a la salida del edificio corporativo de CODELCO, en cuyo interior había dos personas, grabando desde el interior del vehículo, por lo que los encaró, dándose a la fuga; y, luego, en la revisión de cámaras de seguridad del sector pudo constatar que la misma camioneta, con personas en su interior, se mantuvo durante toda la noche en las inmediaciones de su domicilio, vigilando todos sus movimientos y los de su grupo familiar.

Una vez más, como ya dijéramos anteriormente, de este documento era destacable la exposición de una narrativa sostenida y coherente con los hechos materia de esta causa; y, especialmente, el cuidado de comunicar formalmente la imputación a la denunciada, para evitar dar sustento a alguna



posibilidad plausible de *ignorancia empresarial*, que, como ya desarrolláramos, trató de sostener el abogado de la compañía en su contestación (pág. 8).

De la misma manera, volvían a ser de interés la copia del "INFORME DE INVESTIGACIÓN. TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES", emitido por la IPT de El Loa-Calama y la copia del "INFORME DE INVESTIGACIÓN-SEGUIMIENTO DIRIGENTE SINDICAL-DCH", emitido por la Gerencia Corporativa de Auditoría Especial de CODELCO.

En cuanto al primer antecedente, cuya forma de incorporación al juicio ya explicamos, se podía corroborar que efectivamente personal de ISS CHILE S.A. se había apostado en las afueras del domicilio particular del denunciante, dentro de la camioneta SFXV-77, efectuando labores de vigilancia permanente, tanto diurna como nocturna, a efectos de observar sus movimientos, en particular en la madrugada y mañana del 11 de octubre de 2023, siendo descubiertos por Véliz Fernández, aproximadamente a las 7:00 am. de ese día, quien incluso trató de detenerlos, retirándose rápidamente del lugar.

Estos sucesos, concluidos como efectivos en el informe de la IPT, lo eran con base en la declaración de diversos testigos que fueron entrevistados por el ente gubernamental, siendo de destacar que tres de ellos se refirieron expresamente al punto, como testigos presenciales de las instrucciones de seguimiento a los dirigentes sindicales, en particular al denunciante, uno de ellos narró labores de vigilancia al domicilio del actor en los días inmediatamente previos al 11 de octubre de 2023 y otro justamente en la



jornada indicada, en los momentos en que fueron descubiertos por el denunciante, quien los encaró y obligó a retirarse del lugar. Por otro lado, los otros tres testigos entrevistados por la IPT no corroboraron el hecho, no teniendo mayor conocimiento, ya que no tenían información coetánea de los sucesos. Finalmente, como ya destacáramos anteriormente, todos los testigos confirmaban la utilización de las camionetas indicadas en la denuncia por la empresa y todos ellos eran personal de ISS dedicados a labores de seguridad.

Por otro lado, la copia del informe de investigación AI-INV 22 2024, denominado "SEGUIMIENTO DIRIGENTE SINDICAL-DCH", al que ya hemos hecho referencia en cuanto a su forma de incorporación, origen y virtudes formales, daba cuenta que - con respecto al incidente de fecha 11 de octubre de 2023- se había confirmado por medio de registros audiovisuales que la camioneta PPU. SFXV-77, utilizada por la empresa ISS, estuvo estacionada desde las 6:47 am en las afueras del domicilio del denunciante; luego, a las 07:32 am se evidenciaban dos personas en las proximidades del domicilio del dirigente sindical, en "*actitud de vigilancia*", momentos en que son descubiertas por el actor, retirándose en diversas direcciones; posteriormente, a las 07:33 am una de estas personas se sube a la camioneta PPU. SFXV-77 y se retiran del lugar; momentos más tarde, el mismo día, el vehículo vuelve a aparecer en las cercanías del domicilio de Véliz Fernández, con dos personas en su interior, diversas a las que se observaban en las grabaciones anteriores. De la misma manera, como ya se dijo anteriormente, KPMG corroboró que existía un grupo de *WhatsApp* denominado "Guacamayo", integrado por



Analistas de Información de la empresa ISS, quienes cumplían funciones en actividades de seguridad, en el cual se observaban registros fotográficos de los vehículos de los dirigentes sindicales y, en particular, de sus patentes; y, en sus conversaciones, se hacía expresa referencia a instrucciones de "monitoreo" a los dirigentes, efectuando una especial mención del denunciante, a quien identificaban por su apellido, como un blanco de especial cuidado. Y, como también se dejó constancia más arriba, KPMG pudo constatar que justamente la camioneta PPU. SFXV-77, involucrada en el incidente bajo examen, era utilizada por la empresa ISS CHILE S.A. y sospechosamente no poseía datos de registro de GPS desde el 10 de octubre de 2021 a las 21:18:34 hasta el 11 de octubre de 2023 a las 12:42:54, es decir, exactamente en el marco temporal de todos los eventos denunciados, indicando el proveedor de GPS *"que la ausencia de información podía deberse a una intervención del dispositivo"* (sic)... *res ipsa loquitur*.

Por último, reforzando la evidencia que podía encadenarse entre sí, como también hiciéramos mención más atrás, estaba el oficio de respuesta de ISS CHILE S.A., en el cual se reconocía que las camionetas SFXV-77 y SFXV-85 eran utilizadas por su personal, estando en arriendo para contrato con CODELCO desde el 15 de octubre de 2022 hasta el 15 de octubre de 2025.

