

**PROCEDIMIENTO: Procedimiento de Tutela**

**MATERIA: Practica Antisindical**

**DEMANDANTE: Sindicato de Supervisores Minera Meridian**

**DEMANDADO: Minera Meridian Limitada**

**RUC: 23-4-0508384-1**

**RIT: S-30-2023**

\_\_\_\_\_/

Antofagasta, tres de junio del año dos mil veinticinco.

**VISTO:**

□**PRIMERO:** Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se inició esta causa R.I.T. **S-30-2023**, R.U.C. **23-4-0508384-1**, seguida por denuncia de prácticas antisindicales e incumplimiento de convenio colectivo del trabajo, solicitado en procedimiento de tutela mediante demanda interpuesta por doña Camila Francisca Castillo Villaflor, abogada, en representación del **SINDICATO DE SUPERVISORES MINERA MERIDIAN - EL PEÑÓN**, RSU 02010819, representado para estos efectos por su Presidente don Mario Nelson Solari Otárola, chileno, casado, ingeniero, Rut:13.420.438-9, ambos con domicilio en esta ciudad, en calle José Blumell N°83, Antofagasta seguida en contra de la Empresa **MINERA MERIDIAN LIMITADA**, Rut: 96.508.670-6, representada legalmente, y de acuerdo a lo señalado en el artículo 4° del Código del Trabajo, por don Luis Andrés Benvenuto Astudillo, Rut: 10.062.826-0, ambos domiciliados para estos efectos en calle Balmaceda N°2472 Piso 5, Antofagasta.

**SEGUNDO: En cuanto a los hechos.** Que, el Sindicato denunciante reúne a 143 trabajadores de la denunciada que representan aproximadamente el 76% de los trabajadores que cumplen funciones de supervisor; que este Sindicato y la empresa se han visto envueltos en una serie de demandas, encontrándose en tramitación en la actualidad la causa S-23-2022, caratulada Sindicato de Supervisores Minera Meridian El Peñón/ Minera Meridian El Peñón, seguida por practica antisindical e incumplimiento de instrumento colectivo. Respecto de la presente demanda, con fecha 11 de mayo de 2023, el Sindicato demandante presenta denuncia por Vulneración de Derechos Fundamentales respecto de la socia



Nadia Andrea Cortes Ponce. En la que se detectó no solo vulneraciones respecto de esta trabajadora sino respecto de la organización sindical. Que esta dinámica de incumplimientos abarca un largo período y que ha afectado la libertad sindical. En cuanto a las prácticas antisindicales Afirmo que existe una dinámica sindical preexistente de conflictos entre la empresa y el sindicato demandante, que se han mantenido en el tiempo, generando afectación a la libertad sindical que ha implicado una amenaza permanente a los derechos de los trabajadores sindicalizados, y a la imagen del Sindicato. Afirmo que las conductas desplegadas por la denunciada son, entre otras: - Los amedrentamientos a los trabajadores que se sindicalizaron, provenientes de las áreas de RRHH y Finanzas. - La exigencia de supuestos anexos de confidencialidad, con motivo del cambio de dueños de la Compañía, situación que no se materializó sino que sólo fue una forma de cuestionar el profesionalismo de los nuevos socios. - El bloqueo del sistema de ADP de los nuevos socios del Sindicato, sin aviso alguno, para radicar dichas labores en un trabajador no directivo y no sindicalizado. - El no reemplazo de personal faltante por licencias médicas y las malas condiciones laborales, precisamente en las áreas con alto índice de nuevos sindicalizados. - La obstaculización para que las nuevas socias pudieran acceder a los protocolos de mejoras de condiciones. Que, que la mala actitud del empleador frente a la sindicalización de los trabajadores, se constituye en un claro desincentivo a la sindicalización, afectándose así el derecho a libertad sindical. Las acciones de la Compañía afectan el funcionamiento sindical, pueden afectar la representatividad, la fuerza y la capacidad sindical, interfiriendo con la faz colectiva funcional de la libertad sindical del Sindicato. La acción que se pretenden deducir: practica antisindical en procedimiento de tutela laboral. El procedimiento judicial de la tutela de la libertad sindical está contenido en los artículos 292 inciso 3° y siguientes del Código del Trabajo, y es de aplicación común para conocer tanto las prácticas antisindicales como las prácticas desleales en los procedimientos de negociación colectiva. De la lesión de derecho a la libertad sindical



Que, todas las conductas -acciones y omisiones- realizadas por la empresa denunciada, han limitado el pleno ejercicio del derecho de la libertad sindical del Sindicato demandante, sin justificación suficiente, en forma arbitraria y desproporcionada, afectándose de manera grave el contenido esencial del derecho en comento. En cuanto al derecho a la libertad sindical. El Derecho a la Libertad Sindical es definido como "aquel derecho que asiste a todos los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa, sin intervención de terceros; y, específicamente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga". La libertad sindical encuentra en nuestro ordenamiento jurídico un reconocimiento internacional; a través de los Convenios N.º 87, 98, 135, y 151 de la O.I.T., en la Constitución Política de la república a través de los artículos 1 inciso 3º, 19 N.º 19, 15, 16 inciso 5º y 16 inciso 6º, y legal, a lo largo de todo el libro III y IV del Código del trabajo. De esta manera, por expreso mandato del artículo 5 inciso 2º de la Constitución Política de la República: "Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".

