**Santiago, catorce de noviembre de dos mil veintitrés.**

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Que comparece don LUIS ERNESTO HUERTA VILCHES**, chileno, actualmente cesante, cédula nacional de identidad número 11.599.780-7, con domicilio en pasaje Fresia n° 6343, población Prat, Antofagasta, Región de Antofagasta, **MAXIMILIANO ALFREDO VILLEGAS COLLIPAL**, chileno, actualmente cesante, cédula nacional de identidad número 13.425.002-k, con domicilio en calle Vasco de Gama N°3736, Calama, región de Antofagasta, **PABLO ANDRES ORELLANA CORREA,** chileno, actualmente cesante, cédula nacional de identidad número 14.354.075-8, con domicilio en calle Mónaco n° 493, departamento 541, La Serena, región del Coquimbo, **RODOLFO ANTONIO VASQUEZ ORTIZ,** Chileno, actualmente cesante, cédula nacional de identidad número 12.913.180-2, con domicilio en Parcela n°18, lote B, Litueche, región del Libertador General Bernardo O'higgins, y **CARLOS WLADIMIR LINCO PAINE,** chileno, actualmente cesante, cédula nacional de identidad número 16.669.287-3, con domicilio en pasaje 11 de septiembre n°3440, Calama, región de Antofagasta, a V.S. quienes encontrándose dentro del plazo legal para hacerlo y en conformidad a lo prescrito en los artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, vienen en interponer denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex-empleador directo, la sociedad **BUILDTEK SPA**, del giro de ingeniería y montaje, representada legalmente por don **VÍCTOR VALECH YARUR**, cédula de identidad número 13.039.764-6, ignora profesión u oficio, o por quien a la fecha de la notificación de la demanda ejerza labores de administración conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio para estos efectos en Av. Del Valle #601, oficina 22, comuna de Huechuraba, Región Metropolitana, y de forma solidaria o subsidiaria, según se determine en virtud de los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE (División Chuquicamata)**, RUT N° 61.704.000-K, representada legalmente por don **NICOLÁS RIVERA RODRIGUEZ**, cédula de identidad N° 14.119.793-2, o por quien cumpla dichas funciones al momento de notificación de la demanda, ambos con domicilio en avenida 11 Norte 1291, Villa Exótica, Calama, región de Antofagasta, con apoyo en los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que a continuación exponen:

**EXPOSICIÓN CLARA Y CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS**

A) ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

1.- Todos los trabajadores demandantes fueron contratados por la denunciada principal de autos, bajo vínculo de subordinación y dependencia en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo, sin embargo, al continuar prestando sus servicios para la demandada este pasó a tener el carácter de indefinido. Las fechas de contratación son las siguientes:

ERLRXJSYDJM

a.- Luis Huerta Vilches: Ingresó el **22 de julio de 2021.**

b.- Maximiliano Villegas Collipal: Ingresó el **04 de octubre de 2021.**

c.- Pablo Orellana Correa: Ingresó el **14 de febrero de 2022.**

d.- Rodolfo Vasquez Ortiz: Ingresó el **10 junio de 2022.**

e.- Carlos Linco Paine: Ingresó el **22 de marzo de 2022.**

2. – Agregan que en cuanto a su jornada de trabajo, esta correspondía a una modalidad de 14 x 14, esto es, de 14 días continuos de trabajo seguidos por 14 días continuos de descanso, cuya jornada laboral diaria era de 07:00 a 19:00 horas, con una hora de colación imputable a dicha jornada.

3. – Exponen que su remuneración mensual estaba compuesta por un sueldo base, gratificación legal convencional, bonos, además de asignaciones de acercamiento y movilización. Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual de cada uno de ellos corresponde a la siguiente:

a. Luis Huerta Vilches: la suma de **$ 1.322.287.-**
b. Maximiliano Villegas Collipal: la suma de **$ 1.474.133.-**
c. Pablo Orellana Correa: la suma de **$ 1.363.366.-**
d. Rodolfo Vasquez Ortiz: la suma de **$ 1.549.887.-**
e. Carlos Linco Paine: la suma de **$ 1.576.651.**

4. – Manifiestan que la naturaleza de los servicios para los que fueron contratados, corresponde a la de **"Maestro Mayor Mecánico"** en el caso de los demandantes Luis Huerta Vilches y Carlos Linco Paine, de **"Maestro Primera Mecánico"** en el caso del demandante Pablo Orellana Correa, de **"Operador Manipulador Telescópico"** en el caso de demandante Rodolfo Vássquez Ortiz y de **"Operador Camión aspirador"** en el caso del demandante Maximiliano Villegas Collipal.

5.- Exponen que en cuanto al **régimen de subcontratación**, durante toda la relación laboral se desempeñaron de manera habitual en calidad de trabajadores de la empresa principal BUILDTEK SPA, quien es empresa contratista de la empresa mandante CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, ello en virtud de "*Contrato 460002033 Serv. Operación* y *Mantención de Redes Agua",* beneficiándose ésta última de las labores que realiza su contratista. En este sentido, se configura la hipótesis descrita en los artículos 183-A y siguientes del Código de Trabajo, toda vez que la demandada principal ha ejecutado un servicio *"bajo su cuenta y riesgo y con trabajadores de su dependencia, para la demandada solidaria".*

**6.- Manifiestan que al momento de sus despidos recientemente habían ingresado al** Sindicato nacional interempresa de montaje industrial, obras civiles y servicios industriales "SINAMIND". **En efecto, señalan que se afiliaron a dicha organización sindical con el**

ERLRXJSYDJM

**fin de obtener mejores beneficios y tener un mayor resguardo de los derechos laborales, sin embargo, y tal como se expondrá más adelante, sus despidos tuvieron un evidente motivo antisindical.**

B) DEL DESPIDO VULNERATORIO DE DERECHOS FUNDAMENTALES. ACTO DE DISCRIMINACIÓN A LA SINDICACIÓN.

7.- Argumentan que tal y como se indicó previamente, fueron contratados por la empresa Buildtek para la operación general y mantención de redes de agua al interior de la mina Chuquicamata, realizando labores tales como reparación de líneas de drenaje, tratamiento del agua industrial, mantención de redes contra incendio y aguas servidas, limpieza de las piscinas, reparación de cañerías de agua, montaje y desmontaje de bombas de drenaje al interior de la mina, mantención de válvulas y bombas, entre muchas otras funciones.

8.- Agregan que sin embargo, desde que ingresaron a prestar servicios para la denunciada, **comenzaron a advertir una serie de irregularidades en el desarrollo de su trabajo**, que dicen relación con la deficiencia en la entrega de todos los elementos de protección personal, mal estado de los baños y camarines, falta de instrumentos para el correcto desarrollo del trabajo, fallas en las maquinarias de trabajo (tales como plataforma elevadora de hombres y máquinas drenadoras de agua, entre otras), malas prácticas como la utilización de materiales ajenos que le pertenecían a otras empresas contratistas al interior de la mina, faltas graves como la falta de vacunación preventiva contra la Hepatitis y Tétanos por motivo de exposición de aguas servidas, y sobre todo, la diferencia que existía entre sus remuneraciones y la de otros colegas en la mina, que estando desempeñando trabajos similares tenían una mayor remuneración, pero que sin embargo se encontraban contratados por otras empresas contratistas.

6. - En razón de lo anterior, es que con el único fin de obtener mejores condiciones de trabajo, como trabajadores **tomamos la decisión de ingresar al Sindicato nacional interempresa de montaje industrial, obras civiles y servicios industriales "SINAMIND",** afiliación que se llevó a cabo durante el mes de **Julio de 2022**, es decir, al momento de nuestro despido hace muy poco tiempo habíamos ingresado a la organización sindical.

9.- Indican que lo cierto es que luego del ingreso al Sindicato, el trato que la empresa tenía con ellos ya no sería el mismo, desde ese momento, a ojos de su ex empleador pasaron a ser trabajadores de segunda categoría además de ser una posible amenaza a sus intereses, más aún, considerando que muchos de los trabajadores contratados por parte de la empresa contratista Buildtek ingresaron a dicha organización sindical, cuestión que trajo una evidente molestia entre sus superiores y sus dueños, ya que según ellos ponían a la empresa en una posición complicada frente a la mandante CODELCO Chile.

10.- Así las cosas, es que **el ambiente laboral en los meses previos al despido, comenzó a volverse hostil**, especialmente para los trabajadores que como dijeron habían ingresado recientemente al Sindicato, sin embargo, la situación comenzó agudizarse a comienzos de septiembre del año 2022, toda vez que como trabajadores, algo ya cansados por no obtener

ninguna respuesta por parte de la empresa a sus legítimos reclamos, finalmente tomaron la decisión de organizarse. En efecto, como se indicó la situación comenzó a llegar a su clímax, sobre todo cuando la denunciada incumplió otra vez con su deber de seguridad con ellos y con los demás trabajadores, en relación al incumplimiento de continuar con el proceso de vacunación preventiva (Hepatitis, Tétanos entre otras), en que la segunda dosis correspondía en agosto de 2022 y no se continuó vacunando al personal, la cual era algo de suma importancia toda vez que en su trabajo estaban encargados de los residuos de agua industrial, la que en la práctica estaba filtrada con agua servida por lo que aumentaba enormemente el riesgo de contraer enfermedades, asimismo, durante la primera semana de septiembre, nuevamente se les niega a los trabajadores la solicitud de mesa negociadora para poder solucionar materias tan importantes como la falta de materiales e instrumentos de trabajo, de seguridad y conversar en torno a la diferencia de salarios.

10.- Por lo anterior, es que la organización Sindical, liderado por el Dirigente Sr Mario Arellano, llamó a los trabajadores a reuniones extraordinarias a fin de tomar medidas al respecto, puesto que la situación como expusieron era grave y estaba en peligro la integridad física de los trabajadores. Es así que luego de participar en dichas reuniones, la organización tomó la decisión mediante acuerdo de organizar una "manifestación de brazos Caídos" la que tenía fecha agendada específicamente para el día 13 de septiembre de 2022, la cual se llevaría a cabo en dos turnos, y solo en horarios determinados, esto fin de no perjudicar las faenas. El primer turno de día, participaron alrededor de 27 trabajadores entre los cuales estaban ellos, y el turno de noche en que participaron alrededor de 28 trabajadores. Indican que es importante destacar que aquel día siempre estuvieron a disposición de su empleador para prestar sus servicios, ya que como dijeron, la manifestación era solo por un tiempo determinado dentro de la jornada habitual. Asimismo, en las reuniones previas y en la que se tomó la decisión de realizar dicha manifestación, estuvieron presente representantes de la empresa, como el Administrador de contrato Sr Rodrigo Zambrano y el Gerente de proyectos de Buildtek Sr Carlos Rencoret, vale decir, la empresa siempre estuvo en conocimiento del acuerdo adoptado por los trabajadores.

11.- Pues bien, llegado el día **13 de septiembre**, como era habitual todos llegaron a su lugar de trabajo, incluso firmaron el libro de asistencia aquel día, iniciándose en consecuencia el acto programado con punto de encuentro central en las instalaciones de buildtek al interior de la mina, en turno de mañana a eso de las 8.00 hrs de la mañana, la que contaba incluso con la participación de los dirigentes Sindicales.

12.- Relatan que lo cierto es que la reacción inmediata de la empresa fue pésima, al rato del inicio de la manifestación la empresa en coordinación de Codelco procede a cerrar portones y rejas de las instalaciones de faena, esto a fin de evitar que trabajadores salgan de ella, además de la prohibición de retirar las llaves de los equipos y de los vehículos para que estos no puedan ser utilizados. Asimismo, las denunciadas dieron la orden de cerrar las bodegas negando incluso el uso de los baños, cuestión que evidentemente provocó que el personal se pusiera más fuerte en su postura. Agregan que al llegar el mediodía, no sabían si tendrían la posibilidad de salir a almorzar o no, pero gracias a la presión de los dirigentes sindicales a

ERLRXJSYDJM

través de Codelco se pudo lograr que al menos pudieran entregarles las llaves de los buses para poder ir al casino a almorzar. Ya alrededor de las 18:00 hrs, el administrador de contrato Sr Rodrigo Zambrano, les indica que por orden de CODELCO debían retirarse de las instalaciones hacia la ciudad de Calama, lugar en que se quedarían en una pensión que había sido coordinada entre el contratista y la minera, siendo los buses facilitados por este último, a la cual accedieron toda vez que se les indicó que el día de mañana comenzarían las negociaciones, cuestión que finalmente resultó ser una mentira con el solo objetivo de lograr la bajada anticipada a la ciudad de Calama y dejar los campamentos mineros. Es importante destacar, que antes de salir de las instalaciones todos firmaron su salida en el libro de asistencia.