A la luz de toda esta prueba, evaluada en su conjunto y forma armónica, considerando su número, variedad de fuentes, origen diferenciado, precisión y coherencia, no habiendo evidencia que apuntara en sentido contrario **se podía dar por**



justificado que el denunciante estaba siendo vigilado en su domicilio particular, por personal de ISS CHILE S.A., los que que se apostaban en las afueras de la residencia donde el actor vivía con su grupo familiar, dentro de la camioneta PPU. SFXV-77, en forma permanente, en particular en la madrugada y mañana del 11 de octubre de 2023, efectuando un constante seguimiento de los movimientos del dirigente gremial, siguiendo instrucciones expresamente recibidas, quienes, al ser sorprendidos, se retiraron rápidamente de lugar.

SÉPTIMO: *Sobre la vinculación de la denunciada con ISS CHILE S.A. y la responsabilidad de CODELCO en las conductas de seguimiento y vigilancia del denunciante y demás dirigentes sindicales.* Que con los hechos hasta aquí consolidados, si no hubiera más, bien podría ser exitosa la línea defensiva de CODELCO en orden a que ellos no tenían ninguna responsabilidad en los seguimientos o vigilancia del dirigente sindical, ya que la compañía los desconocía completamente al momento de haberse ejecutado, no obstante su conocimiento ulterior, según se acreditó, al 02 de noviembre de 2023, cuando el Sindicato remitió formalmente la denuncia al Presidente Ejecutivo de CODELCO-CHILE, División Chuquicamata... pero, no se puede ser autor o cómplice de un ilícito ya consumado.

Sin embargo, hay bastante más dentro de la evidencia aportada, que justifica los vasos comunicantes entre ISS CHILE S.A. y CODELCO, en particular con respecto a los episodios del 10 y 11 de octubre de 2023 que se han dado por



probados, y en etapas previas y contemporáneas con el desarrollo de las conductas reprochadas.

Primero, en general y abstracto, para vincular a ISS CHILE S.A. con CODELCO (todavía no en forma ilícita), ha de evaluarse la copia de las "BASES TECNICAS LICITACIÓN ABIERTA N°092/21 SERVICIO DE VIGILANCIA INTEGRAL, ADMINISTRACION, CONTROL DE ACTIVOS Y ACCESOS A RECINTOS INDUSTRIALES Y NO INDUSTRIALES DE LA DIVISION CHUQUICAMATA", emitida por CODELCO, de diciembre de 2021, en la cual se establecieron como objetivos generales que "*[e]l contrato de vigilancia integral, control de activos, administración y control de accesos a recintos industriales y no industriales de la división Chuquicamata, es un contrato que integra a diferentes servicios relacionados con la prevención y protección de los activos de la empresa [...] Para esto la Dirección de Protección industrial ha desarrollado un sistema de gestión en seguridad externo, que complementa al servicio de vigilancia privada propio*", determinando luego una serie de requisitos, condiciones y obligaciones para celebrar un convenio de prestación de servicios con una empresa contratista que, en virtud del contrato respectivo, contraería la obligación de suministrar y ejecutar los servicios definidos en las bases.

También debía considerarse la copia de "CARTA DE ADJUDICACIÓN", de 18 de mayo de 2022, emitida por CODELCO, dirigida a ISS CHILE S.A., en la cual, en lo esencial, comunicaba que les había adjudicado el contrato de "SERVICIO DE VIGILANCIA INTEGRAL, ADMINISTRACIÓN, CONTROL DE ACTIVOS Y ACCESOS A RECINTOS INDUSTRIALES/NO INDUSTRIALES PARA DIVISIÓN



CHUQUICAMATA”, cuya vigencia iría desde la fecha de la misiva, con un plazo de ejecución de 36 meses.

De la misma manera, era de importancia la copia de “CONTRATO DE SERVICIOS GENERALES N° 4600022437 CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE E ISS CHILE S.A.”, celebrado con fecha 25 de mayo de 2022, entre CODELCO e ISS CHILE S.A., que daba cuenta de haber convenido formalmente el contrato denominado “SERVICIO DE VIGILANCIA INTEGRAL, ADMINISTRACIÓN, CONTROL DE ACTIVOS Y ACCESOS A RECINTOS INDUSTRIALES/NO INDUSTRIALES PARA DIVISIÓN CHUQUICAMATA”, identificado con el N°4600022437; cuyo objetivo era *“mantener un control permanente de seguridad y vigilancia, esencialmente orientado a la protección de las personas, bienes e intereses de la División Chuquicamata (DCH) en todas las dependencias asociadas a este contrato”*.

Y, por último, resaltaba la copia de “ORDEN CAMBIO DE CONTRATO”, emitida por CODELCO, de fecha 18 de enero de 2023, referida justamente al pacto antes reseñado, por medio de la cual se dispuso que *“[p]or contingencias operacionales derivadas de las últimas movilizaciones sociales de Camioneros y otros, se requiere reforzar el equipo de seguridad de la División [...] Se solicita incorporar la partida de área 'Condominios' y la partida de 'Analistas', cuyo monto será redistribuido de los ítems del contrato”*.

Luego, de toda esta prueba documental era evidente que ISS CHILE S.A. no era cualquier empresa, desconectada completamente de CODELCO, cuyos actos no pudieran repercutir en ésta de manera alguna, sino que era una empresa contratista, ejecutando al momento de ocurrir los sucesos



objeto de análisis un contrato cuya finalidad primordial era la seguridad, vigilancia y protección del personal, bienes e intereses de la División Chuquicamata en sus dependencias.

Pero, no bastaba con que ISS CHILE S.A. hubiera sido una de las contratistas en materias de seguridad de CODELCO para que ésta fuera responsable de las ilícitas labores de seguimiento de dirigentes sindicales, se requería que la denunciada hubiera tenido injerencia en estas conductas.