□ **TERCERO: Contesta demanda.** Solicita el rechazo de la demanda y niega las afirmaciones en ella contenidas. En cuanto a los antecedentes generales. Con fecha 11 de mayo de 2023, el Sindicato dedujo ante la Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta una denuncia por supuestas vulneraciones de derechos fundamentales sufridas por la trabajadora Nadia Cortés Ponce, cuyas conclusiones establecieron que "**a.** Que la Empresa habría ejercido "discriminación en contra de la mujer, ya que limita el acceso de ingreso a la empresa a la plana directiva de faena el Peñón la que está compuesta por 20 personas de las cuales solo tres mujeres, las que fueron contratadas cuando eran solteras y sin hijos, ejerciendo además otros tratos discriminatorios". **b.** Que la Sra. Cortés



habría sido "hostigada laboralmente por don Rolando Luza, quien ha realizado comentarios desagradables y tenido actitudes para con ella como el de no tomarla en cuenta haciendo como que no existiera, actitud que se acrecentó luego de que se sindicalizara". **c.** Que a la Sra. Cortes se le habría restringido "privilegios de acceso al sistema informático de administración de la empresa, se le ha acusado de filtrar información y otras situaciones por el hecho de haberse sindicalizado". **d.** Que el grupo perteneciente al área de Recursos Humanos, ha estado "con exceso de carga de trabajo, ya que más de la mitad dotación ha estado con licencia médica, debiendo asumir los restantes trabajadores el trabajo, sin que la empresa haya gestionado el reemplazo de dichos trabajadores". **e.** Que, a raíz de lo anterior, la Sra. Cortés habría ingresado una denuncia por enfermedad laboral ante la Asociación Chilena de Seguridad, institución que le habría otorgado licencia médica." Hace presente que ninguno de estos hechos fue reprochado por la señora Cortes o el Sindicato mediante los canales internos, por lo que la referida denuncia fue la primera noticia que la empresa tuvo de ellos. En cuanto a la denuncia de practica antisindical. el Informe evacuado por la Inspección del Trabajo con fecha 10 de agosto de 2023, específicamente en su página 14, en el acápite titulado "en cuanto a las prácticas antisindicales", indica que "las conductas descritas en los párrafos anteriores pueden subsumirse en la hipótesis que describe el Art. 291 literal a, del Código del trabajo", refiriéndose por "conductas descritas en los párrafos anteriores" a las siguientes: a. "Se debe indicar en primer lugar que luego que la trabajadora denunciante Nadia cortes Ponce junto a otras trabajadoras del área de RR.HH., se sindicalizara en enero de 2023, fueron cuestionadas por don Luis Benvenuto, Gerente de RR.HH." b. "El denunciado Sr. Luis Benvenuto, reconoce el hecho de las exigencias de cartas de confidencialidad, pero las justifica señalando que cuando empieza la venta de Yamana a Panamericana se le solicitaron algunos cambios, y se le pide a quienes cumplen un rol de gerencia o acceso a información privada firmaran un documento de confidencialidad, siendo solicitadas a otras áreas además de



la de RR.HH., sin perjuicio de ello, no acompaña los documentos que den cuenta de dichas solicitudes a otras áreas ni las cartas de compromiso de confidencialidad firmada por otros trabajadores". c. "Se pudo verificar que luego de la sindicalización de doña Nadia Cortes y las demás trabajadoras del área de RR.HH., fueran bloqueadas del sistema ADP, lo que impidió procesar solicitudes e información del estamento de Superintendente y Gerencia, sin que ello fuese informado a las trabajadoras, ni no que toman conocimiento cuando doña Nadia intento gestionar una solicitud". Consecuencialmente, con fecha 22 de agosto de 2023, el Sindicato dedujo una denuncia de práctica antisindical en procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales, fundado en A. "Los amedrentamientos a los trabajadores que se sindicalizaron, provenientes de las áreas de RRHH y Finanzas". B. "La exigencia de supuestos anexos de confidencialidad, con motivo del cambio de dueños de la Compañía, situación que no se materializó, sino que sólo fue una forma de cuestionar el profesionalismo de los nuevos socios". C. "El bloqueo del sistema de ADP de los nuevos socios del Sindicato, sin aviso alguno, para radicar dichas labores en un trabajador no directivo y no sindicalizado". D. "El no reemplazo de personal faltante por licencias médicas y las malas condiciones laborales, precisamente en las áreas con alto índice de nuevos sindicalizados". E. "La obstaculización para que las nuevas socias pudieran acceder a los protocolos de mejoras de condiciones" Asimismo, con fecha 13 de octubre de 2023, Nadia Cortés Ponce, la trabajadora denunciante original, representada por la abogada del Sindicato, doña Camila Castillo, demandó a Minera Meridian Limitada ejerciendo, en lo principal, las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, indemnización de daño moral y cobro de prestaciones en contra de Minera Meridian Limitada, tramitada ante este mismo tribunal bajo el RIT T-899-2023 y se funda en los mismos hechos a los que se refieren estos autos. **Opone excepción de caducidad.** respecto de todos aquellos hechos contenidos en la denuncia de autos que hayan ocurrido más 60 días hábiles antes de la presentación de la demanda de autos.