13.- señalan que el día 14 de septiembre se levantaron normalmente, como era habitual realizaron las encuestas de salud obligatorias de Codelco previo al inicio de jornada, sin embargo, desde la empresa les señalan que ningún vehículo vendría por ellos para subir a las faenas, y que tampoco llegaba ningún tipo de locomoción colectiva a la pensión, por lo que en ese momento se sintieron completamente engañados. Al mediodía, el dirigente sindical llega al lugar donde se alojaban donde todos firmaron un documento para poder interponer una denuncia ante la Inspección del trabajo por toda la situación que se venía produciendo con la empresa, y por sobre todo, por haberlos bajado de manera fraudulenta a Calama, situación que produjo que todas sus pertenencias personales se quedaran en los campamentos de la minera CODELCO.

**14.- Así las cosas, a eso de las 16.00 horas de ese mismo día, comenzaron a recibir llamadas telefónicas por parte del área administrativa de Buildtek, donde les informaron que por orden de la gerencia de la empresa estaban despedidos por haber participado en la "paralización" del día anterior, lo que según ellos aplicaría la causal de término de contrato de trabajo del** artículo N° 160, numeral 4°, letra B, del Código del Trabajo**. Además, se les indicó que debían hacer abandono de la pensión el día 15 de septiembre antes del mediodía, y que todos los gastos que se pudiesen ocasionar posterior a eso eran por cuenta del trabajador, es decir de ellos, incluso los pasajes de retorno a sus hogares (hacia distintas regiones), cuestión que encontraron sumamente injusto toda vez que en teoría tenían fecha de bajada a Calama el día 19 de septiembre de 2022, y estos pasajes ya los habían comprado con anterioridad, y los costos por cambio de fecha eran demasiado altos.**

15.- Hacen presente; que sólo a algunos de los trabajadores despedidos se les mandó la correspondiente carta de despido por medio de correo electrónico, otros tuvieron que recurrir a la Inspección del Trabajo a fin de conseguir un comprobante de carta de aviso de despido, y recién en ese momento se percataron que efectivamente su ex empleador había invocado la causal del artículo N° 160, numeral 4°, letra B, del Código del Trabajo, con el único fundamento: *"Negarse a trabajar haciendo solicitudes económicas que no tenían fundamento.*

16.- Cabe preguntarse entonces, ***¿Cuáles fueron los reales motivos que tuvo la empresa para despedirlos? ¿Cuándo empezaron? ¿En qué consistieron? ¿Cuál sería la razón***

***que justifica el hecho de que todos los trabajadores despedidos fueron justo los que se afiliaron al sindicato y que participaron activamente en el mismo?*** No cabe duda entonces, que el despido del que fueron víctimas tuvo sólo un fundamento, cual es, **un motivo antisindical**, que se originó como consecuencia de sus FUNDADOS reclamos por incumplimientos laborales una vez afiliados al sindicato (cuestión que disgustó al empleador), indican que su activa participación en el mismo, y la manifestación de brazos caídos la cual fue consensuada por toda la organización, mediante asambleas y con absoluto conocimiento de su ex-empleador.

17.- Por lo anterior, de forma indiscutida, el despido constituye, a todas luces, un acto arbitrario e ilegal que vulnera garantías constitucionales como el contemplado en el artículo 19 N° 16 de la CPR, por significar el despido una discriminación por razones que no se basan en su capacidad ni idoneidad personal, sino que únicamente por afiliarse y participar en el Sindicato.

18.- Por último, hacen presente; que con la demandada suscribieron el respectivo finiquito ante Notario Público, sin embargo, en dicho documento han dejado expresa constancia de una **reserva de derechos** que les permite entablar cada una de las acciones intentadas.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Exponen que conforme a los hechos narrados en el presente libelo, las pretensiones alegadas y demandadas se sustentan en los siguientes puntos de derecho, a saber:

1) DEL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO.

***a)*** De la discriminación.

La discriminación implica una distinción carente de toda fundamentación racional y que solo obedece a un mero capricho de su autor. Se diferencia de una simple distinción por el hecho de que esta es arbitraria o injusta.

*Tal como señala el profesor EDUARDO CAAMANO ROJO* "La discriminación es un concepto valórico determinado, que importa la idea de un tratamiento desigual e injustificado, que carece de fundamentación objetiva y razonable que permita entender por qué y la finalidad de la desigualdad. De este modo, la discriminación es una conducta que implica distinguir a dos personas a base de un criterio elegido por el agente y que es calificado como

injustificado o arbitrario. "

***b)*** De la consagración positiva del derecho a no ser discriminado.

ERLRXJSYDJM

La discriminación arbitraria está prohibida en nuestro ordenamiento jurídico por una multiplicidad de normas, de variadas fuentes y jerarquías. La primera fuente normativa nacional, la Constitución política de la República, expresa en su artículo 1° que *"Las personas nacen libre e iguales en dignidad y derechos*" y agrega en su artículo 19 N°2 que *"La constitución asegura a todas las personas (..) La igualdad ante la ley"*

*Además, como señala la doctrina nacional nuestra constitución consagra derechos fundamentales específicos en materia laboral, como lo es el derecho a la no discriminación en materia laboral en su artículo 19 N°16 inciso tercero disponiendo que* "La constitución asegura a todas las personas: (..) Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos."

A nivel de normativa internacional ratificada por Chile, y que se encuentra actualmente vigente citan:

a) *Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyos Artículos 2.2. y 23.2 disponen que:* "Toda persona tiene derechos y libertades proclamadas en esta Declaración, sin distinción alguna de Raza, color, sexo, idioma, religión política o de cualquiera otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" y que "Toda persona derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."

b) *Pacto Internacional de derechos Civiles y políticos cuyo artículo 26 dispone que* "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."

c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 2.2. dispone que: *"Los Estados Partes e*n el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social

d) *Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1958 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, cuyo artículo 1 define discriminación como: "A* los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto

ERLRXJSYDJM

anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

*e)* cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados."

A nivel legal, interno, el **artículo 2°** del Código del Trabajo (incisos 3°, 4° y 5°) dispone que: *"Los actos de* discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, **sindicación**, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

2) EL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO POR SINDICACIÓN.

Precisamente, el **artículo 2° del Código del Trabajo** expresamente **prohíbe los actos discriminatorios contra los trabajadores por motivos de sindicación**, esto es, declara como ilegítima cualquier medida que decida que el empleador que se aplique solo a los trabajadores que realicen actividades sindicales, de manera de otorgarles un trato diferente o desigual respecto de quienes no realizan tales actividades. Lo mismo establece el **artículo 215 del Código del Trabajo,** que prohíbe expresamente despedir o perjudicar a un trabajador por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.

También, el **Convenio 98 de la OIT**, ratificado por nuestro país y actualmente vigente, en lo pertinente señala:

***"Artículo 1.-*** *1.* Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

**2.** Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

***a)*** sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

***b)*** despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo."

ERLRXJSYDJM

LA FORMA EN COMO SE VULNERO EL DERECHO A NO SER DISCRIMINADO POR SINDICACIÓN.

Examinadas todas las normas anteriores, **es evidente que la demandada tiene un especial deber de justificar adecuadamente el despido**, en consideración de haber sido trabajadores que junto a otros compañeros recientemente habían ingresado a un sindicato y que se encontraban reclamando varias vulneraciones en sus derechos laborales.

De esta forma, su derecho a ser tratado con igualdad por su ex empleador ha sido vulnerado con ocasión de nuestro despido.

3. LOS INDICIOS.

El artículo 493 del Código del Trabajo dispone: *"Cuando de los* antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

En atención al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, los aludidos indicios deben guardar relación con *"Hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales"*.

En el caso de autos, según dan cuenta los hechos expuestos en esta presentación, existen indicios suficientes de que el despido del que fueron objeto es discriminatorio y vulneratorio de DDFF, tanto en razón de la conducta consistente en:

1. La circunstancia de haber resultado despedidos al poco tiempo de haberse afiliado al Sindicato. (menos de dos meses) – unido a su activa participación en el Sindicato.
2. - La circunstancia de haber reclamado varias irregularidades con apoyo del sindicato.
3. - La circunstancia de haber resultado despedidos, convenientemente por el empleador, luego de la jornada de manifestación de brazos caídos, la cual fue debidamente informada, entre otros indicios.

4. DE LA INDEMNIZACIÓN PROPORCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO PACTADA, EN RELACIÓN AL ACUERDO MARCO.

De acuerdo a lo establecido en el Acuerdo celebrado entre la empresa CODELCO y la Confederación de Trabajadores del Cobre de Chile (CTC) y la Asociación Gremial de Empresas para la Minería y Rubros Asociados (AGEMA), se establece un pago por concepto de Indemnización Proporcional por años de servicio, equivalente al 2,5 días por mes trabajado para aquellos trabajadores que tienen entre 4 y 18 meses de servicio.

ERLRXJSYDJM

Posteriormente, este acuerdo fue mejorado mediante un nuevo documento suscrito de fecha julio de 2022, la cual en página octava, letra I, se establece un pago por concepto de Indemnización Proporcional por años de servicio, equivalente al 3 días por mes trabajado, por el periodo que dure el contrato de trabajo.

Sin embargo, esta indemnización no fue considerada por la denunciada en el proyecto de finiquito, por lo que se demanda el cobro de dichos dineros por los siguientes montos que se detallan:

a. Luis Huerta Vilches, se adeuda la suma de **$ 1.718.977.-** por 13 meses de trabajo. (valor por tres días = $132.229 x 13)

b. Maximiliano Villegas Collipal, se adeuda la suma de **$ 1.918.548.-** por 11 meses de trabajo ( valor por tres días = 147.413 x 11)

c. Pablo Orellana Correa: la suma de **$ 954.359.-**, por 07 meses de trabajo. (valor por tres días = $136.337 x 07)

d. Rodolfo Vasquez Ortiz: la suma de **$ 464,967.-** por 03 meses de trabajo. ( Valor por tres días = $154.989 x 03) trabajo ( Valor por tres dias = **$**157.665 x 05)
En virtud de lo dispuesto en los artículos 2, 22, 41, 215, 294, 420, 423, 425, 446, 485, 489 y demás pertinentes del Código del Trabajo terminan solicitando al Tribunal se sirva tener por interpuesta la presente denuncia en PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES, en contra de la **BUILDTEK SPA**, representada legalmente por don **VÍCTOR VALECH YARUR**, cédula de identidad número 13.039.7 64-6, o por quien a la fecha de la notificación de la demanda ejerza labores de administración conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, y de forma solidaria o subsidiaria, según se determine en virtud de los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE (División Chuquicamata)**, representada legalmente por don **NICOLÁS RIVERA RODRIGUEZ**, cédula de identidad N° 14.119.793-2, o por quien cumpla dichas funciones al momento de notificación de la demanda, todos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva dar lugar a ella declarando:

1. - Que la conducta de la demandada, manifestada en el despido vulneratorio que denuncian, es discriminatoria por haber infringidolo establecido en el artículo número 2° inciso cuarto del Código del Trabajo y,además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada.

2. - Que se condene a las demandadas al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, según el siguiente detalle:

ERLRXJSYDJM

a.
estime pertinente.

b. Carlos Linco Paine: la suma de $ 1.576.651.- o lo que se estime pertinente.

3. - Que se condene a las demandadas al pago de laindemnización por años de servicios, equivalente a un año trabajado, en relación al demandante Luis Huerta Vilches, esto por la suma de $ 1.322.287.- o lo que se estime pertinente.

4. - Que conforme al artículo 489 en relación al artículo 168 inciso tercero del Código del Trabajo, se condene a las demandadas a pagar el recargo legal del 80% por sobre la indemnización de años de servicio, en el caso del demandante Luis Huerta Vilches, correspondiente a la suma de $1.057.830.- o lo que se estime conforme al mérito del proceso.

5. Que se condene a las demandadas al pago de la indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once meses de remuneración, según el siguiente detalle:

a. Luis Huerta Vilches: la suma de $ 14.545.157.- o loque se estime pertinente.
b. Maximiliano VIllegas Collipal: la suma de $ 16.215.463.- o lo que se estime pertinente.
c. Pablo Orellana Correa: la suma de $ 14.997.026.- o lo que se estime pertinente.
d. Rodolfo Vasquez Ortiz: la suma de $ 17.048.767.- o lo que se estime pertinente.
e. Carlos Linco Paine: la suma de $17.343.161.- o lo que se estime pertinente.

6. - Se condene a las demandadas al pago por concepto de indemnización proporcional de años de servicios, establecido en el acuerdo marco suscrito, por las siguientes sumas que se detallan:

a. Luis Huerta VIlches, la suma de $ 1.718.977.-o lo que se estime pertinente.
b. Maximiliano Villegas Collipal, la suma de de $ 1.918.548.- o lo que se estime pertinente.
c. Pablo Orellana Correa. la suma de$ 954.359.- o lo que se estime pertinente.
d. Rodolfo Vasquez Ortiz, la suma de $ 464,967.- o lo que se estime pertinente.
e. Carlos Linco Paine: la suma de $ 788.325.- o lo que se estime pertinente.