Esto también pudo ser acreditado en autos, con diversa evidencia que -en el estándar del art. 493 del Código laboral- permitía inferir la *instigación* atribuible a CODELCO y, por ende, su responsabilidad en el seguimiento, monitoreo y vigilancia de los dirigentes sindicales, en particular el denunciante.

Por un lado, la copia de "CARTA DE ADJUDICACIÓN", de fecha 18 de mayo de 2022, emanada de CODELCO, a la que ya nos hemos referido señalaba que esta empresa "*designa en su representación, como Administrador del Contrato a: Carlos Germán Águila Villanueva, Director Protección Industrial y Emergencia*"; y reafirmando lo anterior, la copia de "CONTRATO DE SERVICIOS GENERALES N° 4600022437 CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE E ISS CHILE S.A.", celebrado con fecha 25 de mayo de 2022, entre CODELCO e ISS CHILE S.A., explicitaba que "[e]l Administrador de Contrato por Codelco será Carlos Germán Águila Villanueva, o la persona que Codelco designe en su reemplazo".

De esta manera, CARLOS GERMÁN ÁGUILA VILLANUEVA, resultaba entonces operar como administrador del contrato celebrado entre CODELCO e ISS CHILE S.A., cuyo objetivo



primordial era la seguridad, vigilancia y protección del personal, bienes e intereses de la División Chuquicamata en sus dependencias, representando a la denunciada y, por ende, sus conductas vinculaban a la empresa que lo había instituido en tal importante calidad, para bien o para mal, no siendo ni un ser extraño ni un individuo irrelevante a estos efectos.

Pues bien, revisada la copia del "INFORME DE INVESTIGACIÓN. TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES", confeccionado por la IPT, al cual ya nos hemos referido, podíamos constatar que tres de los testigos entrevistados por el servicio público se referían a ÁGUILA VILLANUEVA reiteradamente, mencionando que fue él quien instruyó a personal de ISS CHILE S.A. para que siguieran a los dirigentes sindicales, entre ellos y particularmente a Véliz Fernández, *"hasta cuando vaya al baño , y que debemos informar todos sus movimientos"*, justamente en los días previos a los sucesos denunciados; que fue el mismo ÁGUILA VILLANUEVA quien dio la instrucción de seguir a los dirigentes sindicales al salir del edificio corporativo, específicamente el 10 de octubre de 2023; que incluso fue él quien los reprendió por haber sido descubiertos ese día y fallar en la labor de vigilancia; que fue este sujeto quien instruyó que la vigilancia a Véliz Fernández debía hacerse incluso a su domicilio particular, día y noche, a la feria, al supermercado y donde fuera; y que ÁGUILA VILLANUEVA daba órdenes directas al personal de ISS CHILE S.A., referidas particularmente a las labores de seguimiento y vigilancia de personas.



Igualmente, la copia del informe de investigación AI-INV 22 2024, denominado "SEGUIMIENTO DIRIGENTE SINDICAL-DCH", al que ya hemos hecho referencia en cuanto a su forma de incorporación, origen y virtudes formales, daba cuenta - conforme a la evidencia por KPMG recopilada y analizada, a la cual se ha hecho mención más arriba- que "[s]e corrobora la existencia de los hechos denunciados en cuanto al seguimiento al Dirigente Sindical y, en consecuencia, el uso del contrato para fines distintos a su alcance" y, luego, detallaba que con respecto a ÁGUILA VILLANUEVA se observaban una serie de incumplimientos, entre ellos, "la utilización de recursos fuera de los estrictamente contractual"; y, de la misma forma, validando las conclusiones de KPMG, en la copia de "NOTA INTERNA" de fecha 19 de abril de 2024, adjuntada al informe, emitida por el Gerente Corporativo de Auditoría Especial de CODELCO, se refrendaba que ÁGUILA VILLANUEVA había "realizado actividades en el contexto del Contrato que estaban fuera del alcance del mismo" y que ISS CHILE S.A. infringió el convenio suscrito con CODELCO "al proporcionar servicios que exceden los términos del Contrato".

In fine, ponderando toda la evidencia antes expuesta, valorándola en forma conjunta, teniendo en cuenta su número, origen, variedad de fuentes, precisión y coherencia, no habiendo antecedentes que apuntaran en sentido contrario, **podemos dar por consolidado que, en la época en que se produjo el seguimiento y vigilancia del actor (i.e. 10 y 11 de octubre de 2023), la empresa ISS CHILE S.A. revestía la calidad de contratista para CODELCO, conforme a contrato de prestación de servicios que le encomendaba la seguridad,**



protección y vigilancia del personal, bienes e intereses de la denunciada, en todas las dependencias asociadas a este contrato; que el administrador de ese contrato, en representación de CODELCO, era CARLOS GERMÁN ÁGUILA VILLANUEVA; que este sujeto fue quien instruyó, en los días previos a los episodios del 10 y 11 de octubre de 2023, que personal de ISS CHILE S.A. debía efectuar labores de vigilancia y seguimiento de los dirigentes sindicales, en particular al denunciante, permanentemente, de día y noche, incluso en sus domicilios particulares, informando todos sus movimientos; y que, tanto en el informe de auditoría externa efectuado por la empresa KPMG, encargado por CODELCO, como en las actuaciones ulteriores de la Gerencia Corporativa de Auditoría Especial de CODELCO se determinó que ÁGUILA VILLANUEVA había *“realizado actividades en el contexto del Contrato que estaban fuera del alcance del mismo”* y que ISS CHILE S.A. infringió el convenio suscrito con CODELCO *“al proporcionar servicios que exceden los términos del Contrato”*.

OCTAVO: *En cuanto a las razones por las que debe ser acogida la denuncia de práctica antisindical y las sanciones que deben ser aplicadas.* Que conforme a los hechos dados por establecidos en los tres considerandos anteriores, se hace ineludible acoger la denuncia de práctica antisindical.