Toda vez que el artículo 486 del Código del Trabajo dispone que “la denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”. Señala que al margen que en la denuncia no se advierte ninguna fecha, a partir de los mismos correos acompañados por la contraria al libelo, se puede inferir que el supuesto bloqueo del que fue objeto la Sra. Cortés del sistema “ADP” habría ocurrido el 8 de febrero de 2023, vale decir, 3 meses y 3 días antes de que el Sindicato presentara la denuncia ante la IPT competente, y 6 meses y 14 días antes de la presentación de la demanda de autos, encontrándose, al menos, tal hecho irremediablemente caduco. Al contrario, solo se limita a reproducir los artículos antes mencionados, destacando en “negritas” algunas de las prácticas ahí mencionadas, sin especificar cuáles de éstas estarían siendo específicamente reprochadas; sin perjuicio que la Inspección del Trabajo concluyó que esa parte solo concluyó que la empresa había incurrido en aquellas prácticas reguladas en la letra a) del artículo 291 del Código del Trabajo; además no indica en parte alguna en que fechas o periodos habrían tenido lugar las situaciones e incumplimientos reprochados; confunde, aquellos hechos constitutivos de vulneraciones de derechos fundamentales sufridos por la Sra. Nadia Cortés, y que son materia de un juicio distinto al de autos, con aquellos hechos constitutivos de prácticas antisindicales. Asimismo, el Informe evacuado por la Inspección del Trabajo, también adolece de ciertas imprecisiones e incoherencias que se extrapolaron a esta denuncia. Pues, Lo anterior, en ambos documentos hay referencias a “otros” y “otras trabajadoras” sin siquiera indicar específicamente a quiénes, además de la Sra. Cortés, se estarían refiriendo, que lo anterior no solo infracciona lo dispuesto en el artículo 446 del Código del Trabajo, sino que vulnera el derecho al debido proceso consagrado en el artículo 19 N°3 de la Constitución Política de la República. En cuanto a las sanciones, en virtud del principio de la especialidad, las únicas medidas aplicar son las contempladas para las prácticas antisindicales del artículo 292 y 289. Materias incluidas en la denuncia de



autos, pero que no constituyen prácticas antisindicales a juicio del informe. La confunde, a propósito de las conclusiones jurídicas alcanzadas por la Inspección del Trabajo, los hechos que constituirían vulneraciones de los derechos fundamentales de la Sra. Nadia Cortés, con aquellos hechos que constituyen prácticas antisindicales al tenor de lo dispuesto en la letra a) del artículo 291 del Código del Trabajo. Hace presente que no es efectivo que los hechos que se tuvieron por verificados por la IPT sean exactamente los mismos que están siendo denunciados por el Sindicato en estos autos. Prácticas antisindicales que el Sindicato le está reprochando a Minera Meridian Limitada. Que, el Sindicato afirma que los hechos constitutivos de las prácticas antisindicales son los siguientes: A. "Los amedrentamientos a los trabajadores que se sindicalizaron, provenientes de las áreas de RRHH y Finanzas". B. "La exigencia de supuestos anexos de confidencialidad, con motivo del cambio de dueños de la Compañía, situación que no se materializó, sino que sólo fue una forma de cuestionar el profesionalismo de los nuevos socios". C. "El bloqueo del sistema de ADP de los nuevos socios del Sindicato, sin aviso alguno, para radicar dichas labores en un trabajador no directivo y no sindicalizado". D. "El no reemplazo de personal faltante por licencias médicas y las malas condiciones laborales, precisamente en las áreas con alto índice de nuevos sindicalizados". E. "La obstaculización para que las nuevas socias pudieran acceder a los protocolos de mejoras de condiciones". Concluye que, bajo el contexto de que ninguno de los hechos antes listados puede ser subsumido, en concreto, dentro de las prácticas antisindicales específicas a las que se refieren los artículos 289 y siguientes del código del ramo, no queda otra alternativa que concluir que el Sindicato imputa a la empresa una práctica antisindical de carácter genérico, en atención a la supuesta afectación de su libertad sindical, así como la práctica de carácter específico que se encuentra regulada en la letra a) del artículo 291 del Código del Trabajo, según se desprende del Informe evacuado por la IPT. Que, al no consignarse los hechos denunciados en el listado de prácticas antisindicales