7. - Que las prestaciones anteriores, sean pagadas con máximos reajustes e intereses legales correspondientes y;

8. - Que se condene a las demandadas al pago de las costas personales y procesales de la presente causa.

Que acto seguido y para el evento que no se acoja la acción de tutela laboral con ocasión del despido, **EN SUBSIDIO** y en conformidad con lo dispuesto inciso séptimo del artículo 489 del Código del Trabajo, entablan demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleadora, la sociedad **BUILDTEK SPA**,

ERLRXJSYDJM

del giro de ingeniería y montaje, representada legalmente por don **VÍCTOR VALECH YARUR**, cédula de identidad número 13.039.764-6, ignoro profesión u oficio, o por quien a la fecha de la notificación de la demanda ejerza labores de administración conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio para estos efectos en Av. Del Valle #601, oficina 22, comuna de Huechuraba, Región Metropolitana, y de forma solidaria o subsidiaria, según se determine en virtud de los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE (División Chuquicamata)**, RUT N° 61.704.000-K, representada legalmente por don **NICOLÁS RIVERA RODRIGUEZ**, cédula de identidad N° 14.119.793-2, o por quien cumpla dichas funciones al momento de notificación de la demanda, ambos con domicilio en avenida 11 Norte 1291, Villa Exótica, Calama, región de Antofagasta, **solicitando que la misma sea acogida en todas sus partes, en atención a la relación circunstanciada de los hechos y antecedentes de derecho sostenidos en la denuncia de tutela laboral contenida en lo principal de esta presentación, los que por economía procesal dan por íntegramente reproducidas.**

En mérito de los antecedentes relacionados, a que se ha hecho referencia en lo principal de este libelo, que se dan por expresamente reproducidos y de acuerdo con lo expuesto y de lo prescrito en los artículos 22, 41, 160, 162, 161, 163, 168, 446, demás pertinentes del Código del Trabajo termina solicitando se sirva el Tribunal tener por interpuesta demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de su ex empleadora, **BUILDTEK SPA**, representada legalmente por don **VÍCTOR VALECH YARUR**, cédula de identidad número 13.039.764-6, o por quien a la fecha de la notificación de la demanda ejerza labores de administración conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, y de forma solidaria o subsidiaria, según se determine en virtud de los artículos 183 A y siguientes del Código del Trabajo, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE (División Chuquicamata)** , representada legalmente por don **NICOLÁS RIVERA RODRIGUEZ**, cédula de identidad N° 14.119.793-2, o por quien cumpla dichas funciones al momento de notificación de la demanda, todos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva dar lugar a ella declarando:

a. estime pertinente.

b. Carlos Linco Paine: la suma de **$ 1.576.651.-** o lo que se estime pertinente.

2. - Que se condene a las demandadas al pago dela indemnización por años de servicios, equivalente a un año trabajado, en relación aldemandante Luis Huerta Vilches, esto por la suma de **$ 1.322.287.-** o lo que se estime pertinente.

3. - Que conforme al artículo 168 inciso tercero del Código del Trabajo, se condene a las demandadas a pagar el recargo legal del 80% por sobre la indemnización de años de

ERLRXJSYDJM

servicio, en el caso del demandante Luis Huerta Vilches, correspondiente a la suma de **$1.057.830 .-** o lo que se estime conforme al mérito del proceso.

a.

estime pertinente.

b. Carlos Linco Paine: la suma de **$ 788.325.-** o lo que se estime pertinente.

4. - Que las prestaciones anteriores, sean pagadas con máximos reajustes e intereses legales correspondientes y;

5. - Que se condene a las demandadas al pago de las costas personales y procesales de la presente causa.

**SEGUNDO:** Que estando dentro de plazo comparece **Juan Pablo Arriagada Aljaro,** abogado, en representación, según se acreditará, de la sociedad **"Tecnologías Industriales Buildtek S.A."**, con domicilio en Avenida del Valle N° 601, oficina 302, comuna de Huechuraba, Santiago, quien de conformidad con lo establecido en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, vino en evacuar el traslado conferido a esta parte, procediendo a contestar la demanda interpuesta por LUIS ERNESTO HUERTA VILCHES, MAXIMILIANO ALFREDO VILLEGAS COLLIPAL, PABLO ANDRES ORELLANA CORREA, RODOLFO ANTONIO VASQUEZ ORTIZ, y CARLOS WLADIMIR LINCO PAINE, en contra de su representada, solicitando desde ya su más absoluto rechazo, con expresa condena en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone.

Indica que niegan la totalidad de los hechos mencionados en el libelo, a excepción de las fechas de ingreso y cargo de los actores. Todo el resto se controvierte

Contexto sindical de la empresa denunciada

Manifiesta que Buildtek es una empresa que se caracteriza por garantizar la efectividad del ejercicio de los derechos de sus trabajadores, entre ellos, la libertad sindical, permitiendo a sus dependientes constituir las organizaciones sindicales que estimen necesarias para defender, representar y promocionar sus intereses profesionales y económicos propios de la calidad de trabajador dependiente.

Es así, como durante su existencia, además del demandante se han constituido un total de 2 Sindicatos adicionales, uno de empresa y otro Interempresa.

Importante es además mencionar que con el Sindicato de Empresa se han suscrito en el tiempo numerosos instrumentos colectivos, pudiendo mencionarse el actualmente vigente, cuyas estipulaciones fueron extendidas voluntariamente por la empresa a 1395 trabajadores. Es decir, precisamente para fomentar la actividad sindical del Sindicato, la empresa, actuando de

ERLRXJSYDJM

manera absolutamente voluntaria, procedió a extender todos los beneficios del Convenio Colectivo vigente suscrito con el Sindicato a casi la totalidad de sus trabajadores, lo que es una muestra de respeto absoluto y promoción de la libertad sindical.

Todas las negociaciones colectivas - especialmente la más reciente, verificada en el año 2020, se han desarrollado en forma cordial y leal, suscribiéndose como resultado de las mismas, instrumentos colectivos a satisfacción de las partes empresa y trabajadores.

Por lo tanto, se podrá apreciar que su representada es una empresa en la cual la libertad sindical ha funcionado en plenitud, sin que tengan interés alguno en coartar su ejercicio por parte del Sindicato.

**1.1.** Teoría del caso de Buildtek: Inexistencia de acto de antisindicalidad:

Señala que niega todos y cada uno de los argumentos e indicios que señala la parte denunciante como fundamento de su pretensión y solicita el rechazo total y absoluto de la denuncia intentada, en razón que la misma es improcedente e infundada, de acuerdo con los argumentos que se exponen separadamente.

Los actores fueron despedidos por lo que ellos mismos reconocen en la demanda: negarse a trabajar.

12.- Por lo anterior, es que la organización Sindical, liderado por el Dirigente Sr Mario Arellano, llamó a los trabajadores a reuniones extraordinarias a fin de tomar medidas al respecto, puesto que la situación como dijeron era grave y estaba en peligro la integridad física de los trabajadores. Es así que luego de participar en dichas reuniones, ***la organización tomó la decisión mediante acuerdo de organizar una "manifestación de brazos Caídos" la que tenía fecha agendada específicamente para el día 13 de septiembre de 2022***, la cual se llevaría a cabo en dos turnos, y solo en horarios determinados, esto fin de no perjudicar las faenas

**1.2.** Los hechos

El día 13 de Septiembre de 2022 los actores decidieron negarse a trabajar, como una reacción a una demanda de mejoras salariales, completamente injustificada. Las remuneraciones de los actores son completamente razonables y de nivel de mercado y por tanto su conducta carece de toda justificación.

Cabe indicar que esto fue liderado por el señor Mario Arellano como una reacción a las objeciones de legalidad que le planteó la empresa a su intento de iniciar un proceso de negociación colectiva, sin cumplir los requisitos para ello. Y al verse impedido de poder continuar este proceso, tuvo la idea de presionar a la empresa a través de una medida de fuerza como fue la paralización de un grupo de trabajadores, conducta completamente ilegal.

ERLRXJSYDJM

Cabe indicar que las pretensiones económicas manifestadas por los actores eran completamente desmedidas, exageradas y desproporcionadas, comparando con el nivel de renta del resto de los trabajadores de la empresa, incluso los sindicalizados.

Ante ello, la administración de la empresa intentó conversar con los actores para que cesaran en su proceder, pero estos, guiados por el señor Arellano se negaron a ello, motivo por el cual no quedó otra opción a la empresa que despedirlos por la causal del artículo 160 N°4, esto es, la negativa injustificada a trabajar. Manifiesta que es completamente falso lo que aseveran los actores en cuanto a que hubieran estado a disposición de la empresa para trabajar, ya que sólo se paralizaron durante unos momentos.

**2.** Argumentos de Derecho

**2.1.** La falta de configuración de despido antisindical

La verdad es que es tal el detalle que entrega la propia demanda del actuar de los ex trabajadores que entrega la respuesta a sus preguntas. Estos decidieron paralizar ilegalmente sus funciones, afectando a la empresa y su mandante Codelco.

Es completamente falso que la empresa hubiera estado en conocimiento de lo que los actores pretendían. El conocimiento sólo se tuvo una vez que paralizaron y afectaron todos los procesos de la empresa.

Los hechos explicados en los capítulos precedentes permiten sostener, de otro lado, que no resulta plausible que en la supuesta actuación de los actores pueda sostenerse que ha existido un despido motivado por la afiliación sindical.

A este efecto, cabe considerar lo siguiente:

a. - el Código del Trabajo define las prácticas desleales o antisindicales en el Título IX del Libro III destinado a regular las Organizaciones Sindicales, como **acciones que atenten contra la libertad sindical** (artículos 289 y siguientes).

El Diccionario de la Real Academia Española Refiere el vocablo **"atentar"** como **"emprender o ejecutar una cosa ilegal o ilícita",** forzoso resulta colegir, en primer término, que para que una acción o conducta ejecutada por el empleador pueda ser considerada como práctica antisindical, debe necesariamente tener en sí, por sí y ante sí un contenido evidente de ilicitud o ilegalidad, es decir, ser ejecutada con el deliberado objeto de atentar contra la libertad sindical.

b. - en segundo lugar, y partiendo de la premisa de que la "libertad sindical" puede ser definida como **"***el derecho subjetivo, individual y colectivo, de los trabajadores y los empleadores, para asociarse y desarrollar sin interferencias las actividades necesarias para la promoción y defensa de sus intereses colectivos profesionales* ", sólo podrá ser constitutiva de práctica antisindical una conducta que tiene como objetivo primario ejecutar o desarrollar una conducta ilícita en contra del derecho de los trabajadores a asociarse y desarrollar sin interferencias las actividades necesarias para la promoción y defensa de sus intereses colectivos. Al contrario, si la conducta desplegada no tiene como objetivo primario, como intención

ERLRXJSYDJM

directa, atentar contra la libertad sindical, jamás podrá ser considerada como práctica antisindical.

**Luego, será** el elemento volitivo, intencionalidad de la conducta, específicamente la intención de perjudicar, **el concepto medular que debe tenerse en consideración para calificar un hecho como práctica antisindical, situación que necesariamente debe acreditarse de manera fehaciente en el proceso laboral, y no a través de supuestas constataciones efectuadas por un funcionario público.**

c. - al recoger las prescripciones anteriores, el Código del Trabajo desarrolla por vía ejemplar, como lo han resuelto nuestros Tribunales, una larga **descripción típica** de conductas que serían constitutivas de prácticas antisindicales.

Sin embargo, para que ello pueda tener lugar, **no basta con que se cumplan los hechos objetivos sancionados por el legislador,** sino que deben concurrir necesariamente las siguientes exigencias:

- Que se haya verificado por parte del empleador una determinada conducta que, por sus efectos, la ley o el denunciante identifique como constitutiva de antisindical;
- Que dicha conducta se haya ejecutado por el empleador con la intención preclara de atentar contra la libertad sindical;
- Que la conducta haya operado objetivamente como estímulo económico o como fuerza moral que provoque en los hechos limitaciones, detrimentos o perjuicios a la actividad sindical o las atribuciones de los dirigentes sindicales, y
- Que tal conducta no constituya un hecho aislado, transitorio y limitado en sus efectos que no haya comprometido la actividad e integridad del Sindicato. La Dirección del Trabajo, ha sancionado que para que un determinado acto pueda ser calificado como antisindical, éste no deberá ser aislado, transitorio y limitado en sus efectos que no haya comprometido la actividad e integridad del sindicato (Ordinario 744 de 31 de enero de 1994).

Luego si no se acredita en el proceso la concurrencia de todos y cada uno de los elementos antes señalados, **y la necesaria conexión entre ellos,** la conducta ejecutada por el empleador jamás podrá ser considerada como práctica antisindical. Por lo mismo, no puede ser considerada como práctica antisindical una conducta del empleador dirigida a realizar un trámite que era habitual hacerlo conjuntamente con el Sindicato, tanto que se continúa realizando de la misma forma que siempre con posterioridad al mes de julio del año 2021.