A este respecto, debemos recordar que el ordenamiento jurídico laboral, particularmente el inc. 1° del art. 289 del Código del trabajo, define como prácticas antisindicales de parte del empleador *“las acciones que atenten contra la libertad sindical”*.



Lo anterior implica un concepto amplio, en que las hipótesis que se enumeran a continuación, en el mismo artículo y en los subsecuentes, no son taxativas, sino que meramente ejemplares, cuestión que ha reconocido tanto la doctrina (ver CABALLERO, Rodolfo; *Derecho colectivo del trabajo*; p. 122) como la jurisprudencia de la Suprema Corte, indicando expresamente “que las conductas descritas en las normas que rigen la materia no constituyen una enumeración taxativa y que la determinación en orden a que otros hechos pueden o no configurar prácticas antisindicales, se encuentra entregada al criterio de los falladores e importa una cuestión de naturaleza fáctica que escapa al control de casación” (C. Suprema, Rol 1967-2003, reiterado en lo esencial luego en el Rol 5509-2006).

Luego, importarán prácticas antisindicales patronales, sancionadas por el legislador, “todas aquellas acciones u omisiones, provenientes del empleador [...] que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical, ya sea en su faceta individual o colectiva” (LANATA, Gabriela; *Sindicatos y negociación colectiva*; p. 281).

Ante esta concepción amplia de las prácticas antisindicales, que busca dar la mejor y mayor protección a la libertad sindical, por cierto que conductas empresariales como las que se han dado por acreditadas no pueden ser pasadas por alto.

Recordemos que en el caso *sub iudice* se trataba del seguimiento y vigilancia hecho a dirigentes de un sindicato, en particular al denunciante, justamente por esa calidad, en



el contexto inmediatamente posterior a la reunión con un alto cargo gerencial, todo ejecutado por medio de personal y vehículos de una empresa contratista destinada a la seguridad, ordenado por el propio administrador del contrato que representaba a la denunciada, habiéndose dado la explícita instrucción de realizar un seguimiento, monitoreo y vigilancia permanente, en todo momento y lugar, incluso en el domicilio particular del actor, informando cualquier gestión de los dirigentes, situación que fue descubierta durante su ejecución por los afectados y reclamada formalmente a la empleadora.

Estas conductas empresariales envolvían claramente una forma de intervención ilegítima en el funcionamiento del Directorio del Sindicato -justamente en un contexto de acciones que se estaban desarrollando contemporáneamente en interés gremial- por cuanto el seguimiento, vigilancia y monitoreo no sólo buscaba obtener indebidamente información sobre las gestiones de estos sujetos, sino que era una forma de *constreñir* las acciones que en defensa de sus asociados efectuaran los dirigentes, especialmente el denunciante, a través de una ineludible y *matonesca* generación de sensación de inseguridad, vulnerabilidad, invasión de la privacidad y temor, no sólo propio, sino que del grupo familiar, lo que era reconducible por las víctimas a la misma empleadora, que era a quien prestaban servicios de seguridad el personal y los vehículos involucrados, y, por ende, el *velado mensaje* era fácilmente comprensible, amenazando seriamente la libertad colectiva de actuación sindical, cual es el "*más importante atributo de la libertad sindical, sin el cual no*



tienen sentido los demás" (ver GAMONAL, Sergio; *Derecho colectivo del trabajo*; p. 100-104).

Tan "de manual" era esta forma de práctica antisindical, que hace casi 100 años fue una de las más recurrentes hipótesis que buscó erradicar la *Ley Wagner* de 1935 en los EEUU (c.fr. *ibíd.*, p. 483), por cuanto medidas de "espionaje, seguimiento o acecho" como las constatadas, eran la forma más efectiva y menos visible de socavar la actividad gremial, ya que no sensibilizaban al Sindicato en sí, ni se daban en las actividades o locaciones relacionadas con la actividad empresarial, sino que afectaba a los dirigentes en forma individual, incluso sólo a algunos, en su esfera privada y familiar, de manera que la empresa tenía mil excusas prefabricadas para zafarse y sólo la víctima sentía la amenaza latente y se veía silenciosamente coartada en el ejercicio pleno de su mandato como representante de los trabajadores, generando con ello una perturbación en la libertad sindical, volviéndose progresivamente el dirigente -parafraseando a E. A. Poe- *un cuerpo errante sin alma*, apático y atónico en la defensa de los trabajadores, no por falta de convicción, sino por el temor de su seguridad y de sus seres queridos.

Por otra parte, haciéndonos cargos de las exigencias reclamadas como ausentes por la denunciada en su contestación, referidas a (i) una afectación efectiva y (ii) al actuar doloso, hemos de hacer los siguientes alcances.

Primero, como ha señalado la doctrina (ver CABALLERO, op. cit., p. 121) y la jurisprudencia (C. Suprema, Rol 37.218-2017), lo requerido como afectación efectiva implica



simplemente que la conducta del sujeto activo perturbe o ponga en riesgo, de cualquier forma seria y trascendente, la libertad sindical, en cualquiera de sus manifestaciones, de manera que actos intimidantes, graves y concretos, que a juicio de cualquier observador externo e imparcial generarían sensaciones de inseguridad, vulnerabilidad, invasión de la privacidad y/o temor, propio y del grupo familiar, como son los seguimientos y vigilancias irregulares probados en autos, no pueden sino entenderse una forma más que suficiente de afectación que llena las exigencias normativas por el efecto que es altamente probable que produzcan en el dirigente sindical en el ejercicio de su cargo... *la profesión de héroe no existe, menos la de mártir.*

Segundo, siguiendo también a la doctrina (ver LIZAMA y otro, ob. cit. p. 35) y jurisprudencia (C. Suprema Roles 3.514-2014, 30.194-2017, 34.681-2017 y 11.661-2017 y 37.218-2017), la disposición del art. 289 eliminó el elemento subjetivo, de manera que puede incurrirse en una práctica antisindical "*sin que sea 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*" (C. Suprema, Rol 37.218-2017).