tipificados explícitamente en el señalado artículo 289, solo sería posible que se condene a la Empresa por práctica antisindical si el Sindicato logra acreditar que ésta (1) actuó de mala fe y (2) que sus conductas afectaron efectivamente la libertad sindical, ya sea impactando negativamente la afiliación y/o el funcionamiento del Sindicato. Hace presente que, la distinción entre las "prácticas antisindicales genéricas" y las "prácticas antisindicales específicas" conlleva, a su vez, la necesidad o no de acreditar la intención dolosa de la empresa denunciada de afectar la libertad sindical, así como el efecto o consecuencia de la supuesta práctica. En concreto, al tratarse de conductas expresamente tipificadas, basta acreditar la existencia de los actos u omisiones específicamente listados en la ley. No podría ser de otra manera, pues la empresa, al incurrir en un acto expresamente prohibido, no podrá desconocer que conocía su tipificación como práctica antisindical. Práctica antisindical específica reprochada a Minera Meridian: Que, la Inspección del Trabajo reprochó a Minera Meridian haber incurrido, en específico, en la práctica antisindical contemplada en la letra a) del artículo 291 del Código del Trabajo, esta es, ejercer "fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical". Que, para efectos de configurar la práctica antisindical en comento, es necesario que la fuerza que la empresa haya ejercido sobre sus trabajadores haya sido de una entidad tal que haya causado un impacto suficiente para convencer a uno o a varios trabajadores a afiliarse y/o desafiliarse de un sindicato. Así las cosas, es necesario que la fuerza aplicada genere una de dos consecuencias: la afiliación o desafiliación del trabajador, cuestión que no sucedió en el caso de autos. Pronunciamiento respecto de los hechos reprochados a Minera Meridian limitada como prácticas antisindicales. Que, no se han aportado indicios suficientes por lo que la carga de la prueba es del sindicato denunciante, luego se hace cargo de





cada uno de los reproches contenidos en el informe de la Inspección del Trabajo y explica el accionar de la empresa y en definitiva niega los hechos contenidos en la demanda y la configuración de la vulneración a la libertad sindical

**CUARTO: Traslado excepciones.** Respecto de la excepción de caducidad. Solicita su rechazo, puesto que si bien la empresa pretende circunscribirlos a una trabajadora, se trata de hechos y actitudes permanentes en el tiempo, por lo que no aplicaría la excepción de caducidad; que por lo demás, los últimos hechos constatados corresponden al 10 de agosto de 2023 y que también se desarrollaron otras acciones permanentes. Añade que como la caducidad es una excepción de carácter formal, en el caso de ser acogida impediría a la sentenciadora poder conocer el asunto, y además se impediría el derecho a ejercer la tutela judicial efectiva del Sindicato demandante respecto a su derecho a libertad sindical. Respecto al incumplimiento del artículo 446 del Código del Trabajo y 254 del Código de Procedimiento Civil, solicita su rechazo estimando que la demanda plantea claramente los hechos y consideraciones de derecho en que se funda y que de su sola lectura, se permite la comprensión de la misma y conocer las prácticas que se denuncian.

**QUINTO:** Que, con fechas doce de febrero y seis de marzo de dos mil veinticuatro, se efectuó la audiencia preparatoria no prosperando el llamado a conciliación, se recibió la causa a prueba y se fijó como hechos a probar los siguientes: **1°** Hechos que permiten establecer que la denunciada Minera Meridian ha ejecutado actos u omisiones que vulneran la libertad sindical. Antecedentes. **2°** Hechos que configuran la práctica antisindical denunciada. Antecedentes.