En el mismo orden de ideas no puede olvidarse que al regular el artículo 289 del Código del Trabajo situaciones de excepción, puesto que tipifica y sanciona conductas determinadas como prácticas antisindicales, **corresponde que la norma sea interpretada y aplicada con criterio de derecho estricto** y, en consecuencia, para que pueda cobrar aplicación, se deben configurar rigurosamente los presupuestos enfáticos que el legislador señaló.

ERLRXJSYDJM

Pero no sólo la interpretación debe ser restringida con base en lo expuesto, sino que, además, porque el tratamiento diverso que hace el legislador de las prácticas antisindicales y de las prácticas desleales en la negociación colectiva, ambas como manifestaciones de la libertad sindical, así lo indican, debiéndose, en consecuencia, acotar la libertad sindical únicamente a la facultad de constituir sindicatos, de afiliarse, de no afiliarse y de desafiliarse de los mismos.

De esta forma, no procede interpretar extensivamente la norma, por lo que tampoco puede cobrar aplicación el viejo principio de derecho laboral *in dubio pro operario*, hoy reemplazado en la doctrina pues la norma no admite duda alguna en su establecimiento.

**2.2.** Aplicación de las consideraciones anteriores al caso de autos

Formuladas las anteriores consideraciones interesa detenerse en la figura concreta que, como práctica antisindical se imputa a su representada:

No puede calificarse que el despido de los actores es discriminatorio por ser miembros de un sindicato, **CUANDO SON CIENTOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA QUE TIENEN AFILIACION SINDICAL.** Señala que descarta este argumento el solo hecho que son números los trabajadores que ingresan al Sindicato y no son despedidos; es más, la empresa a todos ellos les extiende los derechos del convenio colectivo vigente, precisamente como una forma de protegerlos. Este hecho es completamente inconsistente con el argumento expuesto. Es decir, debe tratarse de un acto del empleador que tenga por objeto intervenir directamente en el corazón del Sindicato, para desestabilizarlo, para incidir directamente en la vida del sindicato; para beneficiar a un sindicato por sobre otro; para impedir que los trabajadores se adhieran a un sindicato en particular o a ningún sindicato.

**2.3.** En cuanto al despido como acto de discriminación

Sostiene la demandante que su despido constituye un acto discriminatorio.

El derecho a la no discriminación asegura la plena vigencia del derecho a la igualdad de trato, prohibiendo toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador para la ejecución de una labor o la prestación de un servicio determinado. Por lo anterior, todas aquellas diferenciaciones, exclusiones o preferencias carentes de justificación o razonabilidad, como son, en términos generales, las que se basan en aspectos tales como la nacionalidad, el idioma, el sexo o la religión de las personas, son repudiadas y prohibidas por diferentes instrumentos internacionales y nacionales sobre derechos humanos.

Es precisamente durante la vigencia de la relación laboral que el tema del debido respeto y resguardo del derecho a la no discriminación adquiere un papel más importante. Ello se desprende, por una parte, de la proyección de este tipo de relaciones jurídicas en el tiempo, lo cual se manifiesta en el carácter de tracto sucesivo del contrato de trabajo, de tal manera que las obligaciones y los derechos que de él derivan se cumplen y se ejercen en periodos

ERLRXJSYDJM

reiterados por el trabajador y por el empleador, por lo que la relación contractual adquiere un matiz de permanencia.

Por otra parte, el contrato de trabajo se caracteriza por ser un contrato intuito persona, es decir, se celebra en consideración a la persona del trabajador, quien, además, debe prestar sus servicios personalmente (artículo 3° letra b Código del Trabajo). Este elemento característico del contrato de trabajo ocasiona una especial implicancia personal de las partes contratantes, la que será inversamente proporcional al tamaño de la empresa, lo que quiere decir que mientras más pequeña sea la empresa -lo que representa la regla general en nuestro mercado de trabajo- mayor será la vinculación personal entre el trabajador (o los trabajadores, en su caso) y el empleador.

Caso contrario es el de su representada, que es una empresa de apreciable tamaño, con una gran cantidad de trabajadores SINDICALIZADOS, lo que descarta per se la existencia de un acto discriminatorio como el imputado.

La demanda enumera los siguientes indicios de la conducta vulneratoria

1. *La circunstancia de haber resultado despedido al poco tiempo de habernos afiliado al Sindicato. (menos de dos meses)*

Esto no es indicio. Si en realidad la empresa hubiera querido despedir a los actores por su afiliación sindical, no habría esperado dos meses.

2. - Nuestra activa participación en el Sindicato.

La empresa no tiene conocimiento alguno de la participación de los actores en el Sindicato, salvo la paralización que hicieron.

3. - La circunstancia de haber reclamado varias irregularidades con apoyo del sindicato.

Esto es completamente falso. La empresa no tiene conocimiento alguno de estos reclamos, ni menos del Sindicato.

4. - La circunstancia de haber resultado despidos, convenientemente por el empleador, luego de la jornada de manifestación de brazos caídos, la cual fue debidamente informada, entre otros indicios.
Esto tampoco es indicio. Los actores fueron despedidos por negarse a trabajar, y esa causal es totalmente ajena a su sindicación; si no hubieran sido socios sindicales, igualmente se les habría despedido.

**3.** En cuanto a las prestaciones demandadas.

Son improcedentes las indemnizaciones por término de contrato demandadas. Además no resulta aplicable a los actores la indemnización proporcional por años de servicio, equivalente al 2,5 días por mes trabajado para aquellos trabajadores que tienen entre 4 y 18 meses de servicio.

ERLRXJSYDJM

**4.** Contestación de la demanda por despido injustificado

Por las razones antes expuestas y que doy por enteramente reproducidas, contestó la demanda de calificación de despido presentada en subsidio, en efecto, los hechos reconocidos por los actores configura la causal de despido de negativa a trabajar y justificada, prevista en el artículo 160 número 4 del Código del Trabajo.

**5.** Conclusiones

Las explicaciones de hecho y jurídicas que se han formulado permiten concluir categóricamente:

- Que, en modo alguno la empresa incurrió en un despido antisindical en contra de los actores, consistente en afectar su libertad sindical.

1. - Los hechos denunciados son completamente falsos.
2. - Los actores reconocen que paralizaron ilegalmente y se negaron a trabajar.
3. - Las indemnizaciones solicitadas carecen de fundamento legal.

En virtud de todo lo expuesto termina solicitando se sirva el Tribunal tener por contestada la denuncia de autos y demanda subsidiaria y rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

Acto seguido comparece Gabriel Tello Cardone, abogado, cédula de identidad N°15.106.407-8, en representación de la denunciada solidaria Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata, empresa minera, industrial y comercial del Estado creada por el Decreto Ley 1350, de 1976, RUT N°61.704.000-k, ambos con domicilio en avenida 11 Norte N°1291, piso 5B, Villa Exótica, ciudad de Calama, quien encontrándose dentro del plazo prescrito en el inciso primero del artículo 452 del Código del Trabajo, vino en contestar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta solidaria o subsidiariamente en contra de su representada, la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata (en adelante "Codelco Chile" o "la División"), y solicita su íntegro rechazo con expresa condena en costas, en virtud de los fundamentos de hecho y de derecho que señala a continuación.

I. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA

En primer término, vino en oponer la excepción de falta de legitimación activa de los demandantes para dirigirse mediante este procedimiento en contra de su representada, por los siguientes argumentos:

1. ***No escapará al alto criterio del Tribunal que el procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales se encuentra regulado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, y se ha dicho que el mismo*** **"viene a ser la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de ese tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados y en este particular caso al interior del contrato de trabajo. Y más que eso: se trata no sólo de la eficacia horizontal de**

ERLRXJSYDJM

**los derechos fundamentales entre particulares, sino de su eficacia inmediata o directa en cuanto la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador en contra del otro particular involucrado entre la relación laboral -el empleador"**

2. Pues bien, sin entrar en el fondo sobre los alcances de dicho procedimiento - que, claro está, es una forma de protección de los derechos fundamentales de los trabajadores-, el legislador laboral establece respecto de su ejercicio un conjunto de reglas procedimentales básicas, especialmente en cuanto a plazos y sujetos activos.

3. De esta manera, el procedimiento de tutela de derechos fundamentales contempla para su ejercicio dos oportunidades procesales: una acción con vigencia de relación laboral y aquella que corresponda a los trabajadores cuyo vínculo laboral se encuentre finalizado, acción esta última que se denomina *"con ocasión del despido"* y se contempla específicamente en el artículo 489 del Código del Trabajo.

4. Luego, concretamente en cuanto a la legitimación activa, el artículo 486 del mismo cuerpo legal establece al efecto:

**"*Cualquier trabajador* u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento.**

**Cuando el trabajador afectado por una lesión de derechos fundamentales haya incoado una acción conforme a las normas de este Párrafo, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado, directamente o por intermedio de su organización de grado superior, podrá hacerse parte en el juicio como tercero coadyuvante.**

**Sin perjuicio de lo anterior, la organización sindical a la cual se encuentre afiliado el trabajador cuyos derechos fundamentales han sido vulnerados, podrá interponer denuncia, y actuará en tal caso como parte principal.**

**La Inspección del Trabajo, a requerimiento del tribunal, deberá emitir un informe acerca de los hechos denunciados. Podrá, asimismo, hacerse parte en el proceso.**

**Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones y sin perjuicio de sus facultades fiscalizadoras, la Inspección del Trabajo toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, deberá denunciar los hechos al tribunal competente y acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente. Esta denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las normas de este Párrafo. La Inspección del Trabajo podrá hacerse parte en el juicio que por esta causa se entable.**

ERLRXJSYDJM

**No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, la Inspección del Trabajo 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.**

**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. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168"**

5. De esta manera, se reconoce como uno de los sujetos activos de la denuncia al trabajador que considere lesionados sus derechos fundamentales. Revisando este requisito, la doctrina ha expresado que *"la titularidad del derecho necesariamente lleva a la titularidad de la acción, y ésta permite al trabajador poner en movimiento el aparato jurisdiccional para recabar protección frente a eventuales lesiones o atentados a sus derechos"*.

   Es decir, para accionar mediante este procedimiento es condición *sine qua non* que los demandantes tengan el carácter de "trabajador" en los términos a que se refiere el artículo 7 del código laboral. Sin embargo, en el presente caso los demandantes serían ex trabajadores de la empresa Buildtek SpA, pero accionan mediante procedimiento de tutela de derechos fundamentales en un régimen de subcontratación dirigiéndose en contra de "la División".

6. Pues bien, el ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales que se intenta contra su representada requiere que los demandantes tengan la calidad de trabajador o ex trabajadores de Codelco Chile, División Chuquicamata, cuestión que resulta imposible en el régimen de subcontratación que postula la contraria.

7. En definitiva, dado que tal como se señala en el libelo los demandantes no tienen ni tuvieron la calidad de trabajadores de "Codelco Chile", requisito esencial para los efectos de accionar mediante Tutela de Derechos Fundamentales, la presente excepción deberá prosperar.

En mérito de ello solicita al Tribunal se sirva tener por interpuesta excepción de falta de legitimación activa de los actores para ejercer acción de supuestas vulneraciones a sus derechos fundamentales contra la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata, y acogerla en todas sus partes con costas.

I. EXCEPCIÓN DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA.

En subsidio de la alegación anterior, vino en oponer excepción de falta de legitimación pasiva respecto de "Codelco Chile", fundada ésta en los argumentos que expone:

1. Como ya adelantaron, los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo establecen el

ERLRXJSYDJM

denominado "procedimiento de Tutela Laboral", al que se someterán las cuestiones suscitadas en la relación de trabajo que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, por aplicación de normas laborales. Luego, establece que se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

2. De esta manera, resulta clarificador afirmar que el presente procedimiento es aplicable para aquellas partes que se encuentran relacionadas por el denominado vínculo de subordinación y dependencia, de acuerdo a las definiciones que al respecto entrega el artículo 3 del Código del Trabajo.

3. De lo anterior queda claro que Codelco Chile, División Chuquicamata no puede tener el carácter de sujeto pasivo de esta acción de Tutela de Derechos Fundamentales, dado que no es empleador de los demandantes ni mantuvo con los mismos una relación de carácter laboral en los términos que exige la norma en análisis, lo que excluye toda posibilidad de reprochar por vulneración de garantías a la empresa mandante en régimen de subcontratación.