Por todo lo razonado, **se ha de concluir que las conductas acreditadas en autos, en los tres considerandos anteriores, llenan a cabalidad las exigencias normativas dispuestas en el art. 289 inc. 1° del Código laboral, para entenderse como una práctica antisindical patronal, al haber**



sido originadas a instancias de la propia empresa y tener el alcance, la seriedad, gravedad, significación y trascendencia suficiente como para amenazar la libertad colectiva de actuación sindical, dado el razonable temor provocado en el dirigente gremial que fue la víctima directa, principal e inmediata de las acciones ejecutadas en cumplimiento de las órdenes empresariales.

Dado lo antes concluido, se hará lugar a la pretensión del denunciante, declarando que CODELCO CHILE-DIVISIÓN CHUQUICAMATA incurrió en prácticas antisindicales que afectaron a MIGUEL VÉLIZ FERNÁNDEZ, tesorero del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Chuquicamata (ex Sindicato N° 3), particularmente en los días 10 y 11 de octubre de 2023, infringiendo el art. 289 inc. 1° del Código del trabajo.

Consecuentemente, como lo ordena el art. 292 del Código del trabajo, en relación con el art. 505bis del mismo cuerpo legal, en cuanto a la sanción directa y explícita, considerando que la denunciada es con creces una "gran empresa"; además, que el hecho constatado es especialmente *abyecto*, ya que no sólo afectó al dirigente sindical mismo sino que a su grupo familiar; y que la denunciada demostró una falta absoluta de preocupación en la corrección integral y efectiva de irregularidades tan groseras y peligrosas como las constatadas, lo que se desprende del *paupérrimo* contenido de medidas a adoptar reflejado en las copias de "NOTA INTERNA" de la Gerencia Corporativa de Auditoría Especial (de 19 de abril de 2024) y de la Gerencia General de la División de Chuquicamata (de 15 de abril de 2024), emitidas al conocer el *lapidario* informe de KPMG que la misma compañía encargó,



en las cuales la preocupación económica de perjuicios para la empresa se advierte como la cuestión más relevante (tal vez la única), **se condenará a la denunciada a una ejemplar multa de 300 UTM**, única que se advierte proporcionada al juicio de reproche pertinente al caso y funcional a los fines de prevención general y especial.

NOVENO: *En relación con la afectación de DDFP, el acoso laboral y las sanciones que deben ser aplicadas.* Que de los mismos eventos corroborados en los considerandos 5°, 6° y 7°, se podía concluir una afectación conjunta a las garantías fundamentales alegadas en el libelo del trabajador y actos de acoso laboral.

En efecto, como correctamente se reclamaba en la denuncia, los hechos constatados tenían una gravedad, alcance, significación y trascendencia que desbordaba la simple práctica antisindical y terminaban convirtiéndose también en ilícitos laborales pluriofensivos, que infringían DDFP inmediatamente vinculables al sujeto.

Recordemos que -según se dio por probado anteriormente y en lo relevante a este considerando- se trató del seguimiento y vigilancia hecho al denunciante, en su calidad de dirigente sindical, todo ejecutado por medio de personal y vehículos de una empresa contratista destinada a la seguridad, ordenado por el propio administrador del contrato que representaba a la denunciada, habiéndose dado la explícita instrucción de realizar un seguimiento, monitoreo y vigilancia permanente, en todo momento y lugar, incluso en el domicilio particular del actor, donde éste vivía con su grupo familiar, informando cualquier gestión de los dirigentes, lo que se dio en dos



jornadas, una de ellas afectando su residencia particular, donde pernoctaba con su familia, durante horas de la madrugada y mañana del día 11 de octubre de 2023, situación que fue descubierta durante su ejecución por el afectado y reclamada formalmente a la empleadora.

Claramente que estas conductas implicaron, por una parte, una grave violación de la garantía fundamental de protección de la vida privada de la persona y su familia, regulada en el art. 19 N° 4 de la Ley Fundamental, dado que en forma completamente ilícita, irregular, espuria y desproporcionada, se procedió por órdenes empresariales a efectuar labores de vigilancia y acechanza de una persona particular, a las afueras de su domicilio privado, donde vivía con su familia, en horas de la madrugada y mañana de un día, utilizando arbitrariamente personal y equipos que prestaban servicios a la empleadora, todo con la finalidad de monitorear todos sus movimientos e informarlos a jefaturas de la denunciada, lo que se dio completamente fuera de cualquier jornada laboral y cualquier dependencias empresarial que permitiera siquiera considerar un control patronal legítimo, invadiendo espacios de privacidad vitales del sujeto y su grupo familiar, necesariamente alejados de cualquier control exógeno y cuya invasión, de la forma en que se dio, produjo ineludiblemente turbación en la víctima, como la habría provocado en cualquier persona sometida a esos verdaderos *actos de espionaje* (vid UGARTE; *Derechos fundamentales...*; pp. 192-199).

De la misma manera, los incidentes acreditados significaron, además, conductas discriminatorias de parte de



la denunciada, que violaron la garantía de no discriminación arbitraria contenida en el art. 19 N° 16 inc. 3° del Código político y del art. 2° inc. 4° del Código laboral, ello por cuanto el seguimiento, vigilancia, acecho, monitoreo y "espionaje privado" en contra del denunciante fueron motivados exclusivamente por su condición de dirigente sindical, es decir, por la pertenencia a un grupo especialmente protegido por la última disposición citada, al participar la víctima en una organización gremial, lo que motivó la *protervia* del Director de Protección Industrial de la División Chuquicamata de CODELCO, Carlos Águila Villanueva, quien fuera expresamente designado por la denunciada como su administrador del contrato de vigilancia integral y su representante, sujeto que dio las ilícitas órdenes a personal de seguridad, las que afectaron sólo a dirigentes sindicales y, principalmente, al denunciante, frente al resto de los trabajadores de la empresa que no tuvieran esa condición, quienes no se vieron expuestos a dicho trato *peyorativo* e injustificado.

A su vez, los actos de seguimiento, monitoreo y vigilancia, de la forma en que fueron realizados, particularmente el acaecido en la madrugada y mañana del 11 de octubre de 2023, en las afueras del domicilio particular que el actor compartía con su grupo familiar, generaron necesariamente una afectación a su integridad síquica, protegida por el art. 19 N° 1 de la Constitución, no sólo por cuanto las máximas de la experiencia y el sentido común más básico indican que cualquier hombre medio, en un país libre y democrático, que vive bajo un Estado de Derecho, tiene la



legítima expectativa y tranquilidad de no ser vigilado en forma irregular por grupos de seguridad particulares, a las afueras del domicilio que comparte con su familia, de manera que al percatarse que ello se estaba dando, durante la madrugada, era imposible no sufrir una fuerte turbación moral o síquica, por el justo y razonable temor de poder sufrir algún daño personal o en sus seres queridos, también expuestos a la acechanza ilícita de terceros desconocidos; y, si alguna duda cupiera en el caso concreto, debe considerarse para el establecimiento del daño emocional el mérito de la declaración pericial de CONTRERAS VILLAROEL, sicóloga, la cual dio cuenta que derivado de los actos irregulares de vigilancia y seguimiento el denunciante sufría una sintomatología ansiosa-depresiva, con un diagnóstico de estrés postraumático, lo que lo había obligado a tratamientos con profesionales de la salud mental por varios meses, terapias y farmacología, las cuales todavía deberían extenderse hasta seis meses o un año más.

Por último, los eventos probados en los considerandos 5°, 6° y 7° también podían entenderse configuradores de acoso laboral en contra del denunciante, conforme a la regulación contenida en el art. 2° inc. 2°, parte final, del Código laboral, vigente a la fecha de los sucesos e interposición de la denuncia (previo a la entrada en vigencia de la Ley 21.643), ya que dichos incidentes implicaron una forma de hostigamiento grave, reiterado y mantenido en el tiempo, en al menos dos jornadas y por varias horas, ejercida a instancias de la empresa, que afectaron a un trabajador de la



compañía y cuyo resultado implicó una forma de maltrato y menoscabo.

Conforme a todo lo razonado, se ha de concluir y declarar que las conductas atribuibles a la denunciada, dadas por probadas en autos, además de configurar prácticas antisindicales, se constituyeron como actos de acoso laboral y afectación a los DDFP del denunciante, en particular la garantía de integridad síquica, la protección de la vida privada (tanto propia como del grupo familiar) y la garantía de no discriminación por participación en organizaciones gremiales.

Consecuentemente, conforme lo ordena el art. 495 N°s 2 y 3 del Código laboral, se hará lugar a las pretensiones de (i) ordenar el cese inmediato de toda labor de vigilancia, seguimiento o monitoreo de los dirigentes sindicales, en especial del denunciante, bajo el apercibimiento dispuesto en el inc. 1° del art. 492 del Código laboral y, además, como medida reparativa, (ii) se ordenara que la denunciada pida disculpas públicas por los episodios dados por probados al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Chuquicamata (ex Sindicato N° 3) y, en particular, al denunciante, por medio de tres publicaciones en un diario de circulación comunal, en un plazo no mayor a quinto día desde la ejecutoria del fallo.

DÉCIMO: Respecto a la indemnización por daño moral. Que habiéndose dado por acreditados actos de acoso laboral y una afectación a la integridad síquica del actor (sin perjuicio de la conculcación de otros DDFP), derivados de las ilegítimas conductas patronales; y según lo ordena el art. 495 N° 3, parte final, del Código laboral en relación con los



artículos 1556, 1558 y 2329 del Código civil, es procedente la solicitud de indemnización por daño moral.

Conviene tener en cuenta que esta ha sido la progresiva posición de la jurisprudencia de la Suprema Corte, en particular en forma sostenida a partir de la sentencia Rol 6.870-2016, que resolvió a favor de la procedencia de la indemnización por daño moral en las causas de tutela laboral, ya se tratara de un trabajador despedido o no, indicando expresamente que *"deb[e] concluirse que todo trabajador, haya o no sido despedido, tiene legitimación activa para reclamar la indemnización de los daños que se le hayan ocasionado con independencia si fue o no despedido a propósito de la afectación de su derecho fundamental. Esta aseveración es consistente con la procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual. El fundamento estriba no sólo en el artículo 1556 del Código Civil, sino que de manera fundamental en el artículo 1558 del mismo Código, conforme el cual deben indemnizarse los daños que sean una consecuencia directa del incumplimiento y, en lo que respecta al terreno aquiliano, fluye la procedencia de la indemnización del daño moral del artículo 2329 del Código Civil, que alude a todo daño, instaurando el principio de reparación integral. Queda, sin embargo, referirse a si el juez laboral en sede de procedimiento de tutela de derechos fundamentales está habilitado para otorgar dicha reparación. Ya no se trata del problema de la procedencia en abstracto, sino que más bien si el juez del trabajo está revestido de competencia para acceder -en la sentencia que constata la vulneración al derecho fundamental- a la indemnización del*



daño moral que dicho acto ocasiona. El recurrente coloca el énfasis en el n°3 del artículo 495 del Código del Trabajo, el cual aludiría, en su concepto, sólo a las indemnizaciones que prevé el artículo 485 del mismo Código. Sin embargo, olvida lo estipulado en el n°4 de la misma regla, conforme al cual 'En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales'. La directriz del legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe incluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño moral. Si uno considerara la tesis propuesta por el recurrente sería inviable cumplir con este cometido, el que entronca en forma límpida con la idea de satisfacción alternativa que cumple la indemnización del daño moral. Si bien nada podrá retrotraer a la víctima [...], la indemnización otorgada permitirá, por equivalencia, paliar el malestar, angustia y padecimientos que significó el acoso y hostigamiento laboral del cual fue objeto, restableciendo el equilibrio perdido".

También es del caso recordar que el daño moral, se ha conceptuado por la jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema de Justicia (vid Rol 8.871-09), como el pesar, dolor o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física o en sus sentimientos, creencias o afectos. En otros casos se ha



dicho que es aquél que proviene de toda acción u omisión que pueda estimarse lesiva a las facultades espirituales, a los afectos o a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana; en último término, se ha entendido que el daño moral existe cuando se ocasiona a alguien un mal, perjuicio o aflicción en lo relativo a sus facultades espirituales; un dolor o aflicción a sus sentimientos y emociones más íntimas. La mayoría de la doctrina clásica y la jurisprudencia lo asimilan al *pretium doloris*, siendo por tanto su índole netamente subjetiva y debiendo buscarse su fundamento en la naturaleza psicológica del ser humano, entendiéndose el daño moral como una lesión a intereses extrapatrimoniales, o sea, aquellos que afectan a la persona y lo que tiene un individuo pero que es insustituible por un valor en moneda, desde que no se puede medir en ese elemento de cambio. En el último tiempo, las opiniones más actualizadas de los expertos en nuestro medio, superando las tesis clásicas, pero manteniendo una definición amplia, lo han entendido como "*todo menoscabo de un bien no patrimonial o a un interés moral por quien se encontraba obligado a respetarlo, ya sea en virtud de un contrato o de otra fuente*" (DOMÍNGUEZ, Carmen; *La indemnización por daño moral. Modernas tendencias en el Derecho civil chileno y comparado*; p. 43).

Atento a estos razonamientos, ponderando que el actor se vio enfrentado a una permanente vigilancia irregular de parte de la empleadora, que se extendió al menos por dos días, incluyendo un gravísimo episodio fuera de su domicilio particular que compartía con su grupo familiar, que se prolongó en la madrugada y horas de la mañana, del cual se



generó no sólo una natural perturbación emocional y temor de verse afectado él y sus seres queridos a un mal potencial, que las máximas de la experiencia y las reglas más básicas del sentido común indican que cualquier hombre medio habría experimentado, sino que se justificó también y en lo específico, por medio de la declaración pericial, que derivado de estos episodios el denunciante experimentó una sintomatología ansioso-depresiva y un diagnóstico de estrés postraumático, que lo obligó a tratamientos con profesionales de la salud mental, terapias y farmacología, las que deberían extenderse aún por varios meses más, es evidente entonces que el actor sí sufrió un daño moral, emocional o psicológico, cuya causa está en las ilícitas conductas de la denunciada y de las cuales ésta debe responder.

Por todo lo expuesto, **se tendrá por acreditado el daño moral derivado del acoso laboral y afectación de la integridad síquica (sin perjuicio de los otros DDFP también conculcados), regulándose prudencialmente la indemnización en la suma de \$20.000.000.- (veinte millones de pesos), monto que surge de las consecuencias personales que experimentó el actor y de los cuales debe responder la denunciada, en su calidad de empleadora y causante del daño.**

UNDÉCIMO: Reajustes e intereses. Que habiendo sido otorgada una indemnización *foránea* al Código del trabajo, sólo corresponde la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1551 y 1559 del Código civil, de manera que la suma impuesta deberá reajustarse conforme la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre la fecha que la sentencia quede ejecutoriada y su pago efectivo, debiendo,



además, aplicarse los intereses corrientes para operaciones reajustables desde que el deudor se constituya en mora.

DUODÉCIMO: *En referencia a la valoración de la prueba y apercibimientos.* Que la totalidad de la prueba aportada en autos ha sido valorada en conformidad a las reglas de la sana crítica, conforme ordena el art. 456 del Código del trabajo, no alterando aquella no mencionada expresamente en nada lo concluido, ya que no tiene la trascendencia como para llegar a conclusiones diversas.

Dos menciones especiales, referentes a cierta prueba especialmente cuestionada por CODELCO.

Primero, el informe de la IPT, respecto al cual la queja principal de la denunciada fue el uso de testigos anónimos. Al respecto, si bien puede ser cuestionable, ya que lo ideal es el conocimiento de la identidad de los testigos, lo cierto es que al analizar en forma cruzada sus declaraciones, en particular de los tres primeros que avalaron los actos de seguimiento y vigilancia y las órdenes recibidas de personal de COLDECO, podíamos conocer fácilmente sus identidades, ya que cada uno de ellos se refirió a los otros, dando sus nombres, cargos y funciones, resultando que -al final del día- de testigos reservados poco o nada tenían. De la misma manera, el uso de "testigos anónimos" también fue ampliamente utilizado por KPMG, en forma mucho más reservada y eficiente que la IPT, en una auditoría realizada a instancias de la propia denunciada, la cual ésta no sólo validó, sino que utilizó para ciertas decisiones empresariales, e incluso hizo llegar como respuesta a una solicitud de información de la Cámara de Diputados, pareciendo bastante poco consecuente



objetar esa técnica en la IPT. A su vez, no puede ser obviado en esta ponderación de la evidencia cuestionada la especial materia de este juicio y las particulares reglas del art. 493 del Código laboral, que fuerzan a ciertos niveles de tolerancia y flexibilidad mayor, dada la gran dificultad probatoria, de suerte tal que exponer la identidad de los testigos en procesos investigativos por vulneración de DDFE ante la IPT conllevaría a que pocos o ningún trabajador prestara auxilio, por el justo temor a quedar en la mira de la represalia patronal. Finalmente, destacar que el contenido mismo de las declaraciones recopiladas por la IPT, en este caso particular, era de tal calidad en su precisión, profundidad y proximidad con los eventos, que no podía ser ignorado por el Tribunal.

Segundo, con respecto al informe pericial de CONTRERAS VILLAROEL. Lo cierto es que aun cuando no hubiera un "acta de reconocimiento", se apreciaba en el caso como un defecto meramente formal y sin consecuencias en el resultado de la pericia, dado que la profesional prestó una declaración sencilla, clara, articulada, objetiva, explicando las cuestiones que pudo observar y el procedimiento desplegado para llegar a sus conclusiones, desarrollando las razones por las cuales concluyó la sintomatología y el diagnóstico del actor, de manera que por sus virtudes *epistémicas* tampoco podía el Tribunal desestimar esta prueba.

Finalmente, no se hará uso del apercibimiento del art. 453 N° 5 del Código laboral que la denunciante pidió contra la denunciada por no haber exhibido la auditoria de KPMG, dado que la misma sí fue allegada al juicio por otro medio,



pudiendo conocer su elocuente contenido, de manera que su valor *epistémico* como evidencia positiva debe primar sobre cualquier *ficción probatoria*.

DÉCIMO TERCERO: Costas. Que sin perjuicio de haber sido completamente vencida la denunciada, considerando que tuvo fundamento plausible para litigar, según lo dispuesto en el art. 144 del Código de procedimiento civil y art. 445 del Código laboral, se le eximirá de las costas de la causa.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 3°, 5°, 289 al 292, 425, 432, 446, 453, 454, 456, 458, 459 485, 490, 493, 495 y demás pertinentes del Código laboral; artículo 19 N°s 1, 4 y 16 de la Carta Fundamental; artículos 1551, 1556, 1558, 1559, 2329 y demás pertinentes del Código civil; artículo 144 del Código de procedimiento civil; y demás normas jurídicas aplicables, **SE**

RESUELVE:

I. **ACOGER** la denuncia por prácticas antisindicales deducida por **MIGUEL VELIZ FERNÁNDEZ** en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE-DIVISIÓN CHUQUICAMATA (CODELCO)**, ambos ya individualizados, **declarando** que la denunciada incurrió en prácticas antisindicales que afectaron al actor, por las conductas desarrolladas en los días 10 y 11 de octubre de 2023, infringiendo el art. 289 inc. 1° del Código del trabajo; y **condenando** a la denunciada al pago de una **multa de 300 UTM** a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

II. **ACOGER** la denuncia de tutela por vulneración de DDFE con relación laboral vigente deducida por **MIGUEL VELIZ FERNÁNDEZ**



en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE-DIVISIÓN CHUQUICAMATA (CODELCO)**, ambos ya individualizados, **declarando** que la denunciada incurrió en actos de acoso laboral y afectó las garantías de integridad síquica, protección de la vida privada y no discriminación por participación en organizaciones gremiales, todo en contra del denunciante, por las conductas desarrolladas en los días 10 y 11 de octubre de 2023, **ordenando** a la denunciada:

a. Cesar inmediatamente toda labor de vigilancia, seguimiento o monitoreo de los dirigentes sindicales, en especial del denunciante, bajo el apercibimiento dispuesto en el inc. 1° del art. 492 del Código laboral y

b. Pedir disculpas públicas por los episodios dados por probados al Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de Chuquicamata (ex Sindicato N° 3) y, en particular, al denunciante, por medio de tres publicaciones en un diario de circulación comunal, en un plazo no mayor a quinto día desde la ejecutoria del fallo, bajo el apercibimiento dispuesto en el inc. 1° del art. 492 del Código laboral.

III. **ACOGER** la demanda de indemnización por daño moral deducida por **MIGUEL VELIZ FERNÁNDEZ** en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE-DIVISIÓN CHUQUICAMATA (CODELCO)**, ambos ya individualizados, **condenando** a la demandada al pago de la suma de **\$20.000.000.- (veinte millones de pesos)**, por concepto de daño moral, por la afectación de DDF y acoso laboral sufrido por el actor.

IV. La suma antes señalada deberá reajustarse conforme la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre la fecha que la sentencia quede ejecutoriada y su pago



efectivo, debiendo, además, aplicarse los intereses corrientes para operaciones reajustables desde que el deudor se constituya en mora.

V. Sin perjuicio de haber sido completamente vencida la denunciada, considerando que tuvo fundamento plausible para litigar, se le exime las costas del proceso.

VI. Ejecutoriada que sea la presente resolución cúmplase lo resuelto dentro de 5° día, en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal, debiendo en esa data remitirse copia del fallo a la Dirección del Trabajo.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

RUC 23-4-0521057-6

RIT S-8-2023

Dictó **JUAN PABLO FLORES MENÉNDEZ**, Juez Destinado del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a diez de marzo de dos mil veinticinco, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.