**SEXTO:** Que, con fecha trece de agosto del año dos mil veinticuatro y veintinueve de enero del año dos mil veinticinco, se efectuó la audiencia de juicio, en la que las partes para acreditar sus dichos incorporaron sus medios de prueba, al efecto el Sindicato denunciante incorporó los siguientes medios de prueba, **a) documental:** **1.** Constancia N°4486 **2.** Constancia N°14109 **3.** Constancia N°37446 **4.** Constancia N°37449 **5.** Constancia N°11648 **6.** Constancia N°34793 **7.** Constancia N°86867 **8.** Correo de fecha 20 de



diciembre de 2021 entre Luis Benvenuto al sindicato, Asunto: Fw: remito documentos para reunión de martes 21 **9.** Correo de fecha 22 de julio de 2022 entre Mario Solari y Rolando Luza, Asunto: Fichas de incorporación **10.** Correo de fecha 26 de agosto de 2022 entre Melissa Saavedra y Mario Solari, Asunto: Solicitud de desafiliación Sindicato **11.** Correo de fecha 30 de enero de 2023 entre Mario Solari y Rolando Luza, Asunto: Fichas de incorporación Sindicato de Supervisores **12.** Correo de fecha 10 de mayo de 2023 entre Luis Benvenuto a los Sindicatos, Asunto: Avance protocolo de acoso sexual y laboral RIOHS **13.** Correo de fecha 08 de febrero de 2023 entre Rolando Luza y Nadia Cortés, Asunto: Error en búsqueda de trabajador ADP **14.** Correo de fecha 12 de mayo de 2023 de a la unidad de partes de la Inspección del Trabajo de Antofagasta, Asunto: Denuncia por vulneración de DDFF Nadia Cortés **15.** Conclusiones Jurídicas 201/2023/1318 **16.** Correo de fecha 07 de agosto de 2023 de don Agustín Campillay a don Mario Solari, Asunto: NOTIFICACION CITACION A MEDIACION **17.** Protocolos de acuerdo suscritos entre Minera Meridian Limitada y el Sindicato de Supervisores de fecha 14 de marzo de 2023 **a.** Protocolo Instructivo de Solicitud de Día Administrativo. **b.** Protocolo Adecuación jornada Ordinaria Laboral. **c.** Protocolo implementación sistemas electrónicos Recursos Humanos. **d.** Protocolo de aumento de sueldos base. **e.** Protocolo de reemplazo y horas adicionales. **18.** Carta de Priscilla Gallardo a Luis Benvenuto de fecha 03 de julio de 2023 **19.** Formulario de Inscripción Sindicato de Supervisores de Melissa Saavedra **20.** Formulario de Inscripción Sindicato de Supervisores de Stephanie Mariño **21.** Ficha de inscripción de Nadia Cortés **22.** Ficha de inscripción de Gabriela Rojas **23.** Ficha de inscripción de Melissa Saavedra **24.** Ficha de inscripción de Priscilla Gallardo. **25.** Registro de afiliación y desafiliación de socios del Sindicato de Supervisores de los años 2022 a 2024 **26.** Carta de termino de contrato de trabajo de doña Nadia Cortés Ponce de fecha 01 septiembre de 2023. **27.** Carta de termino de contrato de trabajo de doña Gabriela Rojas Araya de fecha 13 septiembre de 2023. **b) confesional:** **1.-** Luis Andrés Benvenuto Astudillo, **c) testimonial:** **1.-** Gabriela Isabel Rojas Araya. **2.-** Marcos



Antonio Matamala Velásquez, registro de tales declaraciones se mantienen en audio. **d) exhibición de Documentos:** 1.- Registro de RRHH con indicación de trabajadores y número de cargas de los y las socias de la organización 2.- Protocolo de Denuncia e Investigación de acoso sexual y laboral 3.- Protocolo de ingreso a la Compañía. **e) oficios:** 1.- Se oficie a la Inspección de Antofagasta, al correo upartesantofagasta@dt.gob.cl ceciliag@dt.gob.cl, con domicilio en Antonio José de Sucre 311, Antofagasta, para que: a) Remita los expedientes de los procedimientos investigativos: 201/2023/1318 y 201/2023/1319 a) Informe sobre las denuncias de vulneraciones de derechos fundamentales y sus resultados, deducidas por el Sindicato de Supervisores en contra de Minera Meridian Limitada durante el año 2023

Que, en su oportunidad la denunciada incorporó los siguientes medios de prueba, **a) documental:** 1. Contrato de trabajo suscrito entre la Sra. Nadia Cortés y Minera Meridian con fecha 19 de octubre de 2015, junto a sus correspondientes anexos. 2. Set de 10 licencias médicas presentadas por doña Nadia Cortés a su empleador durante la vigencia de la relación laboral. 3. Ficha de inscripción al Sindicato de Supervisores suscrita por la Sra. Cortés con fecha 12 de enero de 2023. 4. Descriptor del cargo de "Analista Senior" emitido por Minera Meridian Limitada. 5. Set de 6 liquidaciones de remuneración de la Sra. Nadia Cortés correspondientes al periodo comprendido entre octubre de 2022 y marzo de 2023. 6. Documento titulado "Su certificación y promesa" suscrito por la Sra. Nadia Cortés con fecha 19 de octubre de 2015. 7. Informe titulado "Conclusiones jurídicas - Minera Meridian Ltda. 201/2023/1318" emitido por la IPT de Antofagasta. 8. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Minera Meridian Limitada. 9. Fotografía obtenida de video corporativo de Minera Meridian Limitada de doña Nadia Cortés. 10. Código de Conducta de Yamana Gold (actual Panamerican Silver) emitido el 23 de octubre de 2019. 11. Cadena de correos intercambiados entre la Sra. Nadia Cortés y Rolando Luza entre el 6 y 8 de febrero de 2023. 12. Protocolos de acuerdo suscritos entre Minera Meridian