   Analizando el punto un poco más profundamente, la doctrina nacional ha señalado que el ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales por parte de un trabajador de la contratista en contra de la mandante en un régimen de subcontratación, sólo podría tener cabida *"(...) en primer lugar, cuando la empresa principal se encuentra situada por la propia ley en la posición jurídica que le corresponde al empleador. Como ocurre en nuestra legislación cuando la principal ejerce atribuciones en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo, donde su responsabilidad es directa...", agregándose luego que* "En segundo lugar, cuando la empresa principal ejerce en los hechos, una o más facultades propias del empleador. En estos casos, ocurre que la empresa principal se ha colocado en posición de sujeto pasivo de la acción de tutela, en cuanto su situación es la de ejercicio de una facultad que se entiende que, desde el punto de vista dogmático, corresponde al empleador, y que es la justificación de la responsabilidad por tutela laboral en los términos previstos en el artículo 485 del Código del Trabajo".

4. Como podrá apreciarse, dado que no hay en el libelo pretensor fundamento alguno que se refiera a hechos o imputaciones que recaigan directamente sobre su representada o su ámbito de acción, malamente podríamos encontrarnos ante alguna de las hipótesis a que se refiere la doctrina para hacer responsable a una empresa mandante de supuestas vulneraciones cometidas por el contratista en contra de sus trabajadores dependientes.

5. De esta manera, es claro que su representada no puede tener el carácter de sujeto pasivo aun cuando hiciéramos la interpretación más favorable al trabajador, por lo que indefectiblemente la presente excepción deberá ser acogida. En este punto insisten en que el procedimiento resulta aplicable para aquellas partes que se encuentran relacionadas por el denominado vínculo de subordinación y dependencia, de acuerdo con las definiciones

contenidas en las letras a) y b) del artículo 3 del Código del Trabajo. De aquello dan cuenta las referencias normativas a la *"relación laboral"* y la *"aplicación de las normas laborales".*

6. En definitiva, dado que su representada no tiene la calidad de empleador, y aun cuando ello no se exija, no hay hecho alguno que la denuncia impute a Codelco Chile, División Chuquicamata (requisito esencial para los efectos de accionar mediante Tutela de Derechos Fundamentales), la presente excepción deberá prosperar.

En mérito de ello solicita se sirva el Tribunal tener por interpuesta excepción de falta de legitimación pasiva de su representada Codelco Chile, División Chuquicamata respecto de la acción de supuestas vulneraciones a sus derechos fundamentales intentada por los demandantes ya individualizados, y acogerla en todas sus partes con costas.

II. CONTESTACIÓN SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO

En subsidio de las excepciones interpuestas y sin perjuicio de lo ya señalado, dando cumplimiento a lo establecido en el inciso segundo del artículo 452 del Código del Trabajo, en el presente capítulo contesta la demanda haciéndose cargo de los hechos contenidos en el líbelo pretensor de tutela, negándolos pormenorizadamente y solicitando el total rechazo del libelo:

1. - Improcedencia de la acción de tutela respecto de la empresa principal Codelco Chile, División Chuquicamata por falta de fundamentación jurídica.

a. Se trata de obligaciones de hacer y no hacer y no obligaciones de dar.

Por aplicación de las normas sobre subcontratación, la demanda carece de fundamentación jurídica.

En efecto y a título de esclarecer la norma legal, deben señalar que el artículo 183-C refiere que la responsabilidad solidaria de la empresa principal o dueña de la obra -en este caso la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata- dice relación con las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten al contratista en favor de sus trabajadores, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral, quedando fuera las obligaciones de hacer, las obligaciones de no hacer y las indemnizaciones a que dé lugar la tutela laboral, pues ellas tienen por objeto enmendar los efectos de una vulneración de garantías constitucionales y no la terminación de la relación laboral.

Al referirse el legislador a las obligaciones de dar está en forma expresa excluyendo a las obligaciones de hacer y de no hacer. De lo contrario, no habría efectuado tal definición y habría usado simplemente las expresiones "obligaciones laborales y previsionales", sin realizar ningún acotamiento de las mismas. Así, la acción de tutela que se dirige contra su representada es improcedente, y en esa misma línea lo ha señalado la jurisprudencia.

ERLRXJSYDJM

En consecuencia, no es posible sostener que esta obligación de no hacer incumplida por el empleador se transforme positivamente, para su cumplimiento, en una obligación de dar de aquellas que obligan al demandado solidario de acuerdo al 183-C del Código del Trabajo, pues no está dentro de sus atribuciones interferir ni mucho menos dirigir la relación laboral de la demandada principal y sus trabajadores.

Más aún, el libelo pretensor no apoya su denuncia de tutela contra Codelco Chile, División Chuquicamata en ningún argumento fáctico ni de derecho que permita atribuirle una imputación o reproche.

No es requerido ahondar más en este análisis pues, además de recalcar el control constante que hace Codelco Chile, División Chuquicamata respecto al cumplimiento de las obligaciones legales y previsionales de las empresas contratistas, se confirma la falta de sustento y la improcedencia de esta acción de tutela contra su representada.

En suma, queda en claro porqué el legislador no incluyó en las normas de subcontratación el incumplimiento de obligaciones de hacer y de no hacer.

Intentar extender normas excepcionales de subcontratación a niveles tan extremos como obligar a la empresa dueña de la obra de interferir con las facultades del empleador, como son las de organizar, dirigir y administrar su negocio, resulta contrario al derecho y a la justicia e importa imponer a mi representada una carga que el legislador jamás quiso.

Fuera de ello, querer imputar a su representada la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo por la aplicación de las reglas de la subcontratación -además de la improcedencia, reconocida por la jurisprudencia, respecto de su aplicación conjunta-, contradice toda la lógica de la atribución de responsabilidades.

En ese sentido, ¿cómo podría su representada responder de este tipo de perjuicio presuntamente sufrido por un trabajador contratista, si no cabe de manera alguna dentro del ámbito de sus atribuciones ni ha sido entregado a ella mediante norma expresa?

De tal suerte, no corresponde atribuir a su representada una responsabilidad solidaria por incumplimiento de obligaciones de hacer y no hacer, por no referirse las normas de subcontratación a esta clase de obligaciones.

b. El procedimiento de tutela no admite, por su naturaleza, la aplicación de las normas de subcontratación.

Del análisis de las normas sobre procedimiento de tutela, contenidas en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, es posible sostener que el carácter excepcional y de orden público de la normativa sobre subcontratación impide extenderlas a una materia tan particular como es el procedimiento de tutela laboral. Por ello es que el legislador puso énfasis en que la tutela se produce sólo en el ámbito de la relación laboral entre empleador y trabajador, cuestión que aparece claramente dicha en las normas ya citadas en este escrito.

Es más, la naturaleza de las obligaciones supuestamente conculcadas impide extender éstas fuera de las personas vinculadas contractualmente, no pudiendo la ficción legal servir de base para hacer responsable de obligaciones indemnizatorias a un tercero completamente ajeno, como se pretende en este caso puntual. Más aún, cuando se trata de las garantías aludidas en el escrito de demanda es claro que los supuestos normativos no alcanzan ni pueden alcanzar a la empresa principal, cuando bien sabemos que las órdenes e instrucciones directas a los trabajadores contratistas están absolutamente vedadas a la empresa mandante.

Entonces, pretender -como lo intentan los demandantes- responsabilizar a la empresa principal y dueña de la obra por eventuales vulneraciones a garantías fundamentales, junto con ser contrario a derecho, nos conduce al absurdo de imponer al dueño de la obra obligaciones que van mucho más allá de sus posibilidades físicas y legales.

2. - Negación absoluta de todos y cada uno de los hechos y montos alegados por el demandante en su libelo pretensor.

Finalmente, por este acto niegan y controvierten todos y cada uno de los hechos alegados por los demandantes en su libelo y que no hayan sido expresamente reconocidos por su representada en el cuerpo de esta presentación, de manera que los actores deberán, conforme las normas del *onus probandi,* demostrar y acreditar su existencia en términos aptos que formen convicción y convencimiento en el Tribunal.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el inciso séptimo del número primero del artículo 453 del Código del Trabajo, viene en pronunciarse sobre cada uno de los hechos imputados en la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales de los actores:

1. Desconoce y por tanto controvierte existencia de relación laboral, jornada, remuneración de los trabajadores.
2. Desconoce y por tanto controvierte todas y cada una de las alegaciones de los actores.
3. Desconoce, niega y por tanto controvierte que la demandada principal hubiere vulnerado los derechos fundamentales que reclaman los denunciantes.
4. Desconoce y por tanto controvierte que se le adeude a los actores la indemnización tutelar establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.
5. Niega que Codelco Chile, División Chuquicamata tenga responsabilidad alguna en el despido supuestamente vulneratorio de que los actores fueron objeto, añadiendo que el libelo no imputa a su representada ninguna acción u omisión directa que sea causa de esa decisión de su ex empleador.
6. Niega asimismo que durante la relación laboral y/o la desvinculación se haya producido una afectación a las garantías constitucionales consagradas en la Constitución Política del Estado, o a cualquier derecho fundamental de que ellos sean titulares, especialmente de la garantía del derecho a no ser discriminados.
7. Niega que el despido de los demandados fuese vulneratorio del derecho a no ser discriminado por sindicación, o de cualquier derecho fundamental de que ellos sean

ERLRXJSYDJM

titulares.

8. En definitiva, desde ya se controvierten todos los demás supuestos fácticos en que se apoya la denuncia de autos, con especial énfasis en las pretendidas vulneraciones a los derechos fundamentales, los que son absoluta y totalmente infundados.

3. - Acerca de la existencia de régimen de subcontratación.

1. No escapará al alto criterio del Tribunal que, en cuanto a la responsabilidad de la empresa mandante en régimen de subcontratación, el artículo 183-B del Código del Trabajo dispone lo que sigue: **"La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad está limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal".**

2. En el mismo contexto y a su turno, el artículo 183-D del citado Código señala en su inciso 1° lo siguiente:

   "Si la empresa principal hiciere efectivo el derecho a ser informada y el derecho de retención a que se refieren los incisos primero y tercero del artículo anterior, responderá subsidiariamente de aquellas obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas y subcontratistas a sabor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por el término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual o los trabajadores del contratista o subcontratista prestaron servicios en régimen de subcontratación para el dueño de la obra, empresa o faena. Igual responsabilidad asumirá el contratista respecto de las obligaciones que afecten a los subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos".

3. En el caso *sub lite,* su responsabilidad deberá aplicarse sólo en caso que los demandantes hubieran prestado servicios en régimen de subcontratación, y en tal supuesto estará limitada al tiempo en que los actores hubieran prestado efectivamente servicios bajo ese régimen de trabajo, conforme se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

4. En definitiva y dado que su representada ha ejercido el derecho de información y retención, en el improbable caso de que se declare la procedencia de las indemnizaciones demandadas, Codelco Chile, División Chuquicamata sólo podría ser condenado en el carácter de subsidiario y únicamente por el tiempo en que los demandantes prestaron servicios en régimen de subcontratación para su representada.

En mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas y demás aplicables, termina solicitando al Tribunal se sirva tener por contestada la denuncia deducida solidaria o subsidiariamente en contra de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata y declarar en definitiva, luego de rendidas las pruebas de rigor, la improcedencia de la acción de tutela intentada en contra de su representada, con costas. En subsidio, para lo que atañe a las prestaciones demandadas mediante la acción de tutela y para el caso que Codelco Chile

ERLRXJSYDJM

acredite haber ejercido conforme a la ley su derecho de información y retención, pide declarar que su representada debe eventualmente responder en forma subsidiaria y sólo por aquellas obligaciones laborales de dar que se circunscriban al tiempo en que los demandantes acrediten haber prestado servicios en régimen de subcontratación, atendido el ejercicio de los derechos de información y retención.

Acto seguido comparece don Gabriel Tello Cardone, abogado, cédula de identidad N°15.106.407- 8, en representación de la demandada solidaria Corporación Nacional del Cobre de Chile, División Chuquicamata, empresa minera, industrial y comercial del Estado creada por el Decreto Ley 1350, de 1976, RUT N°61.704.000-k, ambos con domicilio para estos efectos en avenida 11 Norte N° 1291, piso 5B, Villa Exótica, ciudad de Calama, quien expone que los actores, quienes sostienen tener la calidad de ex-trabajadores dependientes de la demandada principal, todos ya individualizados en autos, han deducido demanda por despido injustificado alegando que no se han cumplido las formalidades legales para su desvinculación por la causal del artículo 160 N° 4 letra b) del Código del Trabajo, esto es, negarse a trabajar sin causa justificada. En consecuencia, pretenden el pago de (i) una indemnización sustitutiva del aviso previo, (ii) una indemnización por años de servicio, (iii) recargo del 80% de acuerdo a lo prescrito en el artículo 168 del Código del Trabajo, (iv) pago de una indemnización proporcional de años de servicio, (v) intereses, (vi) reajustes y (vii) costas.

Dicha acción fue entablada solidaria o subsidiariamente en contra de su representada, por la responsabilidad que le cabría conforme a lo dispuesto en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

Encontrándose dentro de plazo y conforme lo dispone el artículo 452 de la citada recopilación laboral, contesta la demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones en los siguientes términos, pidiendo su rechazo con expresa condena en costas.

I. Responsabilidad laboral de la empresa mandante.

En primer lugar, hace presente que División Chuquicamata ha sido demandada solidaria o subsidiariamente conforme a lo dispuesto en los artículos 183 - B y siguientes del Código del Trabajo. Vale decir, su representada *eventualmente* deberá responder por las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a la empresa contratista en favor de sus trabajadores dependientes, responsabilidad que está limitada al tiempo o período durante el cual la contraria habría prestado servicios en régimen de subcontratación para la demandada principal, sin que se pueda extender dicha responsabilidad a obligaciones devengadas con posterioridad a la terminación del contrato.

El punto es, entonces, determinar cuáles son las obligaciones de las que su parte sería responsable y que, por cierto, no son todas las que pueden afectar al contratista o subcontratista respecto de sus trabajadores dependientes.

Consecuente con lo anterior, corresponderá a la contraria acreditar ante cuáles son las obligaciones respecto de las cuales su representada podría eventualmente verse obligada a responder junto con la demandada principal, o en forma subsidiaria de ésta.

ERLRXJSYDJM

Por otra parte, en cuanto a la naturaleza y alcance de la responsabilidad que le podría asistir a Codelco Chile, División Chuquicamata respecto a las prestaciones demandadas en autos, esto es, si se trata de una responsabilidad solidaria o simplemente subsidiaria, hace presente, conforme lo autoriza el artículo 183-C del Código del Trabajo, su representada ha hecho uso del derecho a ser informada por sus empresas contratistas respecto del estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de éstas para con sus trabajadores dependientes. Así, obtuvo de la empresa Buildtek SpA los respectivos certificados extendidos por la Dirección del Trabajo, copia de los cuales oportunamente se acompañarán a estos antecedentes y en los que consta que la demandada principal se encuentra al día en el cumplimiento de dichas obligaciones, específicamente respecto de los trabajadores adscritos al contrato celebrado entre su representada y aquélla, en cuyas obras habrían prestado servicios los demandantes.

En razón de lo expuesto, conforme lo dispone el artículo 183-D del mismo cuerpo legal y en el evento de ser acogida la demanda, a su representada solamente le asistiría una responsabilidad de carácter subsidiario respecto de las obligaciones de la encartada principal. Solicita así sea declarado en la sentencia definitiva que recaiga en estos antecedentes, en caso de darse lugar al libelo.

Sin perjuicio de lo expuesto, alega desde ya en favor de su representada el Beneficio de Excusión, de modo que ante una eventual sentencia condenatoria respecto de ambas demandadas, sólo se podrá proceder ejecutivamente en contra de Codelco Chile, División Chuquicamata una vez agotadas todas las acciones de cobro intentadas contra la demandada principal.

II. En cuanto al fondo de la demanda por despido injustificado.

Por otro lado y ya sobre el fondo de las cuestiones planteadas en la demanda entablada en autos, debe hacer presente que la División Chuquicamata de Codelco Chile ignora (i) la efectividad de los hechos vertidos en la misma y (ii) la existencia de prestaciones eventualmente adeudadas.

En tal sentido, manifiesta que su representada desconoce y niega los siguientes hechos contenidos en la demanda que por este acto se contesta:

- Si los demandantes fueron contratados por la demandada principal bajo régimen de subordinación y dependencia;
- Labores que debían desempeñar para la demandada principal;
- Remuneración y demás beneficios que habría correspondido percibir a los demandantes; en especial, niega por desconocimiento que sus últimas remuneraciones para efectos de la eventual aplicación del artículo 172 del Código de Trabajo, asciendan a los montos indicados para cada uno de ellos en el libelo pretensor;
- Naturaleza, vigencia o duración y estipulaciones de sus contratos de trabajo;
- Si los demandantes concurrieron o no a prestar servicios para su supuesta empleadora; en la afirmativa, si dichos servicios fueron prestados en dependencias

ERLRXJSYDJM

de o para la División Chuquicamata de Codelco Chile, y entre que fechas y períodos;

- Si los demandantes fueron despedidos por la demandada principal el día 13 de septiembre de 2022 o en alguna otra fecha; de ser efectivo, causal de despido utilizada para caducar sus contratos, concordancia entre la causal invocada por su ex empleador y los supuestos de hecho en que se fundó; y
- Cuál fue el último día trabajado por los actores para la empresa Buildtek SpA.

Por otro lado, niega:

- Que el despido de los demandantes sea injustificado;
- Que la causal invocada para sus despidos y los hechos en que ella se fundó no sean efectivos;
- Que sus despidos no cumplan con las exigencias formales y procedimentales del Código del Trabajo, y por tanto, no se haya comunicado en tiempo y forma a los actores de su desvinculación;
- En razón de los argumentos ya vertidos, niega que los ex trabajadores demandantes tengan derecho a una indemnización por años de servicio ni a una sustitutiva del aviso previo;
- Por el mismo motivo, niega que los actores tengan derecho a un recargo legal del 80% o cualquier otro sobre la indemnización por años de servicio, dado que ese incremento es propio de un despido viciado y esa calidad en este caso no concurre;
- Niega, por ser improcedentes en el caso concreto, que tengan derecho al pago de indemnizaciones proporcionales, intereses y reajustes legales que también persiguen en su demanda; y
- En definitiva y por tratarse de un despido dotado de justificación, niega y controvierto que se adeude a los demandantes cualquier otra prestación en dinero con motivo u ocasión de la terminación de sus contratos de trabajo, sea que en este acápite la aluda o no; en todo caso, si ella(s) fuere(n) procedente(s), desconoce el monto a que puede(n) ascender y controvierte tanto su existencia como la cuantía que le(s) atribuya la demanda.

Consecuente con lo anterior y ante la obligación que impone a esta parte el artículo 452 del Código del Trabajo, debe negar la veracidad de todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda.

A fin de ilustrar mejor el desconocimiento que se alega por este acto, solicita al Tribunal tener presente que en la actualidad Codelco Chile cuenta con un gran número de empresas contratistas y subcontratistas que prestan diversos servicios y ejecutan una amplia variedad de obras para esta compañía. Sólo en el Distrito Norte, donde se emplaza la demandada División Chuquicamata, estas empresas reúnen a más de 10.000 trabajadores que prestan servicios para ellas.

Por ello, es imposible un conocimiento personal o directo de los hechos y circunstancias relativos a los contratos de trabajo de cada uno de dichos trabajadores y, más aún, a su eventual terminación.

ERLRXJSYDJM

En mérito de lo expuesto y al tenor del artículo 452 del Código del Trabajo, termina solicitando al Tribunal se sirva tener por contestada la demanda por despido injustificado y rechazarla en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** Que en la etapa procesal pertinente se celebró la preparatoria de rigor, se promovió la resolución de las excepciones para definitiva, conciliación no se produjo y acto seguido se fijó la controversia, la que se condice con:

**Fija hechos pacíficos: Atendido que no existe discusión entre las partes, el Tribunal procede a fijar los siguientes hechos pacíficos:**

1) Existencia de la relación laboral por los periodos indicados en la demanda. 2) La remuneración de los actores en los mismos términos.

3) Despido por el artículo 160 N° 4 del Código del Trabajo con fecha de 14 de septiembre.

**Fija hechos controvertidos: El Tribunal, estimando que existen hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, recibe la causa a prueba y fija los siguientes hechos a probar:**

1) Indicios de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, antecedentes y circunstancias.

2) Justificación y proporcionalidad de las medidas optadas por el empleador. 3) Efectividad que los demandantes laburaron en régimen de subcontratación para Codelco, antecedentes y circunstancias.

4) Efectividad que la demandada por el régimen de subcontratación cumplió con los derechos de información y/o retención.

5) Efectividad que los hechos materiales y jurídicos que configuran la falta de legitimación activa y pasiva alegada por Codelco.

6) Existencia y contenido de un acuerdo marco en relación a indemnización proporcional por años de servicio. Antecedentes y circunstancia.

7) Efectividad de los hechos consignados en la carta de despido, antecedentes y circunstancia.

**CUARTO:** Que con fecha 1 de agosto se certificó por ministro de fé de este Tribunal que se declaró la liquidación concursal de la demandada principal, conforme a la resolución judicial de fecha 10 de abril de 2023, emanada del 10º Juzgado Civil de Santiago en causa ROL C-5091-2023. Asimismo, el liquidador titular de la referida sociedad corresponde a don(a) Francisco Javier Cuadrado Sepúlveda, quien fue emplazado del estado procesal de la causa.

**QUINTO:** Que se llevó a cabo la audiencia de juicio, oportunidad en la cual las partes comparecientes allegaron al proceso el material probatorio tendiente a acreditar sus pretensiones la que en lo específico se condice con:

ERLRXJSYDJM

**LA PARTE DENUNCIANTE INCORPORÓ LOS SIGUIENTES MEDIOS DE PRUEBA: Documental:**

1. Anexo de contrato de trabajo de Luis Huerta de fecha 22 de julio de 2021. 2. Liquidaciones de remuneraciones don Luis Huerta de fechas junio, julio y agosto de 2022. 3. Certificado de afiliación a sindicato de don Luis Huerta de fecha 12 de julio de 2022. 4. Carta de despido de don Luis Huerta de fecha 14 de septiembre de 2022. 5. Finiquito de don Luis Huerta de fecha 14 de septiembre de 2022. 6. Contrato de trabajo de don Maximiliano Villegas de fecha 04 de octubre de 2021. 7. Anexo de contrato de trabajo de Maximiliano Villegas de fecha 13 de junio de 2022. 8. Constancia realizada ante la Inspección del Trabajo de Calama por Maximiliano Villegas de fecha 15 de septiembre 2022. 9. Certificado de afiliación a sindicato de don Maximiliano Villegas de fecha 16 de julio de 2022. 10.Carta de despido de don Maximiliano Villegas de fecha 14 de septiembre de 2022. 11.Finiquito de don Maximiliano Villegas de fecha 14 de septiembre de 2022. 12.Contrato de trabajo de don Pablo Orellana Correa de fecha 14 de febrero de 2022. 13.Anexos de contratos de trabajo de Pablo Orellana Correa de fechas 15 de marzo y 15 de mayo de 2022. 14.Credencial de Codelco de don Pablo Orellana Correa. 15. Liquidaciones de remuneraciones don Pablo Orellana Correa de fechas junio, julio y agosto de 2022. 16.Certificado de afiliación a sindicato de don Pablo Orellana Correa de fecha 12 de julio de 2022. 17.Comprobante de carta de despido de don Pablo Orellana Correa de fecha 14 de septiembre de 2022. 18.Finiquito de don Pablo Orellana Correa de fecha 14 de septiembre de 2022. 19.Contrato de trabajo de don Rodolfo Vásquez Ortiz de fecha 10 de junio de 2022. 20.Credencial emitida por Codelco y licencia interna V-P, emitida por Codelco de don Rodolfo Vásquez Ortiz. 21.Liquidaciones de remuneraciones don Rodolfo Vásquez Ortiz de fechas junio, julio y agosto de 2022. 22.Certificado de afiliación a sindicato de don Rodolfo Vásquez Ortiz de fecha 12 de julio de 2022. 23.Carta de despido de don Rodolfo Vásquez Ortiz de fecha 14 de septiembre de 2022. 24.Finiquito de don Rodolfo Vásquez Ortiz de fecha 14 de septiembre de 2022. 25.Contrato de trabajo de don Carlos Linco Paine de fecha 22 de marzo de 2022. 26.Credencial de Codelco de don Carlos Linco Paine. 27.Certificado de afiliación a sindicato de don Carlos Linco Paine de fecha 17 de julio de 2022. 28.Comprobante de carta de despido de don Carlos Linco Paine de fecha 14 de septiembre de 2022. 29.Finiquito de don Carlos Linco Paine de fecha 14 de septiembre de 2022. 30.Documento acuerdo marco de fecha 16 de mayo de 2013. 31.Documento de mejoras al acuerdo marco de fecha 11 de julio de 2022. 32.Documento listado de trabajadores afectados de Builtek Spa. 33.Correo electrónico emitido por el dirigente sindical don Mariel Arellano a Ximena Carrasco funcionaria de la Inspección del Trabajo, denunciando despido discriminatorio de trabajadores y no entrega de trabajo convenido.

**Confesional:** Atendida la incomparecencia de los representantes legales citados a absolver posiciones, la parte denunciante solicita hacer efectivo el apercibimiento legal. El Tribunal hace lugar a dicho apercibimiento legal.