Limitada y el Sindicato de Trabajadores Supervisores Minera Meridian Limitada con fecha 14 de marzo de 2023 Específicamente, los siguientes: **a.** Protocolo Instructivo de Solicitud de Día Administrativo. **b.** Protocolo Adecuación jornada Ordinaria Laboral. **c.** Protocolo implementación sistemas electrónicos Recursos Humanos. **d.** Protocolo de aumento de sueldos base. **e.** Protocolo de reemplazo y horas adicionales. **13.** Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley 16.644 emitida por la ACHS con fecha 22 de mayo de 2023 respecto de la Sra. Nadia Cortés. **14.** Documento Excel emitido por MML que contiene el listado de mujeres contratadas por MML, así como los cargos en que cada una de ellas se desempeña. **15.** Documento Excel emitido por MML que contiene un listado de los socios del Sindicato de Trabajadores Supervisores de Minera Meridian por contratos colectivos 2020-2023. **16.** Contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Supervisores (demandante de autos) y Minera Meridian Limitada con fecha 14 de marzo de 2023, junto a su nómina. **17.** Contrato colectivo de trabajo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Supervisores (demandante de autos) y Minera Meridian Limitada con fecha 1° de marzo de 2020, junto a su nómina. **18.** Documento titulado "Solicitud de permiso" suscrito por la Sra. Nadia Cortés con fecha 16 de marzo de 2023. **19.** Copia de correo electrónico enviado por la Sra. Nadia Cortés a Rolando Luza con fecha 16 de marzo de 2023 relativo a "Permiso Nadia Semana 20/03". **20.** Copia de correo electrónico enviado por el Sr. Rolando Luza a la Sra. Nadia Cortés, Gabriela Rojas, Carlos Maldonado y Jenifer Rojas con fecha 7 de julio de 2022 relativo a "días permiso". **21.** Documento Power Point titulado "Mujeres en Yamana Gold - Guía de Participación" emitido por Yamana Gold. **22.** Set de 8 correos electrónicos intercambiados entre Luis Benvenuto, Rolando Luza, la Sra. Nadia Cortés y otros trabajadores durante el periodo comprendido entre el año 2016 y 2023. **b) exhibición de Documentos:** bajo apercibimiento legal del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo: 1.- cartas de afiliación y desafiliación de sus socios correspondientes al periodo comprendido entre enero de 2023 y enero de 2024. Asimismo, para que remita la nómina de



socios que tiene/tuvo durante cada uno de los meses que comprenden el mencionado periodo. **c) oficios:** 1.- Asociación Chilena de Seguridad de Antofagasta, 2.- Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta. **d) causa a la vista:** Se tenga a la vista las siguientes causas; □ Causa RIT T-899-2023 tramitada ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y caratulada "Cortés con Minera Meridian Limitada". □ Causa T-1015-2023 tramitada ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y caratulada "Rojas con Minera Meridian Limitada". d. Página web BNAmericas, noticia del 31 de marzo de 2023, titulado "Pan American Silver completa adquisición de Yamana Gold", link: <https://www.bnamericas.com/es/noticias/pan-american> **e) otros medios de prueba:** Set de 3 vídeos promocionales de Yamana Gold titulados: "Minería con "M" de mujer", "Programa de inclusión y equidad de género", y "Feliz día de la mujer minera".

**SEPTIMO: En cuanto a la excepción de caducidad.** Que, el artículo 486 del Código del Trabajo, establece quienes se encuentran legitimados para iniciar una acción por vulneración de derechos fundamentales, y así dispone que podrá iniciar esta acción el trabajador afectado, alguna organización sindical que considere afectado su derecho, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador afectado y la Inspección del Trabajo cuando tome conocimiento de vulneración de derechos fundamentales.

**OCTAVO:** Que, el referido artículo dispone que la Inspección del Trabajo, actuando en el marco de sus atribuciones, deberá denunciar estos hechos al tribunal competente; no obstante en todos los casos, deberá llevar a cabo, en forma previa a la denuncia, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas; y, en su inciso final, dispone que la denuncia deberá de interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos alegada, plazo que se suspende en la forma a que se refiere el artículo 168 del mismo Código.



**NOVENO:** Que, incumbe entonces determinar qué sentido tienen la expresión "desde que se produzca la vulneración", y ello en relación con aquellos casos en que la vulneración de derechos se mantiene en el tiempo y analizar que sucede con lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486 del Código del Trabajo. Que, en ambos casos la jurisprudencia se ha inclinado por establecer que mientras subsistan los hechos vulneratorios, no habrá de correr plazo alguno y para el evento en que sea la Inspección del Trabajo la institución denunciante, que se encuentra obligada a efectuar un proceso de mediación, el plazo no podrá correr sino una vez concluido este trámite administrativo.

**DECIMO:** Que, a propósito de esta situación el criterio de los tribunales superiores, es considerar que el plazo establecido por el legislador en el artículo 486 debe contabilizarse desde que se produzca la vulneración de derechos y en el caso de que sea denunciante la Inspección del Trabajo, desde que esta vulneración se acredite y esto necesariamente ocurrirá con la investigación que debe efectuar y a propósito de la mediación intentada, por lo que los sesenta días a los que alude el legislador comenzarán a correr solo una vez finalizada la mediación y cuando se tenga certeza de la ocurrencia de la vulneración, lo que sólo se producirá en el momento en que cesa el trámite administrativo.

**UNDECIMO:** Que, en la especie, comparece el Sindicato de Supervisores de Minera Meridian - El Peñón denunciando prácticas antisindicales cometidas por su empleador verificadas en el contexto de una fiscalización iniciada mediante denuncia del Sindicato ya referido, que dio origen a una fiscalización individualizado como proceso de fiscalización Minera Meridian 201/2023/1318; que en definitiva la audiencia de mediación se efectuó el día 11 de agosto del año 2023, fecha en que ha de entenderse finalizada la fiscalización, y considerando que la demanda se ingresó ante este juzgado del trabajo, con fecha 28 de agosto del mismo año 2023, no se ha producido la caducidad que se alega debiendo rechazarse tal excepción.



**DUODECIMO: En cuanto al Fondo.** Que, según lo establece nuestro Código del Trabajo, son consideradas prácticas desleales o antisindicales las acciones que atentan contra la libertad sindical, tal como se desprende de los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo. Que de los mismos artículos también se puede inferir que son considerados sujetos activos: el empleador, el trabajador y las organizaciones sindicales. Que, a su turno el artículo 291 del mismo cuerpo legal contempla una hipótesis normativa específica al señalar que "incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical: "a) los que ejerzan fuerza física o moral a fin de obtener afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impida u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical".

**DECIMO TERCERO:** Que, mediante esta acción el Sindicato denuncia una práctica sistemática de vulneraciones de derechos por parte de la empresa al Sindicato, consistentes en: - Los amedrentamientos a los trabajadores que se sindicalizaron, provenientes de las áreas de RRHH y Finanzas. - La exigencia de supuestos anexos de confidencialidad, con motivo del cambio de dueños de la Compañía, situación que no se materializó sino que sólo fue una forma de cuestionar el profesionalismo de los nuevos socios. - El bloqueo del sistema de ADP de los nuevos socios del Sindicato, sin aviso alguno, para radicar dichas labores en un trabajador no directivo y no sindicalizado. - El no reemplazo de personal faltante por licencias médicas y las malas condiciones laborales, precisamente en las áreas con alto índice de nuevos sindicalizados. - La obstaculización para que las nuevas socias pudieran acceder a los protocolos de mejoras de condiciones.

**DECIMO CUARTO:** Que, si bien la parte demandante no indica en que supuesto legal se encuadrarían tales hechos, lo cierto que la presente denuncia se basa en las conclusiones arribadas en fiscalización 201/2023/1318, por lo que tales hechos se encuadrarían en el supuesto del artículo 291, letra a) del Código del Trabajo, más arriba transcrito.



**DECIMO QUINTO:** Que, del mismo documento denominado fiscalización Minera Meridian 201/2023/1318, aparece que se verificó que 1) que en enero de 2023, las trabajadoras de RRHH, se afiliaron al sindicato y participaron de la negociación colectiva que terminó en marzo de 2023. 2) que se verificó que una vez sindicalizados se cuestionó a los trabajadores su afiliación sindical. 3) se verificó que los trabajadores del área de RRHH fueron bloqueados del sistema ADP, lo que impidió procesar solicitudes e información de superintendentes y Gerencia. 4) Se verificó que don Rolando Luza se encuentra a cargo de la información y gestiones relacionadas con el estamento Gerencia y Superintendencia.

**DECIMO SEXTO:** Que, para acreditar la vulneración al derecho de libertad sindical, la denunciante incorporó los siguientes documentos: a) constancias 9000/2023/4486, 900/202314109, 9000/2023/37446, 9000/2023/37449, 9000/2023/11648, en los que se deja constancia respecto a los actos de amedrentamiento de los que fueron objeto los trabajadores de RRHH en razón de su sindicalización, consistente en críticas a la decisión, bloqueo de los trabajadores en el sistema ADP, solicitudes de desafiliación al sindicato. b) una impresión de una cadena de correos electrónicos en los que aparece que doña Nadia Cortes, analista senior de RRHH, no puede acceder y procesar las vacaciones solicitadas por personal del rol privado.

**DECIMO SEPTIMO:** Que, al prestar declaración en audiencia, don Luis Benvenuto Astudillo, en representación de la denunciada, explica que durante el año 2022 la empresa se encontraba inmersa en un proceso de venta, por lo que se tomó medidas para resguardar la información respecto al rol privado y se recordó a los trabajadores la práctica de manejo de confidencial y sensible de la información y niega haber cuestionado la sindicalización de las trabajadoras; que por otro lado aparece de la declaración de doña Gabriela Isabel Rojas Araya, que decide sindicalizarse y al comunicar esta decisión a su jefatura, fue cuestionada en una reunión al efecto, en que se les manifestó a los trabajadores sindicalizados que habían tomado una muy mala decisión.





**DECIMO OCTAVO:** Que, con lo razonado precedentemente se ha logrado acreditar la existencia de hechos que permitan generar en esta sentenciadora la sospecha fundada respecto a que la empresa ha incurrido en las prácticas antisindicales que se denuncian, por lo que correspondía al denunciado explicar las decisiones adoptadas, pero no lo hizo, toda vez que no pudo explicar suficientemente las decisiones a las que arribó respecto de los trabajadores pertenecientes a recursos humanos que deciden integrar el Sindicato, exigiendo la firma de documentos que comprometían la confidencialidad de las materias conocidas a través de su trabajo y quitando de su conocimiento materias que hasta antes de la sindicalización eran manejadas normalmente por la analista senior Nadia Cortes, en tanto que la explicación basada en el proceso de traspaso a nuevos dueños no tiene asidero en ningún medio probatorio, salvo en la declaración de don Luis Benvenuto, que es precisamente quién formaliza estas prohibiciones.

**DECIMO NOVENO:** Que, si bien se puede advertir que la media de sindicalización se mantiene, lo cierto es que al menos dos trabajadoras de recursos humanos que decidieron sindicalizarse decidieron poner término a su contrato de trabajo mediante despido indirecto- como aparece de las causa tenidas a la vista- y entre los incumplimientos se contempla acoso laboral sufrido como consecuencia de la sindicalización por lo que se puede advertir que resultó lesionada la libertad sindical, lo que lleva a acoger la denuncia en la forma que en lo resolutivo se dirá.

**VIGESIMO: En cuanto a los demás antecedentes allegados a los autos.** Que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio por las partes ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no mencionada en nada lo resuelto en el presente fallo pues la misma ha devenido en sobreabundante en relación con los hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio.

□Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 21, 22, 34, 35, 41, 42, 44, 54 a 58, 67, 73, 153, 154, 159, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 178, 184, 420,



423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo;

□Se declara:

**I.-** Que, se **acoge** la denuncia de prácticas antisindicales interpuesta por doña Camila Francisca Castillo Villaflor, en representación del **SINDICATO SUPERVISORES MINERA MERIDIAN-EL PEÑON**, representado por don Mario Nelson Solari Otarola, dirigida en contra de **MINERA MERIDIAN LIMITADA**, representada por don Luis Andrés Benvenuto Astudillo, todos ya individualizados y se declara

**1.-** Que, la denunciada ha incurrido en acciones constitutivas de práctica antisindical conforme lo establece el artículo 291 letra e) del Código del Trabajo, en consecuencia **se condena** a la empresa denunciada a pagar una multa equivalente a 50 (cincuenta) unidades tributarias mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo.

**2.-** Que, la empresa deberá cesar la conducta lesiva, absteniéndose en el futuro ejercer acciones que tiendan a desincentivar la sindicalización de los trabajadores que prestan servicio en el área de recursos humanos.

**II.-** Que, se condena en costas a la denunciada, las que se regulan en dos (2) ingreso mínimo mensual incrementado para efectos remuneracionales.

**III.-** Ejecutoriada que sea la presente sentencia, ofíciase a la Dirección del Trabajo, para los efectos de lo previsto en el artículo 294 bis del Código del Trabajo, remitiéndose además copia autorizada de la presente sentencia.

□Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT S-30-2023**

**RUC 23- 4-0508384-1**

**Dictada por doña YOHANA MARIA CHAVEZ CASTILLO, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta, a tres de junio de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.





A contar del 6 de abril de 2025, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Sala y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>