**Testimonial:** Declaró el siguiente testigo, quien es legalmente juramentado y expone sobre los hechos que constan en el registro de audio:

1. Jorge Luis Meza Bejarano, C.I. N°14.672.321-7, quien señaló ser soldador mecánico, y conocer a los demandantes porque trabajaron juntos en la Mina Chuquicamata, perteneciente de Codelco. Indica que todos los demandantes fueron contratados para mantención de riego de aguas subterráneas en la mina aludida. La obra se llamaba Mantención de Riego. Expone que los demandantes formaban parte de un sindicato y él también formaba parte del mismo, señala que en la demandada había 1 sindicato. Señala que en la actualidad los demandantes ya no prestan servicios porque fueron todos ellos despedidos. Expone que fueron todos despedidos por una protesta de manos caídas que se hizo por parte del sindicato. El motivo de la manifestación se daba porque ellos pedían un reajuste de un 30% más de sueldo y además que les aumentare un porcentaje de los viáticos de pasajes y reajuste por turno noche que trabajaban. Señala que esa manifestación de brazos caídos fue el 13 de septiembre, señala que eso sucedió en el turno día, expone que él estaba en el turno noche y fueron como 20 personas que hicieron esa protesta. Señala que la empresa rechazo tajantemente las propuestas que hizo el sindicato dieron un no rotundo. Señala que cuando a él le toco bajar en el turno noche tenían que bajar como a las 19 horas y recibieron una llamada de Codelco en el que se les decía que tenían que abandonar el campamento, expone que estaban bajando a instalaciones como a las 22:30 y los hicieron subir a un bus que dispuso Codelco para bajar a Calama. Indica que producto de dicha movilización fueron desvinculadas 53 personas, pero no participaron más de 20 en la manifestación, de hecho expone que él no participó en la manifestación pero lo desvincularon igual. Señala que la causal de despido fue por haber hecho la manifestación. La causal invocada fue negarse a trabajar. Expone que como consecuencia de la manifestación no se paralizó la faena, siempre hubo un grupo de puesta en marcha porque la labor que ellos realizaban era de mantención, si se producía algún desperfecto ellos debían estar ahí. Señala que la manifestación duraría sólo unas horas.

**Exhibición de documentos:** Las partes denunciadas no exhiben a los denunciantes los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria:

1. Documento de acuerdo marco (al que se encuentre vigente a la fecha del despido).

2. Documento de mejoras vigentes a acuerdo marco.

La parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento respecto de ambas exhibiciones, el Tribunal hace lugar.

**LA PARTE DENUNCIADA BUILDTEK SPA INCORPORÓ LOS SIGUIENTES MEDIOS DE PRUEBA:**

**Confesional:** Se desiste de la absolución de posiciones de don Rodolfo Vásquez Ortíz, en cuanto a los demás denunciantes citados a absolver posiciones, la parte denunciada solicita hacer efectivo el apercibimiento legal. El Tribunal rechaza dicha pretensión por cuánto la presencia de uno de los denunciantes en la audiencia le daba a la parte la posibilidad de valerse de dicha prueba, siendo insuficiente dicho apercibimiento para suplir la ausencia de material probatorio.

ERLRXJSYDJM

**LA PARTE DENUNCIADA CODELCO OFRECIÓ LOS SIGUIENTES MEDIOS DE PRUEBA: Documental:**

**CARLOS LINCO:** 1. Contrato de trabajo suscrito con fecha 22 de marzo de 2022. 2. Anexos de contrato del actor de fechas 15 de abril de 2022 y 07 de junio de 2022. 3. Finiquito suscrito por el demandante y ratificado ante notario con fecha 21 de octubre de 2022.

**LUIS HUERTA:** 1. Contrato de trabajo suscrito con fecha 22 de julio de 2021. 2. Anexos de contrato del actor de fechas 18 de agosto de 2021 y 10 de octubre de 2021. 3. Carta aviso de término de contrato enviada al actor de fecha 14 de septiembre de 2022 y comprobante de envío mediante Correos de Chile. 4. Finiquito suscrito por el demandante y ratificado ante notario con fecha 27 de septiembre de 2022.

**MAXIMILIANO VILLEGAS:** 1. Contrato de trabajo suscrito con fecha 04 de octubre de 2021. 2. Anexos de contrato del actor de fechas 15 de noviembre de 2021 y 10 de enero de 2022. 3. Carta aviso de término de contrato enviada al actor de fecha 14 de septiembre de 2022. 4. Finiquito suscrito por el demandante y ratificado ante notario con fecha 23 de septiembre de 2022.

**PABLO ORELLANA:** 1. Contrato de trabajo suscrito con fecha 14 de febrero de 2022. 2. Anexos de contrato del actor de fechas 15 de marzo y 15 de mayo de 2022. 3. Carta aviso de término de contrato enviada al actor de fecha 14 de septiembre de 2022. 4. Finiquito suscrito por el demandante y ratificado ante notario con fecha 27 de septiembre de 2022.

**RODOLFO VÁSQUEZ:** 1. Contrato de trabajo suscrito con fecha 10 de junio de 2022. 2. Anexo de contrato del actor de fecha 04 de julio de 2022. 3. Carta aviso de término de contrato enviada al actor de fecha 14 de septiembre de 2022. 4. Finiquito suscrito por el demandante y ratificado ante notario con fecha 23 de septiembre de 2022. 5. Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales del periodo junio de 2021 a septiembre de 2022, con nómina de trabajadores adscritos al contrato. 6. Correo enviado por María de Los Ángeles Fernández Barra, bajo el asunto: RV: Nueva OPM autorizada por Aprobador (Nro. 00800163); en que consta las retenciones realizadas por el juicio.

**Confesional:** Se desiste de la absolución de posiciones de don Rodolfo Vásquez Ortíz. En cuanto a los demás denunciantes citados a absolver posiciones, la parte denunciada solicita hacer efectivo el apercibimiento legal.

**SEXTO:** Que el Tribunal razonó la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, conforme lo mandata el artículo 456 del Código del Trabajo, que ello unido a los apercibimientos legales que se hacen valer respecto a la ausencia de comparecer por parte del representante legal de la demandada principal y todo ello unido a la ausencia de exhibición de documentos se logró dar por acreditado los siguientes hechos:

1) Todos los trabajadores demandantes fueron contratados por la denunciada principal de

autos, bajo vínculo de subordinación y dependencia en virtud de un contrato de trabajo a plazo fijo, los que luego devinieron en uno de carácter de indefinido. Que la relación de cada uno de ellos con la demandada se inició en las siguientes fechas: respecto de don Luis Huerta Vilches: Ingresó el **22 de julio de 2021;** don Maximiliano Villegas Collipal: Ingresó el **04 de octubre de 2021;** don Pablo Orellana Correa: Ingresó el **14 de febrero de 2022;** don Rodolfo Vasquez Ortiz: Ingresó el **10 junio de 2022** y don Carlos Linco Paine: Ingresó el **22 de marzo de 2022;**

2) Que en cuanto a la jornada de trabajo, esta correspondía a una modalidad de 14 x 14, esto es, de 14 días continuos de trabajo seguidos por 14 días continuos de descanso, cuya jornada laboral diaria era de 07:00 a 19:00 horas, con una hora de colación imputable a dicha jornada;

3) Que la remuneración mensual de cada uno de los demandates estaba compuesta por un sueldo base, gratificación legal convencional, bonos, además de asignaciones de acercamiento y movilización. Para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual de cada uno de ellos corresponde a la siguiente: Luis Huerta Vilches: la suma de **$ 1.322.287;** Maximiliano Villegas Collipal: la suma de **$ 1.474.133;** Pablo Orellana Correa: la suma de **$ 1.363.366;** Rodolfo Vasquez Ortiz: la suma de **$ 1.549.887;** Carlos Linco Paine: la suma de **$ 1.576.651.**

4) Que la naturaleza de los servicios para los que fueron contratados cada uno de los actores se condice con, la de **"Maestro Mayor Mecánico"** en el caso de los demandantes Luis Huerta Vilches y Carlos Linco Paine, de **"Maestro Primera Mecánico"** en el caso del demandante Pablo Orellana Correa, de **"Operador Manipulador Telescópico"** en el caso de demandante Rodolfo Vássquez Ortiz y de **"Operador Camión aspirador"** en el caso del demandante Maximiliano Villegas Collipal.

5) Que los demandantes forman parte del Sindicato Nacional Interempresa de Montaje Industrial, Obras Civiles y Servicios Industriales "SINAMIND";

6) Que los demandantes como parte del sindicato indicado en el número que antecede generaron un proceso de "negociación" con la empresa demandada principal, planteando como propuesta reajuste en sus remuneraciones, materializando un proceso de manifestación de "brazos caídos" el que se llevó a cabo el día 13 de septiembre de 2022;

7) Que los demandantes fueron todos desvinculados con fecha 14 de septiembre de 2022, siéndoles notificada misiva de termino en la cual se les imputa haber incurrido en la hipótesis del artículo 160 N° 4 letra B, del Código del Trabajo, con el único fundamento: *"Negarse a trabajar haciendo solicitudes económicas que no tenían fundamento;*

ERLRXJSYDJM

8) Durante toda la relación laboral se desempeñaron de manera habitual en calidad de trabajadores de la empresa principal BUILDTEK SPA, quien es empresa contratista de la empresa mandante CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA, ello en virtud de "*Contrato 460002033 Serv. Operación* y *Mantención de Redes Agua".*

***EN CUANTO A LA ACCION TUTELAR:***

***SEPTIMO:*** Que en cuanto a la acción principal intentada y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, es necesario señalar que, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto el conocimiento de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, y en ese sentido, la parte denunciante alega que sus despidos obedecerían a una vulneración directa al derecho a la no discriminación por su afiliación sindical.

Que al respecto cabe tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo no establece en ningún caso una especie de liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino que más bien de su tenor se establece claramente, y así lo ha señalado reiteradamente la Doctrina y la Jurisprudencia una rebaja de la carga probatoria, siempre y cuando "**de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales**"; situación en la cual corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, adecuación y necesidad. Que de la norma recién citada, se desprende claramente que no existe una inversión de la carga probatoria, sino que la aludida norma se limita a señalar que no resulta suficiente alegar la vulneración de una de las garantías fundamentales protegidas por el legislador laboral, sino que debe acreditar la denunciante indicios suficientes de tal vulneración

**OCTAVO:** Que, la denuncia de autos se fundamenta, básicamente, en los siguientes indicios de vulneración alegados por los denunciantes:

a.- La circunstancia de haber resultado despedidos al poco tiempo de haberse afiliado al Sindicato, (menos de dos meses) – unido a su activa participación en el Sindicato.

b.- La circunstancia de haber reclamado varias irregularidades con apoyo del sindicato.

c.- La circunstancia de haber resultado despedidos, convenientemente por el empleador, luego de la jornada de manifestación de brazos caídos, la cual fue debidamente informada.

**NOVENO:** Que al respecto cabe hacer presente que, según se indica en el motivo séptimo, surge para el denunciante de una acción tutelar la carga procesal de acreditar la veracidad de los indicios en los cuales fundamenta su acción, que en tal sentido resulta relevante dejar asentado que los denunciantes de autos allegaron al proceso material probatorio tendiente a cumplir dicha carga procesal, dentro de la cual reviste relevancia la documental que da cuenta de la afiliación sindical de todos los denunciantes, la fecha de dicha afiliación, la veracidad de haber existido el movimiento de brazos caídos aludido y la inmediata decisión de la patronal

ERLRXJSYDJM

de poner término a sus contratos de trabajo, amparado ello en el artículo 160 N° 4 letra b) del Código del Trabajo, estableciendo como hechos fundantes de dicha imputación la negativa a trabajar sin fundamentos.

Que así las cosas la denunciante sortea de manera favorable la carga probatoria exigida por la norma legal aludida, esto es acreditar los indicios en los cuales ampara su acción. Luego habiendo la denunciante acreditado ello, surge para la denunciada la carga de acreditar la proporcionalidad, necesidad y adecuación de su actuar.

**DECIMO:** Que la denunciada no aportó a estrados material probatorio alguno tendiente a acreditar la proporcionalidad en su actuar materializado con el despido de los actores, de hecho ni siquiera allegó probanzas a fin de acreditar la justificación del despido del cual fueron objeto los demandantes de autos conforme mandata el artículo 454 del Código del Trabajo, lo que por sí solo es suficiente para dar por establecido que el despido de los denunciantes obedeció a un actuar vulneratorio de sus derechos fundamentales y en lo específico que aquel se circunscribió a un despido discriminatorio producido como consecuencia de la afiliación sindical de los actores y refrendado por la paralización que estos materializaron el día 13 de septiembre de 2022. Por lo que forzoso resultará para esta sentenciadora así decretarlo en lo resolutivo de la presente sentencia.

**DECIMO PRIMERO:** Que a mayor abundamiento de lo señalado en el motivo que antecede da fuerza al relato de los denunciantes el relato del testigo que comparece, quien expuso de manera categórica que los actores fueron desvinculados como consecuencia de su afiliación sindical y como consecuencia de la disconformidad que habría manifestado la patronal a la movilización de la que se valieron, siendo indiciario de ello que todos los trabajadores que fueron desvinculados se encontraban afiliados al sindicato y todos los denunciantes de autos participaron activamente en la movilización de brazos caídos materializada el día 13 de septiembre de 2022.

**DECIMO SEGUNDO:** Al respecto, se hace necesario recordar que los derechos fundamentales suponen, tal como dan cuenta la ratificación de diversos tratados internacionales de derechos humanos por el Estado de Chile, el reconocimiento de la plena vigencia de los mismos y su aplicación sin distinción a todos los ciudadanos de la nación, pensarlo de una manera diversa, significaría una abierta discriminación. De este modo y a falta de una definición de los derechos fundamentales asumida por el ordenamiento jurídico, que sólo otorga su reconocimiento y desarrollo, cabe acudir a la doctrina, que, en palabras del profesor italiano Luigi Ferrajoli, los define como "Todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos dotados del status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar; entendiendo por derecho subjetivo cualquier expectativa positiva (de prestaciones) o negativa (de no sufrir lesiones) adscrita a un sujeto por una norma jurídica y por status la condición de un sujeto, prevista asimismo por una norma jurídica positiva, como presupuesto de su idoneidad para ser titular de situaciones jurídicas y/o autor de los actos que son ejercicio de éstas". Ahora bien, respecto al derecho constitucional a no ser discriminado arbitrariamente, se ha sostenido por la doctrina que la noción de

ERLRXJSYDJM

discriminación no puede explicarse debidamente de manera aislada, sino que debe hacerse a través del concepto estrechamente vinculado, de igualdad. De este modo el principio de igualdad ante la ley es recepcionado, con individualidad propia en el ámbito laboral a través de la configuración del derecho fundamental a lo no discriminación. En efecto, el articulo 19 Nº16, en su inciso tercero, dispone: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". De esta manera, nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento.

**DECIMO TERCERO:** Por su parte, y en relación a la garantía esgrimida para efectos de fundamentar la presente acción tutelar, ha de indicarse que el artículo 2 del Código del Trabajo establece que el trabajo tiene una función social, en los términos referidos por dicha disposición, agregando que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, definiendo que estos son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengas por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Por lo anterior, ha de indicarse que el empleador que decide el despido de un trabajador no puede efectuar una discriminación sustentada en alguna de las hipótesis previstas en el citado artículo 2 del Código del Trabajo.

**DECIMO CUARTO:** Que según consta de las conclusiones efectuadas en los motivos que anteceden de esta sentencia ha de indicarse que si bien la demandada al contestar el libelo incoado en su contra justifica el término de los servicios de los actores en la forma dispuesta por la letra b del numeral 4 del artículo 160 del Código del Trabajo, ha de indicarse que además de la ausencia de incorporación de material probatorio por parte de la demandada principal y ello unido a que revisada la documentación acompañada por los denunciantes ya latamente analizada y los dichos del testigo de su parte, aparece sin lugar a dudas que la decisión de despedir a los trabajadores se llevó a cabo casi inmediatamente después de que los actores comenzaron a tener una participación activa en el sindicato al que adhirieron. Por el contrario, tal y como se ha señalado la demandada no rindió probanza alguna que fuere suficiente para explicar los motivos de su decisión que permitieran destruir los indicios ya descritos. Que en la lógica ya descrita, esto es, que los actores despedidos eran parte del sindicato que llevó a cabo el proceso de movilización de “brazos caídos” con fecha 13 de septiembre, movimiento que no fue bien visto por parte de la patronal, refuerza la tesis planteada por estos en orden a que su despido obedece a un despido discriminatorio como consecuencia de su afiliación sindical. Por lo anterior, y teniendo presente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo correspondía a la demandada explicar los fundamentos del despido y su proporcionalidad, lo que en la especie no ha ocurrido como se ha dicho.

**DECIMO QUINTO:** En virtud de lo señalado ha de concluirse que el despido de los actores ha tenido como fundamento su afiliación sindical, en clara infracción a lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo y este en relación al artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental. En virtud de esto, los actores tienen derecho a percibir las indemnizaciones

ERLRXJSYDJM

reguladas en el artículo 489 del Código del Trabajo. Que a fin de establecer el quantum de dicha indemnización habrá de estarse al derecho conculcado y la extensión del daño provocado, entendiendo en ese sentido esta sentenciadora que fijar la misma en 8 remuneraciones es proporcional a dicho daño.

**DECIMO SEXTO:** Que conjuntamente con la acción tutelar los denunciantes demandan cobro de prestaciones laborales, que a fin de acreditar la acreencia pretendida los denunciantes solicitaron a ambas demandadas exhibir los acuerdos marcos vigentes en los cuales se consagran dichos derechos demandados, que sin embargo las demandadas se restaron de exhibir los antedichos documentos, ni han acompañado antecedente alguno que de credibilidad a su alegación, por lo que a juicio de esta sentenciadora ha de entenderse que los actores son acreedores de dichas prestaciones, y no habiendo tampoco los demandados acreditado haber concurrido al pago de las mismas, forzoso resultará de igual manera acoger dichas prestaciones en lo resolutivo de la presente sentencia.

**DECIMO SEPTIMO:** Que habiéndose dilucidado la procedencia de la acción principal de tutela y cobro de prestaciones laborales, surge para esta sentenciadora la necesidad de emitir pronunciamiento respecto a la responsabilidad que le puede corresponder a la demandada solidaria y/o subsidiaria en los hechos que generan la presente acción.

Que como se ha indicado en el motivo sexto, los actores desempeñaron sus funciones en el proyecto Mantención Riego interior Mina Chuquicamata, dependiente de la demandada de autos Codelco, ello consta además de la propia prueba documental acompañada por la demandada aludida.

Que la demandada interpone excepción de falta de legitimidad activa y pasiva, sin perjuicio de ello a juicio de esta sentenciadora es necesario no olvidar cual es el origen de las normas de subcontratación, y que es lo que el legislador pretende con su aplicación.

Que en ese orden de ideas resulta al menos ilustrativo lo expuesto por la Iltma. Corte de Apelaciones de Santiago respecto a dicho punto al señalar "Es necesario tener presente que la responsabilidad solidaria de la empresa principal o mandante y de la contratista, derivada del régimen de subcontratación -que puede devenir a subsidiaria-, comporta la implementación de una garantía de origen legal y de naturaleza laboral. ……" (ROL 889-2022).

Que en ese orden de ideas comparte esta sentenciadora lo planteado por el profesor José Luis Ugarte al señalar: "La ley tiene como idea central el reforzamiento de la protección laboral del trabajador subcontratado por medio del perfeccionamiento de las reglas a partir de las normas de los artículos 183 A y siguientes del CT. Dichas reglas, como acabamos de reseñar, tienen como herramienta fundamental la asignación al dueño de la obra o mandante de una responsabilidad jurídica subsidiaria (***opera sólo en caso de que el deudor principal, esto es, el empleador no cumpla con el pago de las obligaciones laborales, dotando al dueño de la obra del beneficio de excusión***).

Esta responsabilidad subsidiaria es para el mandante y dueño de la obra de carácter indirecto, en cuanto su exigibilidad depende no de un hecho propio, sino de un hecho ajeno: el no

cumplimiento de las obligaciones laborales y provisionales por parte de la empresa contratista. En ese sentido, el esquema legal de protección laboral del trabajador de empresas contratista y subcontratista se construye sobre un modelo simple: en primer lugar, responsabilidad jurídica directa de la empresa contratista, y por tanto deudor principal de las obligaciones laborales, y en segundo lugar, en defecto de la anterior, la responsabilidad jurídica subsidiaria e indirecta por parte del dueño de la obra o mandante". Consecuente con ello, si concluimos que la finalidad de la subcontratación no es otra que servir de garantía a la ejecución de un crédito que favorece a algún trabajador, la responsabilidad que le pueda caber a la mandante en cuanto al o los hechos que sirvieron de fuente a dicha obligación es indiferente. Luego dándose por asentada la existencia de la prestación de servicios en dicho régimen forzoso resulta rechazar las excepciones promovidas debiendo por tanto sólo dilucidar el alcance de dicha responsabilidad por parte de la demandada Codelco, en orden a establecer si dicha responsabilidad lo será solidaria o subsidiaria conforme mandata el artículo 183 C y siguientes del Código del Trabajo.

**DECIMO OCTAVO:** Que el grado de responsabilidad se encuentra directamente relacionado con el actuar desplegado por la mandante durante la vigencia de dicha contratación. Así las cosas el artículo 183 C y siguientes del CT. Otorgan a la mandante la posibilidad de ser responsables sólo de manera subsidiaria, para el caso que ejerza de manera eficiente y oportuna sus derechos-deberes de información y retención. Que la demandada Codelco acompañó a estrados documental por medio de la cual pretende acreditar haber cumplido con dicha facultad. Que esta sentenciadora ha tenido a la vista los Certificados de información F30 por todo el período en el cual los actores se desempeñaron en dicho régimen, y asimismo se tuvo a la vista el certificado de retención acompañado, luego analizados dichos documentos es dable concluir que la demandada dio cabal cumplimiento a dicho derecho-deber de información y retención, y como consecuencia de ello su responsabilidad se condice con una de naturaleza subsidiaria, debiendo así ser resuelto en lo resolutivo de la presente sentencia.

**DECIMO NOVENO:** Que el Tribunal ha razonado la prueba conforme a las reglas de la sana crítica y el restante material probatorio en nada altera lo que viene decidido.

**VIGÉSIMO:** Que cada parte soportará sus costas por entender que cada uno de ellos tuvo motivo plausible para litigar.

*Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1°, 19 N°16 y 19 de la Constitución Política de la República, convenios en los Convenios OIT N° 87 y 98 y artículos 1, 2, 3, 4, 5 a 11, 21, 22, 41, 42, 44, 47 a 50, 54 a 58, 212 a 220, 289 a 294 bis, 303 a 351, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:*

**I.-** Que **SE ACOGE** la acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales intentada por **LUIS ERNESTO HUERTA VILCHES**, **MAXIMILIANO ALFREDO VILLEGAS COLLIPAL**, **PABLO ANDRES ORELLANA CORREA, RODOLFO ANTONIO VASQUEZ ORTIZ,** y **CARLOS WLADIMIR LINCO PAINE,** en contra de su ex-empleador directo, la sociedad

**BUILDTEK SPA**, representada legalmente por don Francisco Javier Cuadrado Sepúlveda Liquidador Concursal**,** y **de forma subsidiaria**, en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE (División Chuquicamata)**, legalmente por don **NICOLÁS RIVERA RODRIGUEZ** y en consecuencia se declara que el despido del cual fueron objeto los demandantes con fecha **14 de septiembre de 2022 ocurrió con vulneración de sus derechos fundamentales** y en consecuencia se condena a estas a fin de que concurran de manera subsidiaria al pago de las siguientes sumas de dinero:

- Al pago de la **indemnización sustitutiva del aviso previo**, según el siguiente detalle:

- Carlos Linco Paine: la suma de **$ 1.576.651.-**

- Al pago de **laindemnización por años de servicios**, equivalente a un año trabajado, en relación al demandante **Luis Huerta Vilches**, esto por la suma de **$ 1.322.287**, incrementada en un 80% por sobre la indemnización de años de servicio, correspondiente a la suma de **$1.057.830.-**

- Al pago de **la indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489** del Código del Trabajo, equivalente a ocho meses de remuneración, según el siguiente detalle: Luis Huerta Vilches: la suma de **$10.578.296;** Maximiliano VIllegas Collipal: la suma de **$ 11.793.064;** Pablo Orellana Correa: la suma de **$ 10.906.928;** Rodolfo Vasquez Ortiz: la suma de **$ 12.399.096;** Carlos Linco Paine: la suma de **$ 12.613.208.**

- Al pago por concepto de **indemnización proporcional de años de servicios**, establecido en el acuerdo marco suscrito, por las siguientes sumas que se detallan: Luis Huerta VIlches, la suma de **$1.718.977;** Maximiliano Villegas Collipal, la suma de de **$ 1.918.548;** Pablo Orellana Correa. la suma de**$ 954.359;** Rodolfo Vasquez Ortiz, la suma de **$ 464,967;** Carlos Linco Paine: la suma de **$ 788.325.-**

Las sumas ordenadas pagar deberán ser enteradas con todos los intereses y reajustes legales.

**II.-** Que cada parte pagará sus costas.

**III.-** Que ejecutoriada que sea la presente sentencia se ordena su cumplimiento conforme lo ordena el artículo 462 del Código del Trabajo.

**Regístrese, y archívese en su oportunidad.**

**T-1858-2022**

Dictada por doña **GERMAINE NICOLE PETIT-LAURENT ELICEIRY,** Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

ERLRXJSYDJM

**Germaine Nicole Petit-laurent Eliceiry**
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Catorce de noviembre de dos mil veintitrés
21:10 UTC-3

ERLRXJSYDJM

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl