

**PROCEDIMIENTO: Tutela**

**MATERIA: Práctica antisindical.**

**DENUNCIANTE: SINDICATO DE SUPERVISORES Y  
PROFESIONALES DE EMPRESA CODELCO CHILE DIVISION  
SALVADOR**

**DENUNCIADO: CORPORACION NACIONAL DEL COBRE**

**RIT: S – 149 - 2017**

**RUC: 17 – 4 – 0076403 - 4**

Santiago, nueve de julio de dos mil diecinueve.

Vistos, considerando y teniendo presente:

**PRIMERO: Denuncia.** Que, ha comparecido don **José Tomás Peralta Martínez**, abogado, en representación del **SINDICATO DE SUPERVISORES Y PROFESIONALES DE EMPRESA CODELCO CHILE, DIVISIÓN EL SALVADOR**, R.S.U. 03020040, RUT N°71.694.400-K., representado por su Presidente, don **Rodrigo Alejandro González Duarte**; por su Secretaria doña **Marianela Vergara González**; y su Tesorero, don **Ariel Pérez Vega**, todos ellos trabajadores, y domiciliados para estos efectos en Av. Potrerillos Norte 680, Comuna de Diego de Almagro, en adelante “el sindicato”, quien interpone demanda por prácticas desleales y antisindicales, vulneración de la garantía de indemnidad y de derechos



fundamentales en contra de la **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE-CODELCO CHILE**, Empresa del Estado, ignoro giro social, representada legalmente conforme el artículo 4º del Código del Trabajo, por su Presidente Ejecutivo don **Nelson Pizarro Contador**, ignoro profesión, ambos domiciliados en Huérfanos N° 1270 comuna de Santiago; en virtud de los siguientes fundamentos de hecho y derecho:

### **LOS HECHOS**

Antecedentes de contexto de las vulneraciones al principio de indemnidad y Prácticas Antisindicales denunciadas:

Desde la sindicalización de los supervisores de Codelco a principios de la década del 90, la política del Directorio de Codelco ha sido de un desconocimiento en la práctica del derecho a sindicalización de los supervisores. Esta política antisindical permanente del Directorio de Codelco, nace al mismo tiempo que el sindicalismo de los supervisores. Los diferentes Presidentes Ejecutivos de Codelco, a lo largo de su historia, y gran parte del Directorio del mismo han suscrito la doctrina de que los supervisores y profesionales de Codelco, por ser “Trabajadores de Confianza de la Administración, no deben sindicalizarse, participar en el movimiento sindical o en actividad sindical alguna”.

Esta doctrina muy arraigada en el Directorio y en todas las administraciones divisionales de la empresa del Estado más importante de Chile, se expresa con claridad en una carta de fecha 17



de noviembre de 1993; en que el Presidente Ejecutivo de Codelco de la época, don Alejandro Noemi Callejas, le envía al Presidente de Supervisores Rol A de División Chuquicamata, con ocasión de la formación de la Federación de Supervisores de Codelco y que reproduce en su parte pertinente: *“El rol de agente de cambio, innovación tecnológica y creatividad que en una organización como la nuestra debe liderar el estamento supervisor, supone desarrollar planes; programas y actividades para la gestión de la empresa, interactuando de manera cada vez más estrecha con la dirección ejecutiva en la adopción de decisiones y en la elección de las mejores alternativas para el desarrollo de la Corporación. Si todas o muchas de las funciones las realiza cotidianamente la supervisión, cabe entonces legítimamente preguntarse ¿Cómo puede un estamento de gestión, como es la supervisión, pasar a constituir una contraparte de sí misma por la vía de su sindicalización y federalización? ¿No resulta de esta situación una contradicción difícil de resolver con el ejercicio innovador y de desarrollo que necesitamos para sobrevivir?”*, Luego la misma carta agrega: *“La presencia de don Mario Livingstone en el acto de constitución de la Federación debo expresarle que ella obedeció a la necesidad de que algún ejecutivo de la Corporación acompañara al señor Ministro de Minería en dicha ocasión y no puede ser vista como una posición de disparidad entre la Vicepresidencia Ejecutiva en los términos que me he permitido señalarle”*.

Esta concepción de desconocimiento del derecho fundamental de los supervisores y profesionales de Codelco a la libertad sindical, ha llevado a Codelco Chile a vulnerar de manera permanente el derecho a la libertad sindical de los supervisores en sus diversas manifestaciones, lo que ha provocado una serie de condenas por práctica antisindical en contra de la empresa, no sólo a nivel nacional sino que también a nivel internacional, obligando a las organizaciones sindicales de supervisores a denunciar incluso ante la OIT a Codelco por violación de los Convenios sobre libertad sindical 87 y 98 de la



OIT.-

Así en Junio de 2012, la FESUC, que agrupa a todos los sindicatos de supervisores de Codelco, interpone una denuncia en contra del Gobierno de Chile, pero por violaciones a la libertad sindical de los Supervisores de Codelco, cometidas por Codelco que intenta impedir que los supervisores participen de los procesos de negociación colectiva en general y en especial en el caso de los que tienen contrato por obra o faena; por amenazar con despido a los trabajadores que ejercen el derecho a huelga fuera de la negociación colectiva y por otorgar los mismos beneficios a los no sindicalizados que a los sindicalizados, sin que exista el mismo costo entre los sindicalizados y los no sindicalizados.-

El año 2013, el sindicato se ve obligado a interponer una querrela criminal ante el Juzgado de Garantía de Diego de Almagro, en la causa RIT 237-2013, por apropiación indebida en contra del Director Laboral de Codelco en representación de los supervisores, y ex Presidente del Sindicato, don Ignacio Torres, ya que estaba involucrado en una serie de hechos de malversación de fondos sindicales, los que fueron denunciados incluso ante el Ministerio Público, pero en los que también se ve involucrada la administración de Codelco de diversas maneras, no sólo facilitando las formas para apropiarse de los fondos del sindicato, otorgando pasajes de manera gratuita, que luego el dirigente cobraba al sindicato, sino que además le entregaba una serie de beneficios y privilegios que nuestro sindicato ha denunciado a COCHILCO y a la Contraloría General de la



República (órganos fiscalizadores del uso de los recursos de Codelco), sin que hasta el momento se tenga acceso al resultado de las investigaciones originadas por dichas denuncias.-

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

*a) “El Comité pide al Gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuere necesario, para garantizar que las organizaciones de trabajadores respectivas puedan negociar colectivamente en nombre de todos los trabajadores, incluso los con contrato por obra, superintendente y directores.*

*b) Recordando el principio de que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho a huelga, abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores, el Comité pide al gobierno que tome las medidas necesarias, inclusive legislativas, si fuere necesario, para garantizar este principio”.*

A pesar de este fallo, Codelco no desarrolla una política de diálogo social y tampoco se allana al diálogo tripartito, sino que insiste en la política antisindical en contra de las organizaciones sindicales de



supervisores. Es más, en la negociación colectiva del sindicato de marzo de 2014, la empresa, incumpliendo el fallo de la OIT vuelve a excluir de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato por obra, lo que obliga al sindicato a interponer una demanda por prácticas desleales y antisindicales para lograr que se cumpla el fallo de la OIT y que no se excluya a dichos trabajadores, causa llevada ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo, causa RIT S-44-2014.

El año 2014, el movimiento sindical de supervisores recibe con esperanzas la llegada de don Nelson Pizarro Contador y don Oscar Landerreche a la Presidencia Ejecutiva y a la Presidencia del Directorio de Codelco respectivamente, ambos designados por la Presidenta Bachelet, militante del Partido Socialista de Chile e identificada como de “centro izquierda”, lo que en Chile se entiende como cercanos al movimiento social y especialmente al movimiento sindical. Las primeras declaraciones públicas de Pizarro y Landerreche hablaban de trabajar con los sindicatos y de avanzar con ellos.

Sin embargo los hechos se encargaron de destruir rápidamente esa esperanza e ilusión, primero con la inexplicable huelga del Sindicato de Supervisores de Radomiro Tomic y segundo cuando el 29 de octubre de 2015 la demandada, por primera vez en la historia de Codelco, despide a 350 supervisores, por necesidades de la empresa, de los cuales más del 90% estaba sindicalizado, violando todas las normas vigentes en Codelco (proyecto común de empresa) y discriminando con los demás trabajadores sindicalizados de la



empresa, trabajadores Roles B.-

Esta situación obliga nuevamente a las organizaciones sindicales de Codelco a demandar judicialmente a la empresa que sostiene que los 350 supervisores, no fueron despedidos sino que renunciaron voluntariamente en las causas llevadas ante el 2do Juzgado de Letras del Trabajo “FESUC con Codelco Chile y otros” causa RIT S-2-2016 y la causa llevada ante el Primer Juzgado de Letras de Los Andes, la causa RIT S-1-2016 “Sindicato de Supervisores de Andina con Codelco Chile”.-

Pero a esta situación se sumaron los desconocimientos de pactos en materia de horas sindicales en diversas divisiones, incumplimientos de cláusulas de los instrumentos colectivos suscritos con los sindicatos de supervisores, que los obliga nuevamente a demandar judicialmente a la empresa, ya que pareciera que los tribunales de justicia son su territorio favorito para canalizar las relaciones laborales con las organizaciones sindicales de supervisores, ante la falta de mesas de diálogo laboral con los mismos.-

El 29 de julio de 2014, el sindicato hace 3 denuncias ante COCHILCO, por mal uso de fondos públicos y ante la falta de resultados de COCHILCO, con fecha 12 de junio de 2017, se solicitó la intervención de la Contraloría General de la República de Chile, para que analizara estos casos. En esa misma fecha, el 12 de junio de 2017, el Sindicato pone en manos de la Contraloría General de la República un caso de conflicto de interés, en el que está involucrado



don Ricardo Miranda, quien además es objeto de una denuncia judicial por graves acosos laborales en contra de los socios del mismo sindicato.-

Pero la mayor sorpresa de todas, es la pasividad primero y el respaldo corporativo después, que Codelco Chile le brinda a don Ricardo Miranda, Gerente de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo, en adelante “GRMD”, quien es demandado por actos de acoso laboral en contra de socios del sindicato por parte de la Inspección del Trabajo de Chañaral del 28 de diciembre de 2016.-

Efectivamente con fecha 2 de noviembre de 2016 dicha Inspección del Trabajo, emite el informe de fiscalización respectivo en el que señala en su conclusión:

*“Del análisis de los hechos denunciados, latamente investigados y observados por esta fiscalía, quien suscribe ha llegado a la conclusión de que los antecedentes recabados dan cuenta de la existencia de indicios suficientes que se manifestarían atentados contra la integridad psicológica y el honor de los trabajadores, indicios que se verifican mediante los hechos señalados en el numeral II del presente documento, hechos que se traducen en lo siguiente:*

*Atentado a la integridad psicológica de los trabajadores...si esta es entendida como el respeto de la persona en si misma considerada frente a conductas tendientes a humillarla y degradarlas. Su correlativo dice relación con la prohibición de tratar a la persona en forma degradante, esto se ha verificado específicamente y con más claridad respecto de dos trabajadores..... fue objeto por parte del Gerente de la Gerencia de Recursos y Desarrollo Minero don Ricardo Miranda de constante mal trato verbal con frases como “te voy a cortar la raja”, ...tratándolo de “mentiroso”, “traidor”, “mal profesional”,... frente a compañeros de trabajo y en reuniones...además del cambio unilateral y sin aviso de funciones....*



*En cuanto al trabajador Sap 107...se suma a esta situación al trato agresivo del que fue objeto con frases como “tu trabajo vale callampa”...”*

*Finalmente se concluye que esta serie de indicios constituyen violencia psicológica y atentado en contra de su reputación personal y profesional, en contra de los dos trabajadores ya mencionados, violencia que se ha ejercido en el ámbito laboral en forma reiterada. Este hostigamiento ha buscado y ha generado intimidación, apocamiento, consumir, emocional e intelectualmente a la trabajadores, con vistas a eliminarlos de la organización...*

*Respecto del resto de los trabajadores del área (GRMD), existe una afectación general a la integridad psicológica de los mismos, puesto que estos evidencian un mal clima laboral y en su mayoría declaran sentirse afectados por el trato grosero y violento del gerente del área (Ricardo Miranda), este mal trato los ha apocado profesionalmente ya que constantemente se les indica que son un simple acompañamiento denominándolos con la frase “ustedes son el arroz”, “puta que son callampa”, “tu trabajo no vale”, se sienten intimidados por la actitud agresiva del gerente puesto si alguien lo contradice la respuesta es “si no te gusta te vas” y la mala forma que utiliza para criticar el trabajo, estos no se atreven a salir en horario normal de salida por miedo a ser cuestionados, algunos de ellos indican sentirse desmotivados para trabajar....*

*La empresa ha asumido una actitud pasiva y poco diligente con la situación a la que están sometidos los trabajadores, ya que existen evidencias de que éstos, se encontraban afectados por el trato y actitudes del Gerente del área don Ricardo Miranda, a su vez existe la denuncia por medio de Ethicspoint la que aún no tiene resultado, la actitud pasiva de la empresa se evidencia en que si bien existieron reuniones, la empresa no tomó ninguna medida en resguardo de la salud, tanto física como psicológica de los trabajadores, tanto es así que luego de las reuniones sostenidas el ambiente no experimentó ninguna mejora al día de la investigación, es más la empresa no gestiona ninguna medida en resguardo de lo denunciado....lo que da cuenta de que los procedimientos no son los adecuados para la solución de los conflictos, incumpliendo con esto su deber de resguardo de la vida y salud de los trabajadores establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo, quienes no han recibido atención a sus demandas y han visto afectada su integridad psicológica lo que se manifiesta en falta de ánimo,*

*angustia, sentimientos de humillación que en algunos casos han afectado la salud física de los trabajadores encontrándose algunos con cuadros de estrés.-*

*Transgresión del principio de buena fe...se transgrede el principio de buena fe, puesto que la buena fe se alza, en primer lugar, como un mecanismo de juridificación de sus poderes y de limitación y control de sus atribuciones. Las facultades del empleador sólo deben ser entendidas como derechos omnímodos; por el contrario, dichas atribuciones sólo se entienden dentro de un ejercicio racional y funcional, en que la buena fe termina circunscribiendo el verdadero alcance de las mismas. En definitiva, la buena fe permite pregonar la interdicción de discrecionalidad abusiva o discriminatoria, todo lo cual consigue estructurar la exacta dimensión de los poderes del empleador.... En el caso concreto el empleador vulneró la confianza que debe existir en todo tipo de relaciones como ya se indicara, especialmente en el ámbito laboral y ya que ha excedido sus atribuciones de control, transformándose estas en una forma abusiva de ejercer la autoridad, ya que de forma unilateral se realiza cambio de funciones, sin comunicar previamente al afectado, sino que se le relega a la realización de funciones, sin comunicar previamente al afectado....se utilizan frases inapropiadas para calificar el trabajo de los funcionarios, frases que tienen el carácter de humillantes y que buscan burlarse de los trabajadores, si bien el empleador está facultado para administrar el control de la empresa y puede realizar exigencias, estas deben realizarse dentro de un ambiente de respeto y profesional....*

*Cabe señalar en cuanto a la denuncia de acoso laboral cuya investigación se llevó a cabo, se concluye que esta vulneración se ha producido, que se ha afectado la integridad psicológica y física de los trabajadores así como su honra al generar descrédito profesional, ya que los indicios constatados dan cuenta de la existencia de maltrato verbal recurrente, crítica constante y humillante al trabajo de los funcionarios descalificando su competencia profesional, cambios unilaterales y arbitrarios de puestos de trabajo sin aviso, imposición injustificada de vestimenta personal entre otras cosas, despidos, a su vez la empresa ha incumplido el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, al tener una actitud pasiva frente a las denuncias que se le comunicaron referente al maltrato, exponiendo a los trabajadores un mal ambiente laboral sin tomar medidas.-*



*En consecuencia, a juicio de este Servicio, los hechos denunciados revisten el carácter de suficiencia exigido por el artículo 493 del Código del Trabajo para calificarlas como vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores”.-*

El 28 de diciembre de 2016, la Inspección del Trabajo de Chañaral interpone una demanda judicial por vulneración de derechos fundamentales en contra de Codelco Chile, División Salvador, por los hechos contenidos en la conclusión de la investigación realizada por ese órgano del Estado, ante el Juzgado de Letras de Diego de Almagro, causa RIT: T-6-2016 .-

Con posterioridad a esta investigación y fiscalización y a la interposición de la demanda judicial por parte de la Inspección del Trabajo de Chañaral, en la causa RIT: T-6-2016, con fecha 31 de enero de 2017, 3 meses después de emitido y notificado el informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo y un mes después de la interposición de dicha demanda, El Gerente General de la División Salvador, don Juan Carlos Avendaño Díaz, sanciona a don Ricardo Miranda, con una carta de amonestación donde se le indica que *“ha incumplido gravemente su contrato de trabajo y las obligaciones tipificadas en los artículos 33, números 2, 6, 8, 13, 43, y artículo 34 numeral 47, todos ellos del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la División Salvador de Codelco Chile”.-*

Esta sanción es fruto de una Investigación interna que hace la propia empresa a solicitud del mismo Gerente General de Codelco Chile, División Salvador, don Juan Carlos Avendaño y con ocasión de la denuncia interpuesta por el sindicato. Sin perjuicio de que esa investigación es extemporánea; se inicia a fines de diciembre de 2016 y la denuncia del sindicato data del 30 de septiembre de 2016 y el



Sindicato había puesto los hechos en conocimiento de Codelco Chile División Salvador, antes incluso de la denuncia realizada ante la Inspección del Trabajo, cuando el tema del acoso laboral de Don Ricardo Miranda ya ha sido investigado por la Inspección del Trabajo de Chañaral y está en manos del Juzgado de Letras de Diego de Almagro.

A pesar de la circunstancia antes descrita, resulta muy importante destacar que es la propia empresa la que comprueba la efectividad de los hechos denunciados por el Sindicato, razón por la cual amonesta a don Ricardo Miranda por infracción de las normas de Acoso Laboral establecidas en el Reglamento Interno de la empresa.-

Como se puede observar, la denuncia hecha por el sindicato tiene bastante asidero, no sólo a juicio y criterio de los dirigentes sindicales, sino también de la Inspección del Trabajo de Chañaral y de la propia empresa Codelco Chile, División Salvador.

En el primer trimestre de 2017 se desarrolla la negociación colectiva con el sindicato, la que no estuvo exenta de conflictos y controversias, por la negativa de la empresa a un diálogo respetuoso del sindicato. En una primera instancia la empresa pretendió que el sindicato negociara sin asesor jurídico en la mesa de negociación; por su parte el sindicato interpuso una denuncia por intento de influir en uno de los dirigentes del sindicato, negociando una deuda laboral antigua en medio de la negociación colectiva; por otra parte al no demostrar una voluntad negociadora y finalmente al mantener condiciones de trabajo inseguras en la mina, lo que llevó al sindicato a



realizar manifestaciones pacíficas exigiendo un mínimo de respeto a la organización sindical, dentro del proceso de negociación colectiva y exigiendo condiciones laborales mínimas.-

Luego, en medio de la negociación colectiva fallece uno de los socios del sindicato, don Mario Rivera Q.E.P.D, un profesional de 40 años, casado con tres hijos, fruto de un accidente laboral que se produce por faltas en la seguridad en el trabajo. Este hecho inédito en toda la historia de Codelco Chile; primer accidente del trabajo con resultado muerte de un profesional en la División, ha provocado hasta el día de hoy una profunda conmoción, no sólo en los socios del sindicato, sino en todos los estamentos de la empresa y en toda la ciudad de El Salvador.-

Es en este contexto, en este ambiente y situación laboral, en que se producen los hechos que son la parte de esta demanda y que el sindicato ha manifestado reiteradamente que no puede dejar de denunciar, ya que entiende que una de sus funciones principales es la de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y velar por los intereses y dignidad de sus socios, ya que en gran medida de ello depende el futuro de todos ellos. Defender a Codelco como empresa del Estado, exenta de actos de corrupción y donde se garantice el derecho a la vida y el respeto a los derechos fundamentales de sus trabajadores, es considerada una obligación no sólo legal, sino un imperativo ético y moral ineludible por parte de la organización sindical.

La política del sindicato siempre ha sido la del diálogo y de resolver las diferencias y problemas en una mesa de trabajo sindicato-



empresa, sin embargo la negativa de la empresa a escuchar al sindicato, los ha obligado a recurrir a las instancias administrativas y judiciales.

Esto ha ocurrido en varias oportunidades, como en el año 2014 con la demanda del Bono PROMMED causa presentada ante el juzgado de Letras de Diego de Almagro, causa “ Sindicato de Supervisores con Codelco División Salvador” RIT: O-3-2014; también en el caso del intento de exclusión de los socios que tenían contrato por obra, el sindicato intentó buscar una salida con la empresa, la que no tuvo real interés en conversar, lo que obligó al sindicato a demandar judicialmente a la empresa en la causa llevada ante el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago “Sindicato de Supervisores con Codelco Chile” RIT: S-44-2014.-

Esto ocurrió en el caso de la demanda de cobro del Bono establecido en el Contrato Colectivo, conocido como BIGU, que se interpuso ante el 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa “Sindicato de Supervisores y Profesionales de Empresa Codelco Chile, División El Salvador con Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco Chile, División Salvador y otra”, RIT O-2036-2017.-

En este caso el sindicato intentó solucionar las diferencias con la empresa sin embargo la empresa no tuvo el mismo interés obligando al Sindicato a demandar judicialmente.

Si no se hubieran interpuesto las mentadas demandas laborales,



la demandada no habría cumplido los instrumentos colectivos suscritos con el sindicato r ni se habría respetado la libertad sindical de los socios del sindicato.-

Con fecha 27 de abril de 2017, el sindicato publica la siguiente carta abierta a la Presidenta de la República de Chile:

*“El Salvador, 27 de Abril de 2017*

*Sra. Michelle Bachelet Jeria*

*Presidenta de la República*

*Presente*

*Como representantes del Estamento Profesional de Codelco División Salvador, estamos extremadamente preocupados por la empresa en la cual trabajamos con orgullo. Vemos con mucha preocupación actitudes de algunos ejecutivos que se alejan totalmente del marco legal y de respeto que debiera prevalecer en un ambiente normal de trabajo, y con las cuales sentimos que arriesgan el futuro de todos y todas.*

*La empresa ha entregado la última oferta del proceso de Negociación Colectiva Reglada que llevamos a cabo, la que no reconoce el profundo sentir de los supervisores en un compromiso que puede hasta comprometer la vida, sin que ello implique un reconocimiento real. Nuestros asociados no pueden seguir trabajando en las actuales condiciones, arriesgando sus vidas y laborando bajo excesiva presión, y con una gestión que se focaliza solamente en los resultados y costos, dejando de lado a las personas y sus reales intereses, que no solo abarcan lo puramente económico.*

*Dentro de este contexto nos preguntamos lo siguiente:*

*i. ¿Por qué el Gerente de Recursos Humanos y el Gerente General se han negado los últimos 3 años, a solucionar el abuso del inciso 2° del artículo 22 y las jornadas de trabajo de carácter excepcional en la que trabajan algunos supervisores de nuestra División? ¿Son necesarios más accidentes fatales como el que se llevó a nuestro compañero Mario Rivera Prokuriza (QEPD), mientras trabajaba en una jornada*





*excepcional sin autorización? Hechos que fueron denunciados el 13 de enero del presente año a la Dirección Nacional del Trabajo, cuya respuesta recibimos el 14 de marzo, según ORD N° 181.*

*ii. ¿Por qué el Gerente General y el Gerente de Recursos Humanos insisten en eludir permanentemente las obligaciones estipuladas en los Contratos Colectivos de Trabajo, incumpliendo la Ley Laboral y los fallos de la OIT?*

*iii. ¿Por qué el Gerente General de la División se ha negado a compartir el resultado de las auditorías por las denuncias de (a) conflicto de interés y (b) acoso laboral, realizadas el año 2016 en contra del Gerente de Recursos Mineros y Desarrollo, y que han significado un alto costo para la empresa por la demanda que interpuso la Dirección del Trabajo en contra de Codelco, por vulneración de derechos fundamentales, según RIT T-6-2016 Juzgado de Letras de Diego de Almagro?*

*iv. ¿Por qué Codelco Operaciones Norte insinúa amenazas a los cinco dirigentes del Sindicato de Potrerillos, si es que participaban en la sesión de la Comisión de Minería de la Cámara de Diputados (constituida para investigar las denuncias por el robo de barro anódico ocurrido en nuestra División), a la cual no pudimos asistir por estar en proceso de Negociación Colectiva Reglada?*

*v. ¿Por qué los ejecutivos que participan en la mesa negociadora de Codelco tratan de implementar políticas que van en contra de la libertad sindical y que se contraponen con Ley N°20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales? Lo anterior, porque los ejecutivos de la mesa negociadora en forma unilateral y arbitraria están obligando al Sindicato a extender el 100% de los beneficios a todos los supervisores sin necesidad de estar asociados a la institución, lo cual claramente es una práctica antisindical y desleal.*

*vi. ¿Por qué los ejecutivos que participan en la mesa negociadora de Codelco, insisten en dejar sin beneficios a los socios del sindicato con contrato Plazo Fijo y Por Obra, lo que es del todo ilegal y contradice los fallos dictados por la OIT y la nueva Ley Laboral? La empresa en forma irresponsable y al margen de la ley, persiste en cambiar algo que ya fue acordado en el Primer Juzgado de Letras de Santiago, según RIT S-44-2014.*





*vii. ¿Por qué Codelco División Salvador autoriza un extraño pago a un dirigente sindical en plena Negociación Colectiva, producto de un reemplazo no pagado durante los últimos 5 meses y, conjuntamente con lo anterior, trata de negociar el pago en plena negociación, con el objeto de que el dirigente desista de la denuncia realizada a la Dirección del Trabajo? Hecho similar al denunciado por nuestra institución según RIT 237-2013, que también fue denunciado e investigado por COCHILCO.*

*Gran parte de los hechos enumerados y descritos, no han podido ser solucionados mediante un diálogo responsable y con altura de miras, ante reiteradas peticiones de nuestra institución. Por lo tanto, acudimos a usted en su calidad de máxima autoridad del Estado y solicitamos tenga a bien considerar los hechos descritos en los párrafos anteriores. A su vez, estaremos dispuestos a entregar los antecedentes que usted requiera si así lo estima pertinente.*

*Reafirmamos que nuestro interés es seguir contribuyendo al crecimiento de la corporación y con ello al de nuestro país. Asimismo, manifestamos que por la responsabilidad civil y moral que compete al Estamento Supervisor, no aceptaremos ningún tipo de presión ni actos de prepotencia que arriesguen la vida y seguridad de todas aquellas personas que laboran en nuestra División.*

*Sindicato de Supervisores y Profesionales Codelco División Salvador”.*

Como se desprende de texto de la carta citada, el nivel de violación de la libertad sindical y vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores, llega a tal punto que el sindicato envía una carta abierta, a través de los medios de comunicación, dirigida a la Presidenta de la República, para que alguien restablezca el imperio del derecho en la empresa del Estado más importante de Chile.-

En los hechos que se denuncian en este caso sucede exactamente lo mismo, ya que el sindicato envió con fecha 23 de noviembre de 2017 a los Directores de Codelco, incluyendo a su



Presidente don Oscar Landerretche, un correo en el que se piden las explicaciones del caso por la defensa corporativa a una persona que ha vulnerado de manera sistemática los derechos fundamentales de los trabajadores de Salvador, liderada por el Presidente Ejecutivo de Codelco don Nelson Pizarro y acompañado por los Vicepresidentes de Recursos Humanos y Operaciones Centro Norte, don Daniel Sierra y don Alvaro Aliaga respectivamente.-

Pero incluso, a pesar de todas las denuncias y demandas interpuestas por el sindicato, las vulneraciones de los derechos fundamentales de los trabajadores, las infracciones al principio de indemnidad y las prácticas antinsindicales, no cesan en la empresa demandada, seguramente por falta de sanciones ejemplificadoras o que impidan que exista un ambiente de impunidad en la empresa, sino que continúan.

**Hechos que se denuncian en estos autos:**

Con fecha 23 de agosto de 2017, el Presidente Ejecutivo de Codelco Chile, don Nelson Pizarro, en adelante “el Presidente Ejecutivo”, cita a una reunión masiva con la directiva sindical y todos los supervisores de la División, en el salón de reuniones del Hotel Camino del Inca, en la ciudad de El Salvador, sin mencionar las razones de la visita ni el tema a tratar. Lo acompañan en esa reunión los Vicepresidentes Corporativos de Recursos Humanos, don Daniel Sierra y de Operaciones Centro Norte don Alvaro Aliaga, además de los Gerentes de la División Salvador de Codelco Chile.-



Esta es una reunión que no se realiza en un recinto de la empresa sino en un Hotel de libre acceso al público y en la que participan todos los supervisores que pueden participar por razones de trabajo, alrededor de 160 supervisores.

En esa oportunidad don Nelson Pizarro de manera imprevista hace la siguiente intervención, cuyas palabras transcribe íntegramente la Asesora de Comunicaciones del Sindicato, como parte de sus funciones habituales como funcionaria del sindicato, y que cita a continuación:

*“Si el Directorio no siente confianza, no va a invertir. Si yo no me siento seguro que aquí hay una capacidad de gobernabilidad, cosa que hoy día no la veo, no la veo. Por eso que yo vengo a decirles a ustedes que este es el preludio de una decisión personal. Yo soy el que tiene que presentarle al Directorio y decirle al Directorio, que yo creo que tenemos técnicamente un buen proyecto y tenemos un equipo, que tiene la lógica de un equipo, que ha sido capaz de compartir sus intereses de una manera común para fijar los objetivos.*

*El objetivo es lograr la aprobación del Rajo Inca, para tratar de generarle espacios a esta empresa, porque esta empresa hoy día no tiene espacios.*

*Entender que yo no busco en estos años, hasta el 21, Salvador sea un negocio floreciente, convincente desde el punto de vista de los negocios, no lo es y no lo puede, no lo puede ser porque se le acabó el mineral y andamos raspando la olla, pero tenemos una despensa ahí al lado. Pero eso significa invertir 600, 700, 1000 millones de dólares, para eso tienen que creer en nosotros. Yo tengo que creer en ustedes, yo tengo que representar la confianza que les tengo, que en este momento no sé si la tengo, frente al Directorio.- Y por qué no sé si la tengo porque estamos llenos de conflictos internos.-*

*No logro comprender, no puedo aceptar, que tengamos profesionales de alta calificación demandados, porque no somos capaces de hablarnos, porque no fuimos capaces de discutir los problemas y respetarnos los roles. En esas condiciones, yo no*



*puedo avalar el esfuerzo, no puedo comprometerme frente al Directorio y decirle vamos para adelante y el objetivo de mi presencia acá es intentar generar con ustedes una suerte de compromiso, borrón y cuenta nueva, ¿a cambio de qué? a cambio de que yo pueda hacer el compromiso de gatillar la factibilidad del Rajo inca y de anticipar el inicio del pre-striping del Rajo Inca y poder aguantar hasta el año 21, que va a ser el tiempo que necesitamos para eso.*

*Tenemos que aprender mutuamente a respetar el rol de la administración y mutuamente a respetar el sentido y rol de las organizaciones sindicales, y yo veo que ahí estamos al debe, porque tengo profesionales demandados. Eso no es posible, no es posible lograr la decisión de un Directorio en esas condiciones, por lo tanto hagamos un armisticio, encontremos la forma de operar, hagamos las transacciones, intercambiamos objetivos, para finalmente tener una organización capaz de administrar 600, 700 millones de dólares, 1000 millones de dólares.*

*Acabamos de invertir o estamos por invertir 300 millones de dólares en nuestra fundición y lo vamos a tener que reformular. Si no somos capaces de crear las confianzas, esos 300 o más la reformulación de millones de dólares están botados a la basura. ¿Se dan cuenta ustedes el impacto sobre la reputación que puede tener sobre Codelco eso?.-*

*¿Qué aprendió Codelco en la División Salvador del incidente cuasi fatal que ocurre un año antes del último accidente fatal? Cero, cero, no aprendió nada, no aprendió absolutamente nada porque ese accidente vuelve a ocurrir y esta vez se lleva la vida de un supervisor. ¿Eso crea confianza? ¿Eso amerita que se inviertan 800 millones de dólares en esta misma División que no aprendió nada del accidente fatal? Ese es mi problema colegas, ese es mi problema, por eso es que yo vengo aquí a buscar un armisticio, a buscar un intercambio, un intercambio que nos permita dar vuelta la página y decir ok, la cagamos, la cagamos, pero a todos nos interesa desarrollar el Rajo Inca, a todos porque es un potencial de negocio que está ahí....*

*Yo vengo en el preludio de una gran decisión. Yo necesito, al más breve plazo, lograr efectivamente, efectivamente lograr el acuerdo de borrón y cuenta nueva. Si no es así, permítanme decirles con mucha modestia, con máxima humildad, yo estoy viejo para tomar una decisión sin respaldo, no la voy a tomar. No la voy a tomar. O nos ponemos de*



*acuerdo, o búsquense un Presidente Ejecutivo distinto que la tome, pero yo no la voy a tomar.*

*Chile está cambiando, está cambiando de una manera impresionante. Los jóvenes no quieren trabajar en las faenas, los jóvenes no se quieren comprometer a un mediano plazo en una mini empresa. Los jóvenes están dispuestos al conflicto, han vivido en el conflicto, para ellos les entretiene el conflicto. Los jóvenes solo sienten derechos, porque son todos jóvenes sobreprotegidos. Todos los cabros nuevos han sido sobreprotegidos por sus madres, por sus abuelas. Entonces son, son... en definitiva no se tienen fe. Son cuasi depresivos”.*

*“Termino diciéndoles que reflexionen en estos próximos días, y vamos a volver acá, o por intermedio de la administración quisiera yo ver señales de que nos interesa desarrollar esta empresa. Porque colegas, esta empresa se muere el año 21, no hay más, no hay más mineral, ni hay más tranque. No hay más reservas que desarrollar. Mineral hay pa’ 40 o 50 años, pero es una ley, una ley estándar diría yo, para hacer un proceso de sulfuros, pero con otro espíritu, con otras productividades, no con menos de 18 toneladas por hombre de dotación, 18 toneladas por hombre de dotación, si es una miseria, una miseria, pero es una miseria porque aquí no se ha invertido. Si logramos invertir, si logramos crear un cuerpo de profesionales que sientan y lloren y se esfuercen por la excelencia, vamos a llegar a las 50, 60 toneladas por hombre de dotación. ¿Es que la gente de DMH es tan descueve que tienen 85? No es tan descueve, pero son muy seleccionados, lo que pasa es que tienen una máquina moderna.*

*Entonces, yo estoy dispuesto, y espero que ustedes también lo estén, y vamos a trabajar y vamos a buscar lo que yo llamo un armisticio, borrón y cuenta nueva, si no, no hay futuro. Muchas gracias.”*

Luego el Presidente del Sindicato que represento, don Rodrigo Gonzalez, interviene, señalando lo siguiente:

*“Estoy sorprendido un poco por los planteamientos del Presidente Ejecutivo y quiero hacerle una pregunta no más. O sea, primero una aclaración, la amnistía creo que se equivocó de escenario. La amnistía hay que solicitarla a la Dirección del Trabajo. La Dirección del Trabajo es el organismo competente, y el organismo que demandó a la*



*empresa por no llegar a un acuerdo en la conciliación que se fijó a fines de diciembre, haciendo referencia a la demanda que señala el Presidente Ejecutivo, por lo tanto, la audiencia a la cual hay que solicitarle amnistía es la Dirección del Trabajo. Hay un error de conceptos.*

*Segundo, quiero preguntarle al Presidente Ejecutivo, en cuanto aumenta o varía el VAN, el hecho de que se haga o no se haga, el VAN del negocio me refiero, el hecho de que se haga o no se haga la amnistía. Esa es la pregunta, y pensando que es una decisión económica, no es una decisión que tiene que ver con una cuestión laboral". Ante lo cual don Nelson Pizarro responde: "No mira, si la amnistía que yo planteo, probablemente usted tenga razón que somos nosotros los que vamos a declarar la amnistía. Pero si no hay gobernabilidad en esta empresa, no hay Rajo Inca, así que el VAN se va a cero, esa es mi respuesta".*

De las expresiones emitidas por el Presidente Ejecutivo se derivan varias conclusiones:

Primero: Cabe destacar que esta reunión se realiza en el contexto señalado anteriormente, y que quien interviene es la máxima autoridad de Codelco Chile, después de su Directorio, acompañado por los Vicepresidentes de Recursos Humanos, don Daniel Sierra y por el Vicepresidente de Operaciones Centro Norte don Alvaro Aliaga y toda la Gerencia Divisional de Salvador Codelco Chile; con toda la carga emocional y psicológica que ello significa para profesionales que prestan servicios en una División cuya viabilidad siempre ha estado en tela de juicio. Es decir, es una reunión que se realiza en un ambiente de alta expectación y con una clara identificación del Presidente Ejecutivo con la persona con más poder en Codelco Chile, pero además acompañado y apoyado por la toda la línea Corporativa en materia de Recursos Humanos y en materia de Proyectos



Estructurales de Inversión. Es una reunión de gran solemnidad, institucionalidad y formalidad, es una reunión histórica.-

Es decir, es una reunión con una persona que si bien está bajo las órdenes del Directorio, hace las veces de un Gerente General de la empresa y respecto de la cual los trabajadores tienen gran respeto, consideración y confianza, ya que gran parte de parte del futuro laboral de los mismos, depende muchas veces, como en este caso, de las decisiones del Presidente Ejecutivo de Codelco Chile.

No es común ni habitual que el Presidente Ejecutivo y los Vicepresidentes Corporativos de Recursos Humanos y Operaciones se dirijan personalmente a todos los supervisores de una División de Codelco, dada la estructura administrativa de Codelco que contempla administraciones divisionales, con sus respectivas áreas de recursos humanos, por lo que la reunión con el Presidente Ejecutivo se recibe con una mezcla de curiosidad, expectación e incertidumbre. Por lo cual el impacto emocional, psicológico y socio cultural es muy fuerte.-

Segundo: Es en este ambiente de expectación que el Presidente Ejecutivo comienza, dicha reunión, señalando que el Directorio de la empresa no siente confianza y que si no hay confianza no se invertirá en el Rajo Inca Salvador, que es la continuidad de toda la explotación minera actual que le da vida y sustento no sólo a la ciudad de Salvador sino a todas las ciudades del entorno, incluso Copiapó.

Pero además, la presente explotación minera, hace no poco relevantes aportes económicos a Codelco Chile. La División Salvador,



con métodos antiguos y baja ley de Cobre, tiene una proyección de aporte de excedentes por este año 2017 de 38 mil millones de pesos, lo que no es una suma despreciable, considerando a Salvador como la Unidad de Negocios de menor producción de toda la Corporación. Pero este aporte puede ser aún mucho mayor aun con la aprobación del Rajo Inca mejorando la Ley y modernizando los procesos.-

Sin embargo, el Presidente Ejecutivo señala que no está seguro del Rajo Inca, porque no ve gobernabilidad en el Salvador, a pesar de que indica que se está ante un buen proyecto (Rajo Inca), desde el punto de vista técnico y porque hay equipo.

Luego señala que la mina Salvador hasta el año 21 no será un buen negocio porque se acabó el mineral e indica que ello puede cambiar, pero hay que invertir muchos millones de dólares, pero que necesita confiar en los supervisores y no sabe si confiar en ellos porque señala que Salvador está llena de conflictos internos.-

Señala que la confianza, basada en la Gobernabilidad de Salvador significa que el sindicato entienda cuál es su rol, que en ningún caso es el de demandar o denunciar a profesionales calificados de la empresa. De ello se desprende de la frase: *“No logro comprender, no puedo aceptar, que tengamos profesionales de alta calificación demandados”*.

El único profesional “de alta calificación” de la División Salvador denunciado es don Ricardo Miranda, por una denuncia interpuesta por el sindicato aludido el 30 de septiembre de 2016 ante la Inspección del Trabajo de Chañaral, por acoso laboral y psicológico a los socios del sindicato.





Pero después señala el Presidente Ejecutivo que no se comprometerá frente al directorio, con el proyecto Rajo Inca, sin antes tener un compromiso del sindicato de “Borrón y Cuenta Nueva”. Es decir, lo que insinúa el Presidente Ejecutivo y así lo entienden los supervisores, es que el sindicato haga las gestiones para retirar la demanda contra Ricardo Miranda. Ello se desprende de la frase: *“Tenemos que aprender mutuamente a respetar el rol de la administración y mutuamente a respetar el sentido y rol de las organizaciones sindicales, y yo veo que ahí estamos al debe, porque tengo profesionales demandados. Eso no es posible, no es posible lograr la decisión de un Directorio en esas condiciones, por lo tanto hagamos un armisticio, encontremos la forma de operar, hagamos las transacciones”.-*

Esto es, sin reparar que las víctimas de los actos de acoso laboral de don Ricardo Miranda están presentes en la reunión, el Presidente Ejecutivo condiciona el futuro de toda la División Salvador al retiro de la demanda interpuesta en contra de don Ricardo Miranda, pero además envía un mensaje sumamente claro en cuanto a que la interposición de acciones administrativas y judiciales acarrea consecuencias y muy graves, nada más ni menos que el cierre de toda la División Salvador, por la no presentación del proyecto Rajo Inca, ya que el Presidente Ejecutivo no confía en los supervisores que ejercen sus derechos laborales fundamentales.-

Más allá de una desafortunada opinión, el impacto que creó en los socios del sindicato fue muy fuerte, provocando una gran indignación contenida, que se expresó de manera profuso con posterioridad a dicha reunión, ya que el Presidente Ejecutivo les señaló que cada vez que el sindicato denuncie a la empresa por una



violación de ley laboral o de cualquier ley, entonces se pone en riesgo el trabajo mismo, el futuro personal y familiar, no sólo de los socios del sindicato, sino de toda la ciudad de El Salvador y la Región.-

Esto es, el Presidente Ejecutivo tiene confianza en el sindicato de supervisores, si ellos retiran la demanda en contra de Ricardo Miranda o si el sindicato entiende cuál es su “rol” que no es demandar a la empresa cuando viola la ley. Los dirigentes sindicales quedan pasmados y la asamblea estupefacta ante tamaña violación evidente de la esencia principio de indemnidad e injerencia en asuntos sindicales al pretender que el sindicato asuma un rol de no fiscalización, pero peor aún, al condicionar el futuro laboral de toda una ciudad a que el sindicato no cumpla con las finalidades establecidas en el artículo 220 del Código del Trabajo y que le asigna toda la doctrina laboral y la ley laboral misma, ser los guardianes de los derechos laborales de sus socios.

La connotación de lo señalado es muy grave, ya que en la práctica invita al sindicato a borrar todas las denuncias, que no son pocas, como se explicó anteriormente, y de esa manera asumir su “rol” y dar confianza al Presidente Ejecutivo y al directorio de Codelco Chile, transformándose en cómplice de cualquier violación de ley que pudiere observar, lo que por cierto es del todo inadmisibles.-

Tercero: Luego el Presidente Ejecutivo se refiere al accidente fatal ocurrido a principios de año, durante el proceso de negociación colectiva con el sindicato, señalando que ello también es fuente de desconfianza, cuando indica: “¿Eso amerita que se inviertan 800 millones de



*dólares en esta misma División que no aprendió nada del accidente fatal?”.-*

Como de todos es sabido, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, la seguridad laboral es responsabilidad del empleador y no del trabajador y los supervisores no son el empleador, son trabajadores. Pero en esta parte además reitera: *“yo vengo aquí a buscar un armisticio, a buscar un intercambio, un intercambio que nos permita dar vuelta la página y decir ok, la cagamos, la cagamos, pero a todos nos interesa desarrollar el Rajo Inca”.-*

Esto nuevamente se refiere a otro problema y conflicto grave ocurrido en Salvador, el accidente fatal de Mario Rivera Q.E.P.D, y vuelve a señalar que hay que dar vuelta la página, firmar un armisticio.

Luego reitera lo del acuerdo, del “borrón y cuenta nueva” y emite una clara amenaza a los supervisores: *“O nos ponemos de acuerdo, o búsquense un Presidente Ejecutivo distinto que la tome, pero yo no la voy a tomar”.* Esto es, o se llega a un acuerdo, se entiende en el contexto de lo señalado, de cero conflictividad laboral con el sindicato, sea lo que sea que ocurra en la División Salvador, o lisa y llanamente no hay futuro laboral en la misma para nadie.

Cuarto: Luego, como se observa en parte de la transcripción de la intervención del Presidente Ejecutivo, se refiere de manera despectiva a los trabajadores jóvenes, cuando dice: *“Los jóvenes no quieren trabajar en las faenas, los jóvenes no se quieren comprometer a un mediano plazo en una mini empresa. Los jóvenes están dispuestos al conflicto, han vivido en el conflicto, para ellos les entretiene el conflicto. Los jóvenes solo sienten derechos, porque son todos jóvenes sobreprotegidos. Todos los cabros nuevos han sido sobreprotegidos por sus madres, por sus abuelas. Entonces son, son... en definitiva no se tienen fe. Son*



*cuasi depresivos”.-*

Esta descripción de la nueva generación o de una característica de la nueva generación, refleja la clara concepción de que los trabajadores no debieran crear conflicto por nada, pero además los humilla señalando que no se tienen fe que son cuasi depresivos. Esta alusión la hace frente a una audiencia donde alrededor del 70% de los presentes ingresó a la empresa después del año 2009, esto es, para la cultura Codelquiana, una audiencia de trabajadores jóvenes.

No siendo suficiente el maltrato de que son objeto el colectivo de supervisores de la GRMD, por parte de don Ricardo Miranda, sin que la empresa adoptara medida alguna, hasta después de ser demandada judicialmente, como consta en el informe de investigación de la Inspección del Trabajo y en la causa RIT: T-6-2016, luego el mismo Presidente Ejecutivo, la máxima autoridad ejecutiva de la empresa, se encarga de humillar nuevamente no sólo a los trabajadores de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo sino a todos los jóvenes del sindicato en general, al tratarlos como “faltos de compromiso” “adictos al conflicto”, “sobre protegidos por madres y abuelas” y “cuasi depresivos”.-

Pero después reafirma esta concepción materialista productivista y donde no caben los sindicatos que exigen los derechos fundamentales de los trabajadores, cuando agrega: *“Si logramos invertir, si logramos crear un cuerpo de profesionales que sientan y lloren y se esfuercen por la excelencia, vamos a llegar a las 50, 60 toneladas por hombre de dotación”.-*

Finalmente, el Presidente Ejecutivo reitera la afectación al



principio de indemnidad en su esencia y de manera permanente cuando señala: *“Entonces, yo estoy dispuesto, y espero que ustedes también lo estén, y vamos a trabajar y vamos a buscar lo que yo llamo un armisticio, borrón y cuenta nueva, si no, no hay futuro. Muchas gracias”.*

Quinto: Una vez terminada la intervención del Presidente Ejecutivo, el Presidente del Sindicato le pregunta que en cuánto afecta económicamente en la estimación de rentabilidad del Rajo Inca o “VAN del Negocio” si no se hace la “amnistía” o el “borrón y cuenta nueva” y la respuesta del Presidente Ejecutivo es categórica y la transcribe: *“si no hay gobernabilidad en esta empresa, no hay Rajo Inca, así que el VAN se va a cero, esa es mi respuesta”.-*

El mensaje es claro, el sindicato debe permitir la gobernabilidad, lo que implica borrar los conflictos pendientes y evitar generar nuevos conflictos, esto es renunciar a una de las finalidades principales señaladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, cual es: *“Velar por cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones”.-*

Estos dichos además constituyen graves actos de injerencia sindical sancionados en el artículo 289 letra e) del Código del Trabajo.-

En suma, si se analiza las conclusiones del informe de la Inspección del Trabajo de Chañaral sobre la denuncia de acoso laboral interpuesta en contra de don Ricardo Miranda, donde destaca la constatación de indicios sobre acoso laboral consistentes en abusos de autoridad, maltrato verbal y humillante respecto de sus subordinados y luego lee las notas de la asesora comunicacional y



secretaria del sindicato sobre la intervención del presidente ejecutivo, se entiende porqué don Ricardo Miranda siente como normal su trato con sus subordinados, ya que el trato que su jefe, el presidente ejecutivo le da a todos los trabajadores, también presenta evidentes rasgos de abuso de poder y de humillación en contra de los socios del sindicato y especialmente en contra de los dirigentes sindicales, aun cuando no hay aclarar que las palabras del presidente ejecutivo no contiene las groserías que si expresa don Ricardo Miranda.-

No debe olvidarse que el presidente ejecutivo le dice a los dirigentes sindicales, frente a todos sus socios que como consecuencia de la “Falta de Gobernabilidad” provocada por ellos, está en Riesgo el Proyecto que le da futuro al trabajo de todos sus socios y que o firman un Armisticio o no hay Rajo Inca. Ello no solamente es una amenaza de represalia (principio de indemnidad) y una injerencia sindical y negación de la función sindical, sino que también una humillación hacia los dirigentes sindicales ante sus propios socios y supervisores no socios del sindicato, ya que el presidente ejecutivo los reprende públicamente y les dice lo que tienen que hacer, también públicamente, ya que la reunión referida no tiene un carácter privado, sino público, ya que se invita a toda la supervisión de la División, participando además en ella supervisores que no son del sindicato.-

Esta intervención del Presidente Ejecutivo con abuso de autoridad y utilizando expresiones que atentan contra la dignidad de los trabajadores presentes, puede subsumirse en similares



conclusiones al resultado de la investigación de don Ricardo Miranda, constituyéndose en una continuidad de las conductas de acoso laboral del mismo, al apoyarlo y se constituye en nuevo acto de acoso laboral al amenazar a todos los supervisores con quedar cesantes si el sindicato que represento no firma un armisticio.-

## **EL DERECHO**

### **Prácticas Antisindicales**

En este caso, la demandada al pretender que el sindicato desista de una de sus funciones esenciales, al llamar al “borrón y cuenta nueva” a que el “sindicato entienda su rol, que en ningún caso es el de demandar a profesionales de alta calificación” independientemente que ellos hayan violado las normas laborales sobre acoso laboral y el condicionar el futuro laboral de todos los trabajadores (“si no hay gobernabilidad en esta empresa no hay Rajo Inca”) al hecho de que en la práctica, el sindicato deje de realizar las funciones esenciales que hacen que un sindicato sea tal y no otro tipo de organización social, la demandada está atacando la existencia misma del sindicato su identidad ontológica.-

Es decir, lo que señala el Presidente Ejecutivo es que en Salvador puede haber sindicato, pero que no cumpla con las funciones esenciales de sindicato. Expresión ésta que cuadra con todo lo expuesto en el contexto de esta demanda y la arraigada concepción de los ejecutivos de Codelco Chile, en cuanto a que los supervisores no debieran estar agrupados en organizaciones sindicales.-



Pero esta concepción y su exposición a todos los socios del sindicato en persona por parte del ejecutivo con mayor poder de la demandada, después del Directorio, el Presidente Ejecutivo, sin duda alguna que constituye “una acción que atenta contra la libertad sindical”, causal genérica de práctica antisindical establecida en el artículo 289 del Código del Trabajo.

Efectivamente, uno de los hechos que más llama la atención es que el Presidente Ejecutivo, en su viaje a la ciudad de El Salvador, también se reúne con los otros sindicatos de Codelco Chile División Salvador (sindicatos Roles B) y les manifiesta que su visita se debe a “problemas” que le está ocasionando el Sindicato que represento - Es decir el Presidente Ejecutivo niega el derecho a la actividad sindical al sindicato, y no así a los demás sindicatos de la respectiva división, es decir reconoce la libertad sindical funcional (derecho al ejercicio de la actividad sindical) a todos los sindicatos de la División, menos al sindicato.

En este caso, la Carta Fundamental reconoce el derecho a la autonomía de los sindicatos, cuando el Presidente Ejecutivo condiciona el futuro del rajo inca a que el sindicato entienda que su rol no es demandar a profesionales de alta calificación, ¿no está acaso afectando también la garantía constitucional antes señalada?. Por cierto que sí. Nada tiene de malo que un Presidente Ejecutivo proponga un acuerdo con una organización sindical, pero no que amenace con el cierre de toda la operación minera y en consecuencia de toda la ciudad a menos que el sindicato asuma su rol que es dejar





de ser autónomo en el desarrollo de su actividad sindical.

¿Puede un Presidente Ejecutivo o Gerente General decirle a un sindicato que funciones puede ejercer y cuáles no, sin afectar la autonomía sindical, garantizada constitucionalmente?.-

En este caso la empresa ha vulnerado no sólo la libertad sindical sino la autonomía sindical. ¿Qué libertad de decisiones y autonomía sindical puede tener un sindicato si cada una de sus actividades puede ser interpretada por el Presidente Ejecutivo como “conflictivas” o que “generan problemas de gobernabilidad” y ponen en riesgo el empleo de los socios del sindicato?.-

Ciertamente que el espacio de libertad y autonomía sindical, que deja el Presidente Ejecutivo con su intervención, es simplemente inexistente, ya que cualquier acción sindical autónoma puede acarrear como consecuencia la pérdida del empleo para todos los socios del sindicato.-

El artículo 215 del Código del Trabajo indica: *“No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales”*.

Quizás esta es la norma más clara en materia de defensa de la libertad sindical de funcionamiento, ya que prohíbe expresamente el despido o cualquier perjuicio por causa de actividades sindicales y resulta que el Presidente Ejecutivo, como se describe en los hechos, amenaza en persona a los socios del sindicato con el mayor de todos



los perjuicios que se le puede provocar a un trabajador, el perder su puesto de trabajo si el sindicato cumple con sus funciones esenciales de tutela, de amparo y de representación de sus socios. En los hechos, de todas las expresiones del Presidente Ejecutivo, se desprende que la actividad sindical sí acarrea perjuicios, por lo pronto el reproche en persona del Presidente Ejecutivo, pero a la larga la pérdida de la única fuente de subsistencia de cada uno de los socios del sindicato y de toda la ciudad de El Salvador.-

El artículo 289 letra a) establece como práctica antisindical: *“Obstaculizar la formación o funcionamiento del sindicato de trabajadores....ejerciendo presiones mediante amenaza de pérdida del empleo o de beneficios”.-*

En este caso obviamente que el sindicato queda con graves problemas si se condiciona y amenaza con la pérdida del empleo si el sindicato no deja de cumplir con sus funciones como tal.

El artículo 289 letra e) prescribe como práctica antisindical: *“Ejecutar actos de injerencia sindical”.-* Que una de las máximas autoridades de una empresa le diga a los dirigentes sindicales lo que ha hecho mal y como pueden enmendarlo, frente a todos los socios del sindicato, parece ser un notable ejemplo de injerencia sindical.-

Finalmente el artículo 294 reza: *“Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto”.-*

Es decir, los despidos como amenaza el Presidente Ejecutivo,



no producirían efecto alguno y sería nulos o inexistentes, ya que la causa de los mismos no sería la falta de viabilidad de Rajo Inca, sino la “falta de confianza del directorio...y de seguridad del Presidente Ejecutivo... por la falta de gobernabilidad de la División”.-

En suma, los hechos descritos constituyen acciones que atentan contra la libertad sindical, entendida ella como libertad para desarrollar la actividad sindical; no discriminación antisindical y de autonomía sindical; habiendo afectado, la demandada, no sólo los artículos 2, inciso 4; 5, inciso primer; 215 y 289 inciso primero y letras a) y e) del Código del Trabajo sino que además la garantía constitucional del artículo 19 número 19 de la carta magna y lo prescrito en el artículo 3 número 1 del Convenio 87 de la OIT; artículos 1 números 1 y 2, letras a) y b) y 2 números 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT los, así como en la Jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical de la OIT.-

#### El Derecho o Garantía de Indemnidad:

El Derecho de la Indemnidad o Garantía de Indemnidad, tiene su fundamento en el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

Cuando el presidente ejecutivo señala como condición de la presentación del rajo inca el “borrón y cuenta nueva.. el armisticio... o no hay rajo inca”, esto es, en la práctica o se retiran las demandas y denuncias por vulneración de derechos fundamentales o se quedan todos sin trabajo.

Esto es sin duda alguna, una clara represalia por todas las acciones judiciales y administrativas interpuestas por el sindicato y que



se indican en los hechos ya señalados.-

Cuando el Presidente Ejecutivo resume su postura en la visión “Sin gobernabilidad no hay rajo inca”, el mensaje es contra el corazón de la garantía de indemnidad, ya que cualquier denuncia ante la Inspección del Trabajo que involucre a un “Profesional de Alta Calificación” acarrea una consecuencia-represalia brutal, no hay más empleo para los socios del sindicato.-

Pero esta característica que el Presidente Ejecutivo reitera en su discurso varias veces, queda aún más en evidencia con su frase final, en respuesta a una consulta del Presidente del Sindicato cuando dice “si no hay gobernabilidad en esta empresa, no hay Rajo Inca, así que el VAN se va a cero, esa es mi respuesta”.-

Es decir no sólo se castiga y se reprende a los socios del sindicato por demandar a don Ricardo Miranda, al señalar que si no se retira la demanda no hay rajo inca, afectando con ello el corazón mismo de la garantía de indemnidad, sino que además previene y advierte una política permanente de violación de la garantía de indemnidad hacia el futuro, ya que si no hay gobernabilidad y ello ha quedado claro que se identifica con las acciones administrativas y judiciales interpuestas por el sindicato, simplemente no hay futuro laboral alguno para los socios del sindicato.-

En otras palabras, cada vez que el sindicato o los socios del Sindicato interpongan una denuncia o demanda administrativa o judicial, todos los socios del sindicato y todos los trabajadores de la



operación minera Codelco Chile, División Salvador, corren el riesgo de quedar sin empleo.-

Es poco frecuente apreciar de manera tan nítida como en este caso se afecta de manera permanente el principio de indemnidad de todos y cada uno de los socios del sindicato.-

### Acoso Laboral:

Señala que el 23 de agosto de 2017, los socios y dirigentes del sindicato asisten con gran expectación a la sorpresiva reunión con el Presidente Ejecutivo de la empresa con esperanzas más bien positivas, dada la cercanía que refleja la visita de uno de los hombres más poderosos de Codelco y considerando el contenido de la carta de valores de la empresa y la honra de que gozan los socios del sindicato que trabajan en una de las operaciones mineras más antiguas, con peores leyes de cobre y así y todo ha aportado con excedentes a la empresa demandada.-

Pero nunca imaginaron siquiera, que se encontrarían con una presentación antisindical y de castigo en contra de los socios que ejercieron sus derechos laborales e interpusieron las acciones administrativas y judiciales respectivas, sino que además con una serie de declaraciones que afectaron a la gran mayoría del sindicato, los que quedaron estupefactos e indignados.

La expresiones del Presidente Ejecutivo para referirse a los jóvenes y que transcribe: *“Los jóvenes no quieren trabajar en las faenas, los jóvenes no se quieren comprometer a un mediano plazo en una mini empresa. Los*



*jóvenes están dispuestos al conflicto, han vivido en el conflicto, para ellos les entretiene el conflicto. Los jóvenes solo sienten derechos, porque son todos jóvenes sobreprotegidos. Todos los cabros nuevos han sido sobreprotegidos por sus madres, por sus abuelas. Entonces son, son... en definitiva no se tienen fe. Son cuasi depresivos”.-*

Cabe preguntarse entonces, ¿los jóvenes del sindicato son merecedores de estas expresiones?, ¿el Presidente Ejecutivo ha tratado con realce y excelencia a los jóvenes del sindicato? ¿el Presidente Ejecutivo se ha referido con buena opinión y fama hacia la audiencia sindical?. Claramente no. Estas expresiones son de abierta humillación hacia los socios y dirigentes del sindicato donde la gran mayoría son jóvenes y en consecuencia se sintieron aludidos.-

Pero también en contra de los dirigentes sindicales, a quienes los deja en la posición de culpables (por haber demandado a un profesional de alta calificación o hacer ingobernable la empresa) de dejar sin empleo a todos los socios del sindicato, ya que si no firman el “borrón y cuenta nueva” simplemente no hay trabajo para los socios.-

Pero este reto, castigo y amenaza en contra de los dirigentes sindicales se formula no en privado, no en una reunión reservada, sino que enfrente de toda el estamento supervisor a sabiendas que por la investidura del cargo es poco o nada lo que puede responder el sindicato, además que no era un debate ni un foro, sino una intervención única del Presidente Ejecutivo.

Esto es como si el sindicato fuera a exponer al directorio de Codelco sin previo aviso de la temática a tratar y le dijera a todos los presentes o deshacen toda la gestión del Presidente Ejecutivo o el

sindicato comienza una huelga indefinida.

Pero después de la reunión el Presidente Ejecutivo le comenta a los directivos de los sindicatos Roles B que el único problema del Rajo Inca es la actividad sindical del sindicato, dejando en claro que si por alguna razón se cierra toda la operación minera de Salvador y no se sigue con el proyecto Rajo Inca, ello se debe a las acciones del sindicato, de todos sus socios y especialmente de sus dirigentes sindicales.- ¿Estas declaraciones contribuyen a la buena opinión y/o buena fama de los socios y dirigentes del sindicato?. Claramente que no. ¿Se ha tratado con excelencia y realce y como merecedores de algo a los socios del sindicato y a sus dirigentes sindicales? Ciertamente que no.-

Pero estos hechos son más graves aun cuando el Presidente Ejecutivo cuestiona y objeta la demanda interpuesta en contra de don Ricardo Miranda, reiterando la humillación de los trabajadores acosados, los que fustiga como flojos y adictos al conflicto, como se desprende de la declaración recién citada, sin consideración al sufrimiento de las víctimas de acoso laboral cometidos por don Ricardo Miranda, que están presentes en la reunión.-

Esto provocación gran indignación de los trabajadores aludidos, los que, dada la alta investidura del cargo de Presidente Ejecutivo, no se atreven a rebatirle, discutirle ni decirle nada, menos en el contexto de las palabras del Presidente Ejecutivo que implica tener claro que cualquier reclamo traerá serias consecuencias.-



¿Qué esperan los socios del sindicato y sus dirigentes sindicales de la presentación del Presidente Ejecutivo, considerando que Ricardo Miranda es encontrado culpable por la Inspección del Trabajo y por la propia empresa que lo amonesta por acoso laboral?, que el Presidente Ejecutivo, como máximo representante de la empresa ofrezca las disculpas públicas del caso; que indique que esa conducta no será tolerada de manera alguna en la empresa; que dicho trabajador será apartado de la administración y que cualquier trabajador que realice una conducta similar correrá la misma suerte. El sentido común hace esperar ese tipo de declaraciones.-

Sin embargo, el Presidente Ejecutivo le resta toda relevancia al acoso laboral de don Ricardo Miranda y al catalogarlo como “profesional de alta calificación” le da todo su respaldo como si el acoso laboral que hubiera cometido fuera irrelevante, insípido y superficial, desconociendo incluso la carta de amonestación que le impuso la empresa por incumplimiento grave a sus obligaciones de trabajo. En esa misma línea pide firmar un “armisticio”, hacer un “borrón y cuenta nueva” como si no hubiera pasado nada, mientras condiciona el futuro laboral de todos los trabajadores presentes, a borrar lo sucedido.

No siendo suficiente su defensa hacia el ejecutivo acosador, el Presidente Ejecutivo osa solicitar a los presentes un “armisticio”, que según definición contenida en la Real Academia de la Lengua Española, se entiende como la “Suspensión de hostilidades pactada entre pueblos o ejércitos beligerantes”. Con ello, en primer lugar, el





Presidente Ejecutivo asume que tras el conflicto ocasionado por actos de acoso laboral, se ha desencadenado una “guerra” que enfrenta a directivos, versus supervisores; declaración grave, que muy poco contribuye a mantener un mejor ambiente laboral. Por otro lado, su llamado a deponer las armas, incita literalmente a la institución involucrada en la demanda a la que hace alusión, a no denunciar, y a no recurrir a los organismos pertinentes para defenderse. En definitiva, su mensaje pide obviar lo dispuesto en el Código del Trabajo, y ante actos de acoso laboral, permanecer voluntariamente en completa indefensión.

El Presidente Ejecutivo con esta conducta no sólo apoyó al acosador don Ricardo Miranda, sino que afectó el mismo el día 23 de agosto de 2017 la integridad psíquica de todos los socios del sindicato y de sus dirigentes sindicales, así como su honra personal y colectiva, ya que dio por aceptable para la empresa la conducta de una persona que utiliza garabatos, algunos de ellos de muy baja estofa, para el trato de sus subordinados, conducta que como se acreditará en esta causa, incluso reitera en su comparecencia ante del Juzgado de Letras de Diego de Almagro.-

Esto es como se dice, el Presidente Ejecutivo puso el mundo al revés y da continuidad a una serie de actos de acoso laboral que realizaba el profesional de alta calificación (don Ricardo Miranda) que con tanta pasión defiende.-

Finalmente los actos de acoso laboral, sin atender a la salud mental del colectivo laboral, se reiteran cuando se refiere al accidente



laboral que termina con la vida del socio y compañero de trabajo de los presentes el día 23 de agosto de 2017, cuando dice: *“¿Qué aprendió Codelco en la División Salvador del incidente cuasi fatal que ocurre un año antes del último accidente fatal? Cero, cero, no aprendió nada, no aprendió absolutamente nada porque ese accidente vuelve a ocurrir y esta vez se lleva la vida de un supervisor. ¿Eso crea confianza? ¿Eso amerita que se inviertan 800 millones de dólares en esta misma División que no aprendió nada del accidente fatal? Ese es mi problema colegas, ese es mi problema, por eso es que yo vengo aquí a buscar un armisticio, a buscar un intercambio, un intercambio que nos permita dar vuelta la página y decir ok, la cagamos, la cagamos, pero a todos nos interesa desarrollar el Rajo Inca, a todos porque es un potencial de negocio que está ahí....”*

En esta parte el Presidente Ejecutivo se refiere a un tema muy sensible como el fallecimiento del compañero de trabajo Mario Rivera Q.E.P.D, ante todos sus compañeros de trabajo y los responsabiliza por la muerte del mismo, señalando que la División no ha aprendido nada del accidente cuasi fatal y que luego se produce el fatal, siendo que las políticas de seguridad no las diseñan los socios del sindicato que represento sino que la Administración, la Gerencia Divisional y en última instancia el Directorio de Codelco.

Pero además se refiere a un fatal, sin siquiera señalar el nombre del trabajador fallecido, a raíz del tema del negocio del Rajo Inca, como si la única relevancia del fatal fuera el costo económico que produce, los inconvenientes que ello genera para la rentabilidad del proyecto. En ninguna parte manifiesta las condolencias para con el directorio sindical y los socios del sindicato y sus compañeros de trabajo.-

Todas estas conductas realizadas por el Presidente Ejecutivo de



Codelco en persona ante los socios del sindicato, sin duda que provocan un daño moral, un daño psicológico en todos los socios del sindicato, afectando la dignidad, la integridad psíquica y la honra y la dignidad de todas las personas presentes. Este es un daño moral y psicológico que no requiere prueba siquiera, por las circunstancias y contexto en que se dan, pero además por la fuerte impresión que provocaron en los trabajadores del sindicato las palabras del Presidente Ejecutivo.-

En este caso los actos del Presidente Ejecutivo se enmarcan en el contexto de los actos de acoso laboral de don Ricardo Miranda, que el Presidente Ejecutivo valida y defiende, cuando fustiga a los socios y el sindicato por haberlo denunciado y en consecuencia son una continuidad de los mismos, todos los cuales han afectado la integridad psíquica, la dignidad y la honra de todos los dirigentes y de los socios del sindicato que represento.-

Caducidad y legitimación activa:

Los hechos que se denuncian han ocurrido el 23 de agosto de 2017, sin embargo el sindicato interpone una denuncia ante la Dirección Regional del Trabajo de Atacama el 27 de septiembre de 2017 y ante el Director Nacional del Trabajo con fecha 31 de octubre del mismo año, sin que se haya informado del resultado de las respectivas investigaciones, por lo que se deben encontrar pendientes ambas, por lo que ha operado la suspensión del plazo de los 60 días hábiles para interponer la denuncia y en consecuencia la demanda se ha interpuesto dentro del plazo establecido en el inciso final del



artículo 486 del Código del Trabajo.-

Por su parte, el sindicato goza de legitimación activa para interponer la presente demanda en conformidad a lo establecido en el incisos primero y tercero del artículo 486 del Código del Trabajo y en atención a lo dispuesto en los números 3 y 4 del artículo 220 del mismo cuerpo legal.-

Garantía de Indemnidad de los dirigentes sindicales y los socios del sindicato y necesidad de denuncia:

Si el Presidente Ejecutivo viaja a Salvador, para decirle a los socios del sindicato que si no se terminan las denuncias y las demandas no hay Rajo Inca (se quedan todos cesantes), como consecuencia de denuncias interpuestas en contra de un Gerente Divisional, sólo cabe esperar peores represalias en caso de denuncia de acciones realizadas por la segunda persona más poderosa de Codelco después de los integrantes del Directorio de Codelco, su Presidente Ejecutivo.

Sólo para estos efectos cabe destacar que la demanda la interpone el sindicato en defensa de su libertad sindical y autonomía sindical como persona jurídica, pero además en defensa de la libertad sindical, la garantía de indemnidad y la integridad psíquica, honra y dignidad de cada uno de los socios del sindicato, incluso sus dirigentes sindicales, todos los cuales al interponerse esta demanda, están amparados de antemano por el derecho a la indemnidad establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo.-



Este demanda en sí constituye una actividad sindical en atención a la doctrina expuesta en esta demanda y como lo reconoce el propio artículo 220 del Código del Trabajo, por lo que los socios y dirigentes están amparados por el artículo 215, 294 y por el propio artículo 485 del Código del Trabajo.-

La necesidad de la interposición de esta denuncia, ante los graves hechos ocurridos el 23 de agosto de 2017, están dados primero por la gravedad del desconocimiento de la empresa del derecho del sindicato que represento para cumplir con una de sus principales funciones, proteger a sus socios ante los incumplimientos de la ley y vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores; segundo por la inactividad de las autoridades administrativas y de la misma empresa demandada que, en conocimiento de estos hechos, no han hecho las investigaciones en forma oportuna, ni adoptado las sanciones o realizado las reparaciones esperadas ante estas evidentes violaciones de los derechos fundamentales del sindicato y sus socios; y finalmente porque se vencen los plazos para interponer la demanda judicial.

Si el sindicato no interpone esta demanda, el sindicato estaría siendo cómplice de las infracciones de ley denunciadas y los socios de dicho sindicato quedarían en una mayor indefensión aún y dicho sindicato no estaría cumpliendo la función que hace que el mismo tenga la naturaleza de sindicato y no de otro tipo de organización social.-

Por tanto, solicita tener por interpuesta demanda por prácticas



antisindicales y vulneración de la garantía de indemnidad y de los Derechos Fundamentales de los socios y dirigentes del sindicato, en contra de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE-CODELCO CHILE, Empresa del Estado, ignoro giro social; representada legalmente conforme el artículo 4° del Código del Trabajo, por su Presidente Ejecutivo don Nelson Pizarro Contador, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

1.- Que la demandada ha incurrido en las siguientes conductas:

a) Acciones que atentan contra la libertad sindical, autonomía sindical y prácticas antisindicales establecidas en los artículos: 2 inciso 4 (discriminación anti sindical); 215, actos contra la actividad sindical; 289 inciso primero y letras a) y e); 294; todos del Código del Trabajo; artículo 19 número 19 de la Constitución de la Política de la República de Chile; artículo 3 número 1 del Convenio 87 de la OIT; artículos 1 números 1 y 2, letras a) y b) y 2 números 1 y 2 del Convenio 98 de la OIT.-

b) Vulneración del principio de indemnidad establecido en el inciso 3 del artículo 485 del Código del Trabajo.-

c) Acoso Laboral y vulneración de derechos fundamentales de los dirigentes sindicales y socios del sindicato, establecidos en los artículos 19 número 1 y número 4 de la Constitución Política de República de Chile y en el artículo 485 del Código del Trabajo, cuando se remite al artículo 2 del mismo cuerpo legal.-

Todos estos ilícitos descritos precedentemente, que deben



tenerse por reproducidas en esta parte.-

2.- Que se ordene el cese inmediato de todas las conductas ilícitas denunciadas en este libelo y en concreto que se ordene a la demandada a realizar las siguientes acciones:

a) Que el Directorio de Codelco emita un comunicado a todos los socios del sindicato y a su directiva sindical en la que señale expresamente que la viabilidad del proyecto Rajo Inca solo estará condicionada por la rentabilidad económica del mismo, sin considerar en ella los costos que pudiera implicar la legítima actividad del sindicato; y que Codelco reconozca el pleno derecho de los supervisores a la libertad y la autonomía sindical.-

b) Que el Presidente Ejecutivo don Nelson Pizarro realice otra reunión con todos los socios del sindicato que represento, en la ciudad de El Salvador, donde pida disculpas por las expresiones vertidas el 23 de agosto de 2017 y reitere en persona el comunicado que debe enviar el Directorio de Codelco en cuanto a que el proyecto Rajo Inca no está condicionado a que el Sindicato deje de cumplir con sus funciones esenciales y que la empresa demandada reconoce el pleno derecho d los supervisores a la libertad y autonomía sindical.-

3.- Que como medidas reparatorias, en conformidad a lo dispuesto en el artículo número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, se adopten las siguientes:

a) Una indemnización por daño moral para cada uno de los socios del sindicato ascendente a la suma de \$5.000.000 pesos.-



b) Que se obligue a la empresa a construir y financiar en la rotonda de acceso al área Planta Concentradora, un monumento en recuerdo al Supervisor fallecido por accidente del trabajo don Mario Rivera Q.E.P.D.-

c) Que a la entrada de la ciudad de El Salvador se construya un letrero, hecho de cobre, donde se transcriba el contenido completo de los artículos de los convenios 87 y 98 de la OIT, suscrito por el sindicato demandante y la empresa demandada, donde se describe con mayor claridad el derecho a la libertad sindical, con una leyenda en su parte inferior que diga “A esto tienen derecho todos los trabajadores de Codelco, incluidos los supervisores”.-

d) Se ordene a la empresa demandada a hacer un curso financiado por la empresa sobre libertad sindical y las relaciones laborales en Codelco Chile, para todos los miembros del Directorio de Codelco y todos los Vicepresidentes, de a los menos cinco sesiones de 3 horas cada una de ellas, el que será impartido por el abogado que designe el sindicato.

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

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

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





**SEGUNDO:** Contestación de la denuncia. Que la denunciada, debidamente emplazada, contestó la denuncia, señalando que ésta debe ser rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas, en atención a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone a continuación:

**EXCEPCIONES QUE SE OPOEN RESPECTO DE LA FORMA Y OPORTUNIDAD EN QUE ES FORMULADA LA DENUNCIA.**

Excepción de corrección de procedimiento por acumulación indebida de la acción de práctica antisindical a la acción de tutela de derechos fundamentales.

De conformidad al número 6 del art. 303 del Código de Procedimiento Civil (en adelante, también referido como “CPC”) y al art. 487 CT, se opone la excepción procesal de corrección de procedimiento, pues se han acumulado a un mismo proceso dos acciones - una acción de práctica antisindical y una acción de tutela de derechos fundamentales- que se encuentra prohibida por las normas del procedimiento de tutela laboral. Esta acumulación indebida implica que la acción de práctica antisindical deba ser renunciada, siguiéndose adelante únicamente con la acción de tutela de derechos fundamentales.

Al respecto, el artículo 487 del Código del Trabajo, al hacer referencia al procedimiento de tutela de derechos fundamentales, establece: “*Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485.*”



*No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.”*

La denuncia presentada por el Sindicato contraría abiertamente lo dispuesto en la norma legal citada, pues acumula acciones de distinta naturaleza y, además, esas acciones tienen idéntica pretensión, pero se basan en fundamentos diversos.

La denuncia contiene acciones de distinta naturaleza, ya que, como bien lo advirtió el tribunal en la resolución que dictó con fecha 11 de diciembre de 2017 (cuando la presente causa tenía inicialmente asignado el RIT T-1518-2017), ordenando al denunciante aclarar la naturaleza de la eventual vulneración sufrida, el Sindicato denunciante ha acumulado dos acciones distintas. En efecto, por un lado, se interpone denuncia por práctica antisindical, fundada en lo dispuesto en el art. 289 del Código del Trabajo y en las normas internacionales que se citan; por el otro, de manera autónoma, se interpone acción de tutela de vulneración de derechos fundamentales, fundada en una supuesta infracción a la integridad psíquica, honra, comunicaciones privadas y libertad religiosa de los trabajadores que supuestamente se dice representar, como también a la garantía de indemnidad (art. 485 del Código del Trabajo, en relación a los números 1, 4, 5, y 6 de la Constitución Política).

En efecto, ambas acciones son de distinta naturaleza, pues la acción por práctica antisindical tutela la libertad sindical, por medio de los ilícitos que se tipifican (en el art. 289 del Código del Trabajo, en lo que interesa a este proceso). La acción de tutela de garantías



fundamentales, por el contrario, protege exclusivamente los derechos constitucionales reconocidos en diversos números del art. 19 de la Constitución Política, que resultan aplicables a la relación laboral por así disponerlo el art. 485 del Código del Trabajo. Entonces, ambas acciones tienen una finalidad y fuente legal diferente.

Siendo ello así, no caben dudas de que se ha acumulado la acción tutela de derechos fundamentales con otra de distinta naturaleza, por lo que existe un defecto de forma en la denuncia, que debe conducir, a partir del acogimiento de esta excepción, a la expulsión de este proceso de la acción acumulada de forma indebida, esto es, la de práctica antisindical.

Por otra parte, la denuncia también contiene idénticas pretensiones basadas en fundamentos diversos, de manera que cae en la segunda de las hipótesis de acumulación indebida tratadas en el art. 487 del Código del Trabajo. Lo anterior se aprecia claramente de las medidas que se solicitan en los números 2 y 3 del petitorio de la denuncia, pues todas ellas derivan y son comunes a ambas acciones. De esta forma, queda claro que se busca una misma pretensión (la condena inhibitoria y reparatoria), por medio de dos acciones de naturaleza distinta y que poseen, además, fundamentos diversos.

#### Excepción de caducidad.

Las acciones de práctica antisindical y de tutela de derechos fundamentales se encuentran caducas, pues han sido presentadas habiendo transcurrido en exceso el plazo legal.



De conformidad a los arts. 292, 486 y 168 del Código del Trabajo, opone la excepción de caducidad de la acción de práctica antisindical y de tutela de derechos fundamentales, por encontrarse ambas caducas debido a que se han presentado al tribunal extemporáneamente, habiendo transcurrido en exceso el plazo legal.

De acuerdo con el art. 486 del Código del Trabajo, la denuncia de tutela de derechos fundamentales (aplicable de igual manera a la de práctica antisindical, en virtud del inc. 4° del art. 292 del Código del Trabajo), debe interponerse dentro de los 60 días hábiles contados desde que se produzca la vulneración de derechos alegada. Tal plazo se suspende en la forma que se refiere el art. 168 del Código del Trabajo. Esta última disposición prevé que la suspensión del plazo de caducidad opera cuando se formule un reclamo *“ante la Inspección del Trabajo respectiva.”*

Ahora bien, no consta que el denunciante haya deducido la correspondiente denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva, pues no fue acompañado tal documento al momento de interposición de la denuncia de autos. La denuncia solo indica que se presentó un reclamo administrativo ante la Dirección Nacional y Regional del Trabajo, pero no existe certeza de lo anterior.

En todo caso, aun de ser efectivas las afirmaciones del denunciante, la interposición de las denuncias administrativas que señala no son aptas para producir la suspensión del plazo de caducidad. Tal como se desprende del número 4 del texto de la denuncia de autos (titulado como “Caducidad y legitimación activa”), la



denuncia o reclamo del Sindicato se habría presentado ante organismos administrativos distintos a la Inspección del Trabajo respectiva, de manera que no se ha producido el efecto de suspender el plazo de caducidad.

De esta forma, habiéndose interpuesto la denuncia judicial de autos transcurridos más de 60 días hábiles desde el día 23 de agosto de 2017, momento en que ocurre el hecho que el denunciante aduce como constitutivo de práctica antisindical y de vulneración de derechos fundamentales (que corresponde a la reunión sostenida por el Presidente Ejecutivo con la supervisión de la División), las acciones se encuentran caducas. En efecto, el denunciante indica al tratar la caducidad de la acción que los hechos que se denuncian ocurrieron el 23 agosto 2017. Según su relato, el cual sin embargo tampoco consta, el día 27 de septiembre de ese mismo año el Sindicato habría interpuesto una denuncia ante la Dirección Regional del Trabajo y, posteriormente, el 31 octubre 2017, ante el Director Nacional del Trabajo. Expone, además, que nada se ha informado del resultado de las denuncias, por lo que estarían pendientes. Por tanto, en su concepto el plazo de 60 días se encuentra suspendido.

Ahora bien, el acto apto para suspender plazo de caducidad corresponde, de acuerdo al claro tenor del art. 168 del Código del Trabajo, a un reclamo “*ante la Inspección del Trabajo respectiva*”, lo cual no ha ocurrido en la especie, puesto que la supuesta denuncia se interpuso ante la Dirección Regional del Trabajo de Atacama y/o ante la Dirección Nacional del Trabajo.



Como se sabe, la Dirección del Trabajo corresponde a un organismo de la Administración del Estado que se desconcentra territorial y funcionalmente, en una Dirección Nacional, Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo. El legislador -ya sea en la ley que regula el funcionamiento de la Dirección del Trabajo o también en el Código del Trabajo-, se encarga de distribuir las competencias dentro del mismo ente administrativo, de modo que, en algunos casos, sea un órgano o funcionario el encargado de realizar funciones específicas, atribuyéndoles la competencia para ello.

De acuerdo con el art. 18 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1969, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo (en adelante, también referido como el “DFL N° 2”), la Dirección del Trabajo ejerce sus funciones por medio de las Inspecciones del Trabajo que determine el Director, correspondiendo a tales inspecciones las labores de fiscalización, según lo prescribe de manera expresa el art. 23 del mismo cuerpo legal. De esta forma, la facultad fiscalizadora no se encuentra radicada ni en el Director, ni tampoco a las Direcciones Regionales. Ello es concordante con las disposiciones de los arts. 292 y 486 del Código del Trabajo, que otorgan únicamente tal atribución (o potestad) a las Inspecciones del Trabajo para ejercer las acciones judiciales de práctica antisindical o de tutela de derechos fundamentales. Por otra parte, las Direcciones Regionales del Trabajo -que no son nombradas en el DFL N° 2-, fueron creadas por el Decreto Supremo N°60, de 1984, Ministerio del Trabajo. Las funciones y atribuciones de tales órganos corresponden a las señaladas en la



Resolución Exenta N°1.201, Dirección del Trabajo, de 2016.

Refuerza esta diferencia orgánica, la circunstancia que las Direcciones Regionales y las Inspecciones del Trabajo tienen representantes legales distintos, cuestión que incluso ha sido informada a los particulares por la Dirección del Trabajo en su página web.

En consecuencia, no se ha producido la suspensión del plazo de caducidad, de manera que, habiéndose interpuesto la denuncia de autos en exceso del plazo de 60 días hábiles contados del hecho que supone la infracción o lesión de derechos fundamentales, las acciones deducidas se encuentran caducas.

En subsidio de la excepción de caducidad opuesta, opone la excepción de caducidad respecto de cualquier hecho ocurrido con anterioridad al plazo de 90 días contados hacia atrás desde el momento de interposición de la denuncia judicial.

De conformidad al art. 486 y 168 del Código del Trabajo, en subsidio de la excepción de caducidad formulada precedentemente, opone la excepción de caducidad respecto a todo y cualquier hecho que se pretenda subsumir en las conductas infraccionales o vulneratorias expresadas en la denuncia, que hubieren acontecido en época anterior a 90 días contado hacia atrás desde la interposición de la demanda, esto es, desde el 7 de diciembre de 2017 hacia atrás.

Especialmente se opone esta excepción respecto de todos los hechos que el denunciante trata en su denuncia bajo el título



“Antecedentes de contexto de las vulneraciones al principio de indemnidad y prácticas antisindicales denunciadas”, los cuales -aparte de ser inexactos- han supuestamente ocurrido en fechas muy anteriores al plazo de caducidad referido más arriba. Tal es el caso, a modo de ejemplo, de una carta que el denunciante data en 1993.

En subsidio de las excepciones formuladas, presenta las demás excepciones y defensas que justifican el rechazo de la denuncia.

### **NEGACIÓN EXPRESA Y CONCRETA DE HECHOS** **CONTENIDOS EN LA DENUNCIA**

Sin perjuicio de estimar absolutamente improcedente la denuncia, en virtud de lo dispuesto en el inc. 2° del art. 452 inciso 2°, en relación con el art. 491, niega todas las afirmaciones que se contienen en la denuncia y, en especial, los siguientes hechos e imputaciones:

1. Que la política corporativa de recursos humanos de Codelco sea responsabilidad, se desarrolle y/o ejecute, en la forma y por los funcionarios que se señalan en la denuncia.

2. Que desde la década de los 90, el Directorio de Codelco haya desarrollado una política de desincentivo del derecho a la sindicalización de los supervisores. Se niegan, en este sentido, las afirmaciones expuestas en la denuncia referentes al “contexto de vulneraciones al principio de indemnidad y prácticas antisindicales denunciadas”.





3. Que Codelco haya impedido indebidamente que los supervisores ejerzan su derecho a negociar colectivamente.

4. Que Codelco haya estado involucrado en actos para apropiarse fondos del Sindicato u haya otorgado beneficios o privilegios indebidos a un ex director sindical.

5. Que Codelco haya incumplido “fallos” del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

6. Que Codelco haya despedido a 350 supervisores en el mes de octubre de 2015, por la causal de necesidades de la empresa.

7. No le consta, y por lo tanto niega, que la División Salvador haya adoptado una actitud pasiva o “de respaldo” frente a las denuncias formuladas por la Inspección del Trabajo y el Sindicato, respecto de hechos ocurridos en la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo de la División Salvador.

8. No le consta, y por lo tanto niega, que la División Salvador haya pretendido en la negociación colectiva desarrollada en el primer trimestre de 2017, que el Sindicato negociara sin asesor o haya tratado de influir indebidamente en uno de los directores sindicales.

9. No le consta, y por lo tanto niega, que el accidente laboral sufrido por el señor Mario Rivera se haya debido a faltas en la seguridad del trabajo.

10. Que la política del Sindicato ha sido siempre a la del diálogo y resolver las diferencias a través de mesas de trabajo, y que se haya



visto la organización sindical en la “necesidad” de recurrir a instancias administrativas y judiciales.

11. No le consta, y por lo tanto niega, que la División Salvador haya incurrido en incumplimiento de instrumentos colectivos de trabajo.

12. Que la intervención del Presidente Ejecutivo en la reunión de 23 de agosto de 2017 corresponda íntegramente a la que se transcribe en la denuncia.

13. Que el Presidente Ejecutivo haya expresado que la denuncia deducida por el Sindicato en contra del señor Ricardo Minera Díaz deba ser retirada, “a cambio” “a condición” de la aprobación del proyecto Rajo Inca.

14. Que el Presidente Ejecutivo haya amenazado con despedir a los supervisores o cerrar la operación de la División Salvador.

15. Que el señor Ricardo Miranda Díaz haya sido condenado en alguna instancia judicial por acoso laboral.

16. Que la División Salvador haya reconocido actos de acoso laboral de parte del señor Ricardo Miranda Díaz.

17. No le consta, y por lo tanto niega, que los dichos del Presidente Ejecutivo hayan causado una gran indignación o humillación en los supervisores dependientes de la División Salvador.

18. No le consta, y por lo tanto niega, que los supervisores dependientes de la División Salvador hayan sufrido un perjuicio moral



por los dichos del Presidente Ejecutivo.

19. Que los hechos denunciados constituyen actos que puedan ser calificados como práctica antisindical, vulneraciones a la garantía de indemnidad laboral, acoso laboral o de lesión de los derechos a la no discriminación, integridad psíquica u honra.

### **LOS HECHOS**

La reunión del Presidente Ejecutivo con el estamento Supervisores de la División Salvador de Codelco.

Reunión del 23 de agosto de 2017.

En la fecha indicada el Presidente Ejecutivo de Codelco, señor Nelson Pizarro Contador, realizó una visita a la División Salvador con el objeto de reunirse con los supervisores de esa unidad productiva, como también, acto seguido, con los directores de la organización sindical que agrupa a dicho estamento supervisor y profesional (Rol A) y con los directores de la organización sindical del estamento Rol B. El encuentro se produjo en una sala del Hotel Camino del Inca, ubicado en la ciudad de El Salvador, a las 10:30hrs. La invitación al encuentro fue abierta a todos los supervisores de la División, tratándose de una reunión de carácter público, a la que asistieron unos 160 supervisores de la División. Para tal efecto la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Externos de la División envió la siguiente invitación vía correo electrónico a todos los supervisores Rol A:

*Encuentro del Presidente Ejecutivo con la Supervisión Rol A*



*Estimadas supervisoras y supervisores:*

*Juan Carlos Avendaño Díaz, gerente general de División Salvador les invita a participar en un encuentro con el presidente ejecutivo de Codelco, Nelson Pizarro Contador, que se desarrollará mañana, miércoles 23 de agosto, a las 10:30 horas en el hotel Camino del Inca de El Salvador.*

*Esta actividad, que tendrá una hora de duración, nos permitirá profundizar los principales aspectos y desafíos del negocio divisional.*

*Atentamente,*

*Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Externos – Gerencia General*

La duración del encuentro fue de aproximadamente 41 minutos y contempló una exposición del Presidente Ejecutivo y una ronda de preguntas de los asistentes. No hubo un registro de la asistencia a la reunión.

El objetivo de la reunión fue informar a los supervisores acerca de los principales aspectos de la situación que atravesaba Codelco a la fecha, la situación de la División Salvador, y del contexto minero general, todo ya cercano al cambio del gobierno corporativo de Codelco.

Las temáticas tratadas por el Presidente Ejecutivo correspondieron a materias de naturaleza productiva -contexto de Codelco, de la minería y de la División Salvador- y no de naturaleza laboral.

A continuación, se refiere a las diversas materias tratadas, y además se transcriben textualmente párrafos de la intervención del Presidente Ejecutivo, en el orden en que se sucedieron:



(a) Los desafíos que experimentó el actual gobierno corporativo de Codelco al asumir sus funciones, como son las tasas de reinversión en infraestructura mínimas en comparación al resto de la industria, y las nuevas condiciones de borde para el desarrollo del negocio, manifestadas principalmente por nuevas regulaciones de naturaleza ambiental. Frente a ello, la necesidad de inversión en los proyectos estructurales de Codelco, que implican un desembolso de unos US\$ 20.000 millones, decisión que debe ser tomada, responsablemente, en base a un negocio que sea rentable, que pueda generar excedentes para el dueño (Estado de Chile), con una situación de Codelco con deuda histórica.

*“Nos acercamos al final del actual gobierno corporativo. El gobierno corporativo actual termina su gestión a la cuadra de abril o mayo del próximo año... y han transcurrido ya más de tres años de los cuatro, en que nos tocó enfrentar una realidad bastante inesperada de Codelco, especialmente el año 16' cuando asume Óscar Landerreche como director como presidente del directorio de Codelco... no imaginó con la situación que nos íbamos a encontrar... nos encontramos con una tarea gigantesca (...)*

*La tasa de reinversión era menos del 10%, una cuarta parte de lo quizás de lo que normalmente la industria de la minería del cobre mundial universal procede (...)*

*Cada año, cada época, la sociedad va cambiando y estableciendo nuevas normas, restricciones de borde, las leyes laborales cambian, las leyes ambientales llegan a mediados de los 90' y desde ahí no ha parado en acotarnos y plantearnos desafíos gigantescos para poder satisfacer la sociedad, la ciudadanía. (...)*

*(...) y nos encontramos con un desafío de tener que invertir U\$20.000 millones de dólares en cinco años, para desarrollar supuestamente 7 enormes proyectos estructurales. (...)*



*Tengamos presente que nuestra misión es la generación de excedentes, no es la producción de cobre a per se: la producción de cobre es el vehículo a través del cual nosotros debemos generar los excedentes tal que podamos devolver al Estado de Chile, al dueño, la inversión con la correspondiente tasa de retorno de rentabilidad consistente con el riesgo del negocio. (...)*

*A mayor abundamiento nos enfrentamos el año 16' a fines del 15'... con una deuda brutal del precio del cobre, absolutamente sorpresiva, que transforma por primera vez en la historia desde el año 95'-96' que se crea la Corporación Nacional del Cobre. A Codelco, la empresa productora que aporta una enorme cantidad de cobre al mundo, está en rojo, durante dos semestres, el primer semestre del 16' y el segundo semestre del 16' prácticamente... no prácticamente definitivamente vivimos generando pérdidas al Estado de Chile... Y en este de estar en una situación extrema, ustedes la conocen desde hace muchos años..."*

(b) Dentro de este contexto general se debe tomar la decisión de inversión en el Proyecto Rajo Inca de la División Salvador, que expandiría la vida de la División más allá del año 2021. La idea es generar espacios a una División que debe terminar sus operaciones el 2021 (de no mediar el Proyecto) y con una muy baja tasa de retorno de la inversión.

*"El objetivo es lograr la aprobación del Rajo Inca... de manera tal de generarles espacios... espacios a esta empresa, porque esta empresa hoy en día esta empresa no tiene espacio. Vemos cómo estamos haciendo esfuerzos por escarbar por aquí por allá, un poco nos mareamos pensamos que estamos haciendo un buen negocio... y la verdad es que no es así. Si nosotros consideráramos el plan que han hecho en el Rajo Inca... en el campamento antiguo... o en el pueblo, es un negocio perdido... no tiene retorno."*

(c) Con todo, existen problemas que aquejan a la División, que disminuyen la confianza para que se pueda decidir invertir, como son:

- El mal desempeño de la División por los últimos 4-5 años, que



han significado una pérdida de unos USD 600m, pero que, se ha logrado revertir en el año 2016 y 2017.

*“Pero... yo me encuentro con una División adormecida, estoy hablando de dos años atrás, tres años atrás. Una División que se acostumbró y se confundió.*

*Confundió el concepto de negocio... lo que hizo la División en estos últimos años ha acumulado una pérdida de \$600 millones de dólares y... en modo happy... todo el mundo tranquilo... todo el mundo sin el estrés del saludable estrés que significa ... el dormir cada día con el compromiso de rentabilizar los activos que se mostró en la mesa... y sin dudas, Álvaro y el gerente de esta División hicieron una probanza heroica... de dejar estar al rojo, cosa que venía ocurriendo en 4-5 años... y comprometerse a minimizar las pérdidas y ojalá generar un todo un color... a su lado. Hicieron una promesa... dijeron que iban a ser capaces de producir en Codelco un dólar ochenta... y lo lograron... y todo el mundo sintió que era un esfuerzo valorable, valioso... Y sintió... yo sentí que cuando uno se lo propone y quiere... puede.”*

- Para lograr la aprobación del proyecto, se necesita confianza en que existe un objetivo común que pueda lograr manejar las dificultades técnicas de la nueva operación. Ese objetivo común es el que no se vislumbra, por la existencia de conflictos internos y que requieren que sean solucionados en base al diálogo y respeto de las personas y los roles.

*“Como nosotros queremos que esto sea un negocio y aparte de que exista mineral, que nos conozcamos que seamos capaces de predecir una ley, que seamos capaces de manejar las tremendas dificultades técnicas que significa trabajar un mineral quebrado o las paredes enormes que se están cayendo ... naturalmente... o que cuando decimos que vamos a recuperar tal porcentaje lo logramos o que vamos a procesar tal tonelaje y lo logramos... todo eso significa confianza... confianza... la confianza en los negocios es fundamental y es clave.*

*Creer que hay un objetivo común y ese objetivo común es el que moviliza a toda la*



gente...

*Pero eso [proyecto Rajo Inca] significa invertir \$600- \$700 mil millones de dólares. Para eso tienen que creer en nosotros... Yo tengo que creer en ustedes...*

*Yo tengo que representar la confianza que les tengo en este momento... no sé si la tengo... frente al directorio. ¿Y por qué no sé si la tengo? Estamos llenos de conflictos internos... no hemos sido capaces de desarrollar un diálogo fructífero... entre los estamentos y... nuestra supervisión... No hemos sido capaces...*

*Estamos conflictuados colegas..., veo que estamos demandados no solo por la Contraloría, estamos demandados en los tribunales, porque no hemos sido capaces de crear un diálogo eficaz, porque no hemos sido capaces de respetar los roles de cada uno de nosotros. Y yo que tengo que hacer una decisión, dije: -yo tengo que contárselos a mis colegas, quiero decirles, quiero aspirar a un compromiso de todos ustedes con todos nosotros, con todo el staff de la gerencia para tener un objetivo común: el objetivo común de generar las confianzas; de que podemos relacionarnos educadamente, respetándonos a las personas y respetando los roles que cada uno representa. No logro comprender, no puedo aceptar, que tengamos profesionales de alta calificación demandados, porque no somos capaces de hablarnos, porque no somos capaces de discutir los problemas y respetarnos los roles, en esas condiciones yo no puedo hablar, hacer el esfuerzo, no puedo comprometerme frente al Directorio y decirles: -vamos pa' adelante...*

*Y el objetivo de mi presencia acá, es intentar, generar con ustedes, una suerte de compromiso, borrón y cuenta nueva, a cambio de qué... a cambio de que yo pueda hacer el compromiso, de gatillar la factibilidad del Rajo Inca y de anticipar el inicio del prestripping del Rajo Inca y poder aguantar hasta el año 21, que va a ser el tiempo que necesitamos para ello. (...)*

*No puedo comprender que no seamos capaces de conversarnos y de respetarnos, como vuelvo a reiterar, en cada una de las interacciones diarias... profesionales.*

*No tenemos por qué ser amigos, no es necesario, no tenemos por qué ser una familia, eso es un eufemismo. Tenemos que ser profesionales, que seamos capaces de relacionarnos entre nosotros."*





- A los compradores les interesa cómo se ha producido el producto. En ese sentido, la División Salvador no aprendió de los incidentes anteriores y posteriormente debió sufrir un accidente fatal, lo cual evidencia falta de disciplina que merma la confianza para la inversión en el proyecto.

*“Entonces, hoy día se nos pide una minería sustentable -qué significa sustentable. Significa muchas cosas... significa que en definitiva el usuario final del cobre... el usuario final del cobre, cambió el chip. Ya no le es indiferente el cátodo, el origen del cátodo. Ya no le da lo mismo que sea de Zambia, que sea de acá o que sea de allá, que sea de BHP, o nuestro o de Anglo, de Glencore o de Perú, no le interesa el origen. Le interesa el cómo...cómo se generó ese cobre, cuántos accidentes fatales hubieron, cuáles son las lecciones que se aprenden de un accidente fatal, qué aprendió Codelco en la División Salvador del incidente cuasi fatal que ocurre un año antes del último accidente fatal? Cero...cero no aprendió nada, no aprendió absolutamente nada, porque ese accidente vuelve a ocurrir, y esta vez se lleva la vida de un supervisor ¿eso crea confianza? Eso amerita que se inviertan 800 millones de dólares en esta misma División que no aprendió nada del accidente fatal...Ese es mi problema colegas, por eso es que yo vengo aquí, a buscar un armisticio, a buscar un intercambio, un intercambio que nos permita dar vuelta la página... y decir ok, la cagamos, la cagamos- pero a todos nos interesa desarrollar el Rajo Inca, porque es una potencial de negocio que está ahí (...)”*

(d) Termina la exposición del Presidente Ejecutivo reiterando que tiene confianza en la administración y en los supervisores, pero es necesario una mirada común y un “borrón y cuenta nueva”.

*“[Y]o creo absolutamente en todos ustedes, creo en mucha gente, en la administración, tengo que creer en las otras autoridades laborales, para poder construir un objetivo común, para poder generar un espíritu de equipo, para poder entender, en la disciplina, en la piedra angular para desarrollar una excelencia, para efectivamente hacernos cargo de la decisión de Codelco, de ir a un modelo sustentable y ese modelo sustentable nos abre una serie de canales que tiene que ser satisfechos, las leyes, la*



*gente, la diversidad de género, las comunidades, la excelencia, son muchas pelotas en el aire, pero si no lo hacemos, nosotros nos vamos en definitiva a llegar al mercado en condiciones de ser competitivos. (...)*

*Entonces, yo estoy dispuesto y espero que ustedes también lo estén y vamos a bajar y vamos a trabajar y vamos a buscar digamos un armisticio borrón y cuenta nueva, si no...no hay futuro en esta empresa.”*

Concluida la intervención del Presidente Ejecutivo los supervisores mayoritariamente aplauden sus palabras y se da inicio a una ronda de preguntas. El señor González, presidente del Sindicato, inmediatamente liga la exposición al conflicto actual que existe entre el Sindicato y el Gerente de Recursos Mineros y Desarrollo (“GRMD”), dirigida por el señor Ricardo Miranda Díaz, que se ha traducido en un juicio de tutela de derechos fundamentales, que se substancia ante el Juzgado de Letras de Diego de Almagro, bajo el RIT T-6-2016.

Además, el presidente del Sindicato expresa equivocadamente que el “*armisticio hay que solicitarlo a la Dirección del Trabajo*”, puesto que tal organismo es el denunciante en ese proceso judicial. No puede dejar de mencionar desde ya en este punto que el presidente del Sindicato incurre en un error en su intervención, pues es la misma organización sindical que él dirige –denunciante de autos- quien interpuso una denuncia de tutela de derechos fundamentales en ese proceso, y la Inspección del Trabajo, también denunciante, en todo momento manifestó que estaría al acuerdo que pudiesen llegar la División y el Sindicato.

Llama la atención, además, que en tal oportunidad los directores del Sindicato no hayan formulado ningún tipo de reclamo relativo a una



supuesta práctica antisindical o vulneración de derechos fundamentales con motivo de la realización de la reunión con el Presidente Ejecutivo, que hoy aducen existir a través de la denuncia de autos.

Acto seguido, a continuación de la reunión abierta con los supervisores, se sostuvo una reunión privada con los directores del Sindicato. Los directores plantearon su molestia al Presidente Ejecutivo acerca del contenido de la exposición, expresando que en la División Salvador no existía un problema de gobernabilidad y que, de existir, se encontraba focalizado en el área de la GRMD. Le indicaron, además, en relación al juicio que actualmente se sigue por acoso laboral contra el gerente antes mencionado, que los socios supuestamente afectados estaban presentes en la reunión y sintieron las palabras del Presidente Ejecutivo como una defensa y blindaje a ese gerente.

El Presidente Ejecutivo, por su parte, les indicó que habían interpretado mal su mensaje y reitera que se debe tener la capacidad de dialogar y cambiar la imagen de que en la División sólo hay conflicto; les plantea, además, que no vino a defender al gerente y que las decisiones respecto al juicio señalado por el señor González se tomarían una vez concluido el proceso judicial. Expresó también que lo principal es recuperar las confianzas, asegurar el compromiso de todos para focalizarse como equipo para reimpulsar y asegurar las inversiones del Proyecto Rajo Inca, que es esencial para el futuro de la División Salvador.



Conclusiones que se desprenden de la reunión del Presidente Ejecutivo con el estamento Supervisores y de la reunión con los directores del Sindicato.

De la relación de hechos expuesta se puede desprender que:

(a) La reunión obedeció a la preocupación de la máxima autoridad de Codelco sobre el futuro de la División y en particular al desafío que implica el proyecto Rajo Inca, proyecto de cuyo desarrollo depende el futuro de esta División y que significará el compromiso de cuantiosas inversiones. La responsabilidad de presentar y justificar la conveniencia para la Empresa y para el país de dicho proyecto, es del Presidente Ejecutivo. De ahí la confianza en que de modo directo les plantea que está ante un dilema fundamental. El ambiente en que se desarrolló la reunión fue de extrema camaradería y confianza, de “colegas a colegas”, y por lo mismo, franca, directa, sin ambigüedades.

(b) No es efectivo que se condicione el futuro de la División Salvador y de Rajo Inca al retiro de denuncia por acaso laboral y vulneración de derechos fundamentales interpuesta por la Inspección del Trabajo y el Sindicato en contra de la División Salvador. La preocupación del Presidente Ejecutivo fue la gobernabilidad de la División ante la opción que representa el Rajo Inca, en el cual el Presidente Ejecutivo cree. Es el mismo Sindicato quien personaliza la materia en la situación concerniente a la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo.



(c) No es efectivo el Presidente Ejecutivo haya invitado al Sindicato a “borrar” todas las denuncias existentes en contra de la División. Por el contrario, lo planteado es llegar a las transacciones, a través del diálogo entre las partes, con el fin de solucionar los problemas de conflictividad existentes.

(d) No es efectivo que se deba “firmar un armisticio” respecto de la situación que condujo al accidente fatal ocurrido en la División. Tal accidente es citado como un ejemplo de cómo, tras existir un antecedente de un incidente de las mismas características, no se realizó el aprendizaje necesario.

(e) No es efectivo que se haya humillado a los profesionales jóvenes. El breve comentario del Presidente Ejecutivo relativo a los “millenials” demuestra la sinceridad de la exposición del Presidente Ejecutivo, convencido de que estaba en una reunión con colegas en que lo esperable es hablar con franqueza. En todo caso, cabe hacer presente desde ya en este punto, que el promedio de edad de los trabajadores sindicalizados contratados en forma indefinida es de 42 años.

En consecuencia, la exposición de hechos y las conclusiones que se extraen de los mismos en la denuncia, no corresponden sino a una cita fuera de contexto o tergiversación de los dichos del Presidente Ejecutivo.

### Las reuniones con el estamento de trabajadores Rol B.

Con posterioridad a la reunión abierta con la supervisión y al



encuentro con los directores sindicales, se desarrolló una reunión con los directores sindicales del sindicato que agrupa a los trabajadores Rol B de la División, en un contexto de diálogo y colaboración, expresándoles los directores sindicales el compromiso de ese estamento para asegurar los recursos que la División Salvador requiere para su desarrollo futuro.

### El Proyecto Rajo Inca.

En el año 2021 se agotarán las reservas mineras de cobre que es posible extraer mediante el actual método de explotación y producción de las minas y plantas de beneficio de minerales, hoy en operación de la División Salvador. De manera que, a contar de esa fecha, la División debería enfrentar próximamente el proceso de cierre de sus instalaciones. Ahora bien, con el objeto de dar continuidad a la operación de la División, se ha ideado el denominado Proyecto Rajo Inca.

Al respecto, Codelco aprobó el inicio de un estudio de pre-factibilidad el año 2014, a fin de estudiar diferentes opciones que den cuenta de la mejor alternativa de negocio para viabilizar la División en el largo plazo. Luego de varios estudios, se definió que la mejor alternativa de proyecto es explotar el Rajo Inca, el cual, a grandes rasgos, corresponde a la alimentación de mineral de sulfuro de cobre a la actual planta concentradora optimizada a 37.000 ton/día y también de mineral óxido de cobre a la planta de lixiviación, también existente. La capacidad de producción de cobre fino del proyecto se estima en unas 83.000 toneladas al año, que constituye un incremento cercano



al 30% de la producción actual de la División. La inversión de capital para habilitar el proyecto se estima en unos US\$ 820.000.000.

Desde el punto de vista ambiental, el proyecto requiere la aprobación mediante la dictación de una nueva resolución de calificación ambiental, debiendo el proyecto ingresar a evaluación a través de un Estudio de Impacto Ambiental. La presentación de tal estudio ante el Servicio de Evaluación Ambiental se encuentra programado para una fecha futura.

El proyecto terminó su etapa de pre-factibilidad a inicios del año 2017 y comenzó, de acuerdo al sistema de inversiones de Codelco, las etapas de revisiones independientes con el objetivo de la verificación del cumplimiento de los estándares esperados para un proyecto en etapa de pre-factibilidad. Además, en paralelo, se sometió la solicitud de fondos para el estudio de factibilidad a la revisión de Cochilco. En agosto de 2017, tras la obtención de la aprobación de las revisiones independientes, se presentaron al Comité de Proyectos y Financiamiento de Inversiones del Directorio (“CPFI”) los resultados del estudio de pre-factibilidad y la solicitud de fondos para la etapa de factibilidad.

A fines de octubre 2017 se recibe por parte de Cochilco la recomendación del estudio de factibilidad del proyecto Rajo Inca. En seguida, junto con la presentación al CPFI, se emitió el 8 de noviembre 2017 la autorización del inicio del estudio de factibilidad.

Actualmente el proyecto se encuentra desarrollando el estudio



de factibilidad que debiera extenderse hacia el último trimestre del año 2018, para luego someterse a la evaluación de impacto ambiental. La fecha de inicio de operación del proyecto se espera para el año 2021. De manera que el proceso inversiones del proyecto se ha llevado a cabo con normalidad, no estando condicionado al “armistio” que aduce el Sindicato.

### **EXCEPCIONES Y DEFENSAS**

Los antecedentes de contexto que hace mención el denunciante no pueden ser considerados en este proceso; también son errados o inexactos.

El contexto de supuestas vulneraciones a derechos fundamentales no puede ser considerado para el análisis de la práctica antisindical o vulneración de derechos fundamentales que se denuncia.

Los hechos que se denuncian como una práctica antisindical, vulneración de derechos fundamentales o de la garantía de indemnidad corresponden a los que se mencionan en el número 3 de la denuncia, y corresponden, básicamente, a la reunión que sostuvo el Presidente Ejecutivo con la supervisión de la División y sus dichos en ese encuentro. En cambio, los hechos que se describen en el número 3 de la denuncia corresponden a una mera y antojadiza contextualización, no a los hechos que se denuncian como un ilícito antisindical o vulneración de derechos. No cabe, en consecuencia, que se discuta, recaiga prueba o exista un pronunciamiento del tribunal





acerca de los mismos, pues este procedimiento se encuentra dirigido a determinar la efectividad de la existencia de una conducta vulneratoria de la libertad sindical o de derechos fundamentales, no pudiendo extenderse a otras cuestiones, por disposición de los arts. 485 y 487 del Código del Trabajo.

En todo caso, tales hechos, en la manera que son relatados por el denunciante, no son efectivos, o las acciones referentes a ellos se encuentran caducos.

Codelco constantemente ha respetado el ejercicio de la libertad sindical del estamento supervisor en todas sus Divisiones, incluida la División Salvador.

En la denuncia se afirma infundadamente que el Directorio de Codelco tiene una política de desconocimiento en la práctica del derecho de sindicalización de los supervisores, política que estaría arraigada en el convencimiento de los ejecutivos y directores de Codelco de que, al ser trabajadores de confianza de la Administración, no deberían “sindicalizarse, participar en el movimiento sindical o en actividad sindical alguna”.

Al respecto, niega tajantemente esta afirmación, toda vez que la Empresa respeta irrestrictamente el ejercicio de la libertad sindical. En efecto, en primer lugar, los trabajadores gozan de libertad para adherirse a la organización sindical que estimen conveniente y estas organizaciones, una vez constituido, pueden ejercer autónomamente, sin injerencia de la Empresa, sus funciones propias. Prueba de lo



anterior es el alto porcentaje de trabajadores sindicalizados que existe en Codelco, del orden del 90,9% del total de su dotación. En el caso de la División Salvador, el número de afiliados a alguna de las organizaciones sindicales existentes en la misma es incluso más alto, alcanzando al 93,9% del total de su dotación.

El cuadro que sigue muestra la tasa de sindicalización del estamento supervisor o Rol A en la División Salvador en los últimos tres años, pudiéndose comprobar que, a diciembre de 2017, del total de 207 supervisores, un número de 183 se encontraban afiliados al Sindicato, lo que representa un 88% del total del estamento, y que solo un 12% (24 trabajadores) no están sindicalizados. También se desprende de este cuadro que un 96% de los supervisores sindicalizados mantienen contrato indefinido. Por último, el cuadro se refiere a la edad promedio de los supervisores afiliados al Sindicato.

Estamento Rol A						
	dic-15	%	dic-16	%	dic-17	%
Indefinidos	213	93%	180	88	192	93
Plazos Fijos	3	1%	10	5%	7	3%
Obra	13	6%	8	4%	7	3%
Graduado	0	0%	7	3%	1	0%



<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>	<b>205</b>	<b>100%</b>	<b>207</b>	<b>100%</b>	
							<b>Edad promedio</b>
<b>Sindicalizados</b>	<b>190</b>	<b>83%</b>	<b>165</b>	<b>80%</b>	<b>183</b>	<b>88%</b>	<b>ene-18</b>
Indefinidos	183	96%	158	96%	176	96%	42
Plazos Fijos	1	1%	5	3%	2	1%	31
Obra	6	3%	2	1%	5	3%	48
Graduado	0	0%	0	0%	0	0%	0
<b>No Sindicalizados</b>	<b>39</b>	<b>17%</b>	<b>40</b>	<b>20%</b>	<b>24</b>	<b>12%</b>	<b>44</b>
<b>Total</b>	<b>229</b>		<b>205</b>		<b>207</b>		

En el mismo sentido, el cuadro siguiente indica los datos y cifras de afiliación y/o desafiliación de Supervisores de la División desde mayo de 2017 hasta enero de 2018, pudiendo apreciarse que la afiliación de los Supervisores o Rol A incluso ha aumentado en el período mayo 2017 a diciembre 2017, que incluye el período en que ocurrió la reunión que los denunciantes invocan como el hecho configurador de práctica antisindical, acoso laboral y vulneración de garantías fundamentales:

<b>Estamento Rol A</b>				
	<b>may-17</b>	<b>%</b>	<b>ene-18</b>	<b>%</b>
Indefinidos	187	90%	191	92%
Plazos Fijos	8	4%	7	3%
Obra	8	4%	7	3%
Graduado	5	2%	1	0%
<b>Total</b>	<b>208</b>	<b>100%</b>	<b>206</b>	<b>100%</b>
<b>Sindicalizados</b>	<b>185</b>	<b>89%</b>	<b>176</b>	<b>85%</b>
Indefinidos	174	94%	175	99%
Plazos Fijos	5	3%	2	1%
Obra	4	2%	5	3%
Graduado	2	1%	0	0%
<b>No Sindicalizados</b>	<b>23</b>	<b>11%</b>	<b>24</b>	<b>12%</b>
<b>Total</b>	<b>208</b>		<b>206</b>	



Asimismo, el respeto a la libertad sindical es constatable en los hechos por medio de la suscripción de múltiples acuerdos colectivos (contratos, convenios, actas de acuerdo, etc.) con los diversos sindicatos que agrupan al estamento supervisor, lo que deja en evidencia que siempre se ha estado llano a mantener una relación cordial y de respeto con dichas agrupaciones, considerándolas como verdaderas y legítimas contrapartes del ejercicio de la actividad laboral que desarrolla Codelco. Específicamente, en el caso de la División Salvador, una prueba de esto es la celebración, el 10 de mayo de 2017, de un contrato colectivo de trabajo, en el marco de un proceso de negociación colectiva reglada.

En el mismo sentido se orienta el acuerdo celebrado el 26 de agosto de 2011 entre la Presidencia Ejecutiva de Codelco y la Federación de Sindicatos de Supervisores (FESUC), a la cual está afiliado el Sindicato denunciante, que desmiente la afirmación del denunciante de que a dicho estamento se le ignora. Así, en el “Acuerdo Base: El futuro de Codelco es una responsabilidad compartida”, celebrado entre los presidentes en aquella época de Codelco y de la FESUC, en su cláusula quinta expresamente se refiere a las relaciones colectivas:

*“Quinto: En este acto las partes concuerdan en la necesidad de construir espacios de participación y eventuales acuerdos basados en el diálogo, la transparencia y el respeto mutuo. En el ámbito Corporativo, las materias a analizar deberán corresponder a temas transversales de interés para la supervisión y/o para la administración de la Empresa, en tanto que las materias propias de cada División y aquellas que son objeto y parte de los instrumentos colectivos de trabajo deberán resolverse en un ambiente de*



*diálogo participativo entre las administraciones divisionales y los respectivos sindicatos base.”*

A lo anterior debe añadirse que la institucionalidad descentralizada de Codelco no excluye la visión y participación de los trabajadores a nivel central o corporativo, pues la ley que rige el actuar de la Empresa la contempla expresamente, al considerar a dos representantes de los trabajadores entre los integrantes de su Directorio.

Es incorrecto el relato sobre la existencia de una alta conflictividad judicial entre la División Salvador y el Sindicato.

El Sindicato pretende hacer creer que existe un alto nivel de conflictividad judicial entre la organización sindical y la División, mayor al que ha existido en la realidad. Relata y singulariza siete juicios que mañosamente presenta como concluidos con condenas para Codelco y/o la División.

Al respecto, cabe precisar que solo cuatro de los juicios que se mencionan en la denuncia corresponden a procesos iniciados por la organización sindical, en circunstancias que el resto (caso criminal RIT O-237-2013) o los juicios laborales RIT S-1-2016, del Juzgado de Letras de Los Andes, y S-2-2016, del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, corresponden a conflictos internos de la organización sindical o a juicios seguidos por otros sindicatos. Lo común que tienen con este juicio es únicamente el abogado que los patrocina.

Por otro lado, de los cuatro juicios que efectivamente ha iniciado



el Sindicato en contra de la División, todos han concluido por desistimiento de la demanda o transacción extrajudicial, salvo por el RIT T-6-2016, del Juzgado de Letras de Diego de Almagro, que se encuentra hoy pendiente ante la Iltrma. Corte de Apelaciones de Copiapó.

En lo que dice relación a esta última causa, que corresponde a una denuncia de acoso laboral y lesión de derechos fundamentales en contra de la División Salvador, no es efectivo que al señor Ricardo Miranda Díaz se le haya condenado por actos de acoso laboral, como mañosamente de trata de hacer ver en la denuncia, puesto que el juez de la instancia rechaza tal calificación. De igual forma, tampoco es efectivo que la División haya adoptado una actitud pasiva, sin tomar las medidas necesarias para la protección de los trabajadores supuestamente afectados.

Es más, en tal proceso judicial la División siempre se encontró llana a llegar a un acuerdo satisfactorio para las partes, formulando ofertas en la etapa de conciliación y el resto de conciliaciones extraordinarias a las cuales llamó el juez de la instancia. Nunca hubo una respuesta del Sindicato a las ofertas de la División para llegar a un acuerdo. Es más, en un último intento de solucionar el conflicto por la vía auto-compositiva, se solicitó por la División y se citó por el tribunal a una conciliación extraordinaria antes de la dictación de la sentencia. A tal instancia asistieron los mandatarios judiciales de la División y de la Inspección del Trabajo, mas no del Sindicato. Por lo mismo, llama poderosamente la atención que hoy el Sindicato exprese que su



política “siempre ha sido la del diálogo y de resolver las diferencias y problemas en una mesa de trabajo sindicato-empresa”.

Los hechos simplemente demuestran lo contrario.

También es inexacto el contexto que expone la organización sindical denunciante respecto del control que han practicado organismos internacionales. El informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT que cita en la denuncia, corresponde al N°371, del mes de marzo de 2014, Caso N°2963. En ese caso la Federación de Sindicatos de Supervisores, FESUC (no el Sindicato) alegó que Codelco vulneró ciertas normas contenidas en los Convenios 87 y 98 de la OIT, ratificados por Chile,<sup>10</sup> que en todo caso no se refiere a la situación de la División Salvador ni menos a la temática tratada en estos autos. Sin perjuicio de ello, cabe hacer presente que es el Gobierno de Chile quien respondió la acusación, toda vez que ésta refería a normas legales vigentes en el territorio nacional. Así, en su respuesta indicó, entre otras cosas, que la FESUC no inició ninguna acción ante las instancias que la legislación chilena contempla, como también que no son ciertas las alegaciones de la organización sindical, toda vez que en la Empresa existían a esa época 20 sindicatos de operadores, con 13.866 afiliados, lo que representa un 97.8% de dotación total de ese estamento. En cuanto a los supervisores Rol A, se señaló que existían a esa época 7 sindicatos, con 1.758 afiliados, que equivalen al 52.1% de la dotación total del estamento.

Asimismo, todos los beneficios y condiciones establecidos en los instrumentos colectivos suscritos por las partes son el resultado de



negociaciones libres y no contienen cláusulas discriminatorias. Por su parte, en su informe, el órgano de control de la OIT recomendó, confirmando así que la denuncia era contra la legislación laboral chilena, tomar las medidas necesarias, inclusive las legislativas, para ampliar el ámbito subjetivo de la negociación colectiva o los mecanismos de conflicto. Lo anterior fue acogido por el Gobierno de Chile y derivó en las modificaciones introducidas al ámbito subjetivo de la negociación colectiva por la reforma laboral practicada en virtud de la Ley 20.940.

Inexistencia de una práctica antisindical que se derive de los dichos del Presidente Ejecutivo en la reunión de 23 de agosto de 2017.

No se configuran los elementos de los ilícitos tipificados en las letras a) o e) del art. 289 del Código del Trabajo.

El Sindicato funda su denuncia de práctica antisindical en el ilícito tipificado en la letra a) del art. 289 del Código del Trabajo, puesto que, a su entender, el Presidente Ejecutivo ha obstaculizado la formación o funcionamiento del sindicato, al ejercer presiones mediante amenaza de pérdida de empleo o de beneficios. El ilícito se configuraría porque *“el sindicato queda con graves problemas si se condiciona o amenaza con la pérdida del empleo si el sindicato no deja de cumplir con sus funciones como tal.”*

No concurre ninguno de los elementos objetivos requeridos por el tipo del ilícito laboral en cuestión. El argumento del denunciante es





errado desde varios puntos de vista, lo que lleva a descartar que exista el ilícito antisindical alegado:

(a) En primer término, el Presidente Ejecutivo no ha amenazado con el despido de los trabajadores de la División Salvador, según lo pretende hacer creer el Sindicato. En ningún momento de su discurso se refiere al despido de los trabajadores, no expresa (ni menos insinúa) que se despedirá a los trabajadores si el Sindicato no se desiste de la denuncia formulada en contra de la División Salvador, y que hoy se sustancia ante el Juzgado de Letras de Diego de Almagro. Es más, el Presidente Ejecutivo no menciona el juicio en su discurso; es solo a través de la intervención del presidente del Sindicato que se produce una ligazón entre el problema de gobernabilidad de la División -una de las cuestiones tratadas por el Presidente Ejecutivo- y el juicio antes referido.

(b) La aprobación o no del Proyecto Rajo Inca por parte del directorio de Codelco no constituye, en sí, el factor que pueda significar la pérdida del empleo de los supervisores.

Lo cierto es que la División Salvador posee condiciones para operar hasta el año 2021.

La aprobación del proyecto podrá extender su vida útil más allá de ese año, pero dependerá de los análisis, la decisión de inversión y, eventualmente, la aprobación de los permisos ambientales necesarios para ello. La materialización del proyecto depende de una serie de instancias distribuidas en un rango de tiempo, para las cuales es



irrelevante la existencia del juicio al que alude el Sindicato. Tal como nos hemos referido en el acápite de los hechos, el proyecto ha seguido su curso.

Así, la realidad es muy diversa: el Presidente Ejecutivo, en la reunión del 23 de agosto de 2017, lleva una opción para la continuidad operacional y laboral ante el horizonte de agotamiento definitivo de la División Salvador, cual es el desarrollo del Rajo Inca.

(c) La supuesta amenaza que el Sindicato cree ver no se ha materializado: a la fecha el juicio en cuestión sigue pendiente, debiendo la Iltrma. Corte de Apelaciones de Copiapó conocer de los recursos de nulidad interpuestos en contra de la sentencia de la instancia. Es más, el Sindicato ha podido incluso interponer la denuncia de autos, sin sufrir sus asociados ninguna represalia. Además, el proyecto ha seguido sus cauces de aprobación normal.

(d) La supuesta amenaza, obviamente, no supone un atentado contra la formación del Sindicato. Tampoco contra su funcionamiento, pues el Sindicato ha podido realizar en el intertanto todas las funciones que le encomienda el art. 220 CT.

En segundo lugar, tampoco concurren los elementos del ilícito tipificado en la letra e) del art. 289 del Código del Trabajo, que el Sindicato funda en que el Presidente Ejecutivo habría hecho actos de injerencia sindical. Para esto indica que *“una de las máximas autoridades de una empresa le diga a los dirigentes sindicales lo que ha hecho mal y cómo pueden enmendarlo, frente a todos los socios*



*del sindicato, parece ser un notable ejemplo de injerencia sindical.”*

Tampoco se configura una conducta antisindical de la presentación del Presidente Ejecutivo en la reunión del 23 de agosto de 2017 ante el estamento supervisión:

(a) Lo importante para el análisis de la letra e) del art. 289 del Código del Trabajo es entender qué corresponde a un acto de injerencia sindical. La injerencia se define como la acción de *“entrometerse, introducirse en una dependencia o negocio”*. La intromisión que busca sancionar la letra e) del art. 289 del Código del Trabajo corresponde a la intervención grave en el funcionamiento del sindicato. Como lo expresa Toledo, citando para ello el texto del art. 2.2. del Convenio 98 OIT, *“se consideran actos de injerencia principalmente a las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores o a sostener económicamente o en otra forma, organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar a esas organizaciones bajo el control del empleador o de una organización de empleadores.”*

Los dichos del Presidente Ejecutivo no corresponden a una intromisión en las funciones propias del sindicato. Tampoco tienen, por lejos, la entidad para colocar a la organización sindical demandante bajo el control de Codelco. Ratifica lo anterior que la conducta tampoco corresponde a ninguno de los casos de injerencia sindical a que se refiere la disposición legal, ni es asimilable a alguna de dichas prácticas, por ser de una entidad evidentemente menor a la acción que



la norma busca prevenir.

También conviene precisar que la reunión que sirve de fundamento a la denuncia, así como su convocatoria, se realizó con todo el estamento de supervisión, sin consideración a si estaban o no sindicalizados.

(b) De ninguno de los dichos del Presidente Ejecutivo se puede desprender que se haya instruido al Sindicato cómo actuar (o “enmendar” su actuar como se señala en la denuncia).

Por el contrario, el mensaje del Presidente Ejecutivo fue distinto y puede resumirse en: dialoguemos ambas partes para enmendar el rumbo y dar gobernabilidad a esta División.

(c) Entender lo contrario generaría el absurdo que el empleador o sus representantes no podrían discutir libre y francamente las diferencias que existen entre los intereses de la empresa y los defendidos por los trabajadores, lo que no es, obviamente, lo perseguido por el sistema de relaciones laborales que se amparan por medio de los mecanismos de la práctica antisindical.

De esta manera, tampoco concurren ninguno de los elementos objetivos requeridos por el tipo del ilícito laboral en cuestión.

No se configuran los elementos del tipo genérico de práctica antisindical.

El Sindicato además ha planteado que los dichos del Presidente Ejecutivo configuran la práctica antisindical genérica del art. 289 del



Código del Trabajo, por constituir acciones que atentan contra la libertad sindical. Esta causal genérica la basa en que el Presidente Ejecutivo, acto seguido a la reunión que sostiene con los supervisores, se reúne con los trabajadores Rol B y las organizaciones sindicales que los representan, habiéndoles manifestado que la visita se debe a “problemas” que le está ocasionando el Sindicato denunciante. Lo anterior, argumenta el denunciante, constituye una distinción de trato basada en la sindicalización.

Por otro lado, argumenta que el Presidente Ejecutivo incurre en la práctica antisindical, al amenazar *“con el cierre de toda la operación minera y en consecuencia de toda la ciudad a menos que el sindicato asuma su rol que es dejar de ser autónomo en el desarrollo de su actividad sindical.”*

No se configura tampoco una práctica antisindical en este caso. En efecto:

(a) No es efectivo que el Presidente Ejecutivo haya comparado a las organizaciones sindicales que representan a los trabajadores Rol B, con el Sindicato denunciante, en los términos que se refiere la denuncia. Lo que sí es cierto es que el Presidente Ejecutivo se reunió con tales trabajadores en los términos que se describen en la contestación. Tal reunión no puede constituir una diferencia de trato, en los términos del art. 2 del Código del Trabajo.

(b) No ha existido una amenaza de cierre de la operación o de despidos, según se ha tratado con anterioridad.



(c) No concurre en este caso un resultado lesivo al funcionamiento de la organización sindical. La existencia de un resultado lesivo a alguna de las dimensiones de la libertad sindical, en este caso, de funcionamiento de la organización, constituye un elemento del ilícito de práctica antisindical.

En el caso de autos el resultado lesivo es simplemente inexistente: el Sindicato cuenta con autonomía y ha podido interponer nuevas denuncias, como es la de autos, sin sufrir sus socios ningún tipo de represalia. No se ha condicionado continuidad Rajo Inca a retirar una demanda, pues el proyecto ha seguido curso normal de aprobaciones para su desarrollo. Por último, el quórum sindical se ha mantenido intacto.

Improcedencia de aplicar las disposiciones de los arts. 215 y 294 del Código del Trabajo a los dichos del Presidente Ejecutivo.

El Sindicato también ha deducido su denuncia en base a las disposiciones de los arts. 215 y 294 del Código del Trabajo, ambas claramente no aplicables a los dichos del Presidente Ejecutivo. En efecto, la primera de las disposiciones antes citadas prohíbe condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación sindical; impedir o dificultar su afiliación; despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma en base a la afiliación a un sindicato. No se ve de qué forma el Presidente Ejecutivo incurrió en alguna de estas prohibiciones.

Por otro lado, el art. 294 del Código del Trabajo sanciona el



despido antisindical del trabajador no aforado, que claramente no es el caso.

Inexistencia de afectación de la garantía o derecho de indemnidad

El art. 485 del Código del Trabajo consagra la garantía o derecho de indemnidad, el cual, en resumidas cuentas, impide al empleador adoptar represalias en contra del trabajador que interpone una denuncia ante la Inspección del Trabajo, inicia una acción judicial ante los Tribunales de Justicia o por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecido en esa calidad.

Para que se configure una lesión a esta garantía es necesario que concurren simultáneamente dos elementos, a saber: (a) el ejercicio de una acción administrativa ante la Inspección del Trabajo, acción judicial ante los Tribunales de Justicia o la participación del trabajador como testigo o haber sido ofrecido en tal calidad; (b) la existencia de una represalia por parte del empleador en donde exista una relación causal entre el ejercicio de la acciones administrativas o judiciales y la represalia empresarial.

En cuanto al elemento de represalia, esta es definida como una *“respuesta de castigo o venganza por una agresión u ofensa”*. La doctrina laboral ha entendido que existe una represalia cuando concurren la intencionalidad o ánimo lesivo, por una parte, y el perjuicio causado al trabajador, por la otra. De igual forma, se ha entendido que debe existir un vínculo de causalidad directo entre la



labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, el ejercicio de acciones judiciales, el ser ofrecido o actuar como testigo, no bastando cualquier relación de causalidad para estimar que una acción empresarial constituye una lesión al derecho de indemnidad. Tampoco lo es una muy lejana en el tiempo.

En este caso no hay ningún tipo de acto que pueda entenderse como una represalia empresarial: no hay ánimo lesivo, perjuicio actual a los trabajadores o relación directa con el ejercicio de alguna de las acciones judiciales que el Sindicato menciona en su denuncia.

Por último, también menciona que el Convenio 158 OIT, que cita el denunciante en favor de sus argumentos, no se encuentra ratificado por Chile ni tampoco corresponde a uno de los instrumentos que la OIT considera como “fundamentales”, de manera que no corresponde a derecho vigente en el país. Sin perjuicio de ello, el art. 5 de esa convención internacional proscribe a los países miembros considerar en su legislación nacional como justa de término del contrato de trabajo, el haber presentado el trabajador una queja o participar en un procedimiento por violaciones a leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas. No hay en este caso terminación de ningún contrato de trabajo, de lo que se sigue, obviamente, que no se está ante las hipótesis previstas por el convenio.

Inexistencia de acoso laboral ni de vulneración de derechos fundamentales de los socios y/o de los directores sindicales.

Los elementos que constituyen una conducta de acoso laboral





se encuentran precisados en el artículo 2 del Código del Trabajo: (a) una agresión u hostigamiento; (b) que sean de carácter reiterado (de manera que los actos puntuales o aislados no configuran un acoso); (c) ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro trabajador y, por último, (d) que tengan como resultado para el o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación, o bien se amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Se trata, en consecuencia, de un ilícito laboral típico.

Según lo que ha planteado la doctrina, el acoso laboral debe distinguirse de otras figuras que pueden ser semejantes, pero que no constituyen el ilícito laboral de acoso moral. En efecto, los autores distinguen del acoso laboral, al estrés laboral; el desgaste, quema o “burn out”, que puede producir un trabajo muy absorbente o competitivo; los conflictos que naturalmente puedan generarse entre los miembros al interior de una organización empresarial o el daño moral. Tampoco cabe confundir el acoso laboral incluso con el ejercicio abusivo de los poderes del empresario, ejercicio que, en su conjunto, pueda configurar un “mal ambiente de trabajo”.

Ninguna de las figuras antes mencionadas se considera como un acoso laboral y, obviamente, no generan responsabilidad en el empleador producto del ilícito de acoso. En este sentido, lo que especifica la conducta de acoso laboral es, precisamente, que un trabajador es seleccionado para ser atacado (por un superior jerárquico o un par), con el objeto de producir en él un determinado resultado lesivo; el acoso laboral, en otras palabras, es



“personalizado” y “persecutorio”, existiendo la intencionalidad del agente en provocar un daño o perjuicio en la víctima.

Simplemente, ninguno de los elementos del acoso concurre en la especie. En especial, no hay un acto de agresión u hostigamiento que busque seleccionar a un trabajador para ser atacado; no hay reiteración (pues la conducta que se reprocha es única), ni menos humillación.

En cuanto a los derechos fundamentales supuestamente vulnerados, cita la denuncia los contemplados en el art. 19 N° 1, inciso 1°, 4, 5, y 6 de la Constitución Política, y el denunciante no hace más que repetir que el actuar del Presidente Ejecutivo constituye una defensa al señor Miranda y un “fustigar” a los socios y directores.

Ninguno de los indicios aportados por el Sindicato denunciante es suficiente para estimar que existe una lesión a los derechos constitucionales que se indican como afectados. Como se sabe, el artículo 485 del Código del Trabajo dispone una protección a favor de los trabajadores, respecto de sus derechos constitucionales en la empresa. Dicha protección se otorga, primero, ante el reconocimiento expreso de la vigencia de los derechos fundamentales de las personas en el contexto de la relación laboral y, en segundo lugar, a través del procedimiento especial de tutela laboral, que permite una tutela efectiva de las garantías fundamentales de los trabajadores. Sin embargo, para que opere dicha protección, debe entenderse que un derecho fundamental es aplicable en la especie, y luego que ha sido lesionado, ya sea porque el empleador ha actuado sin justificación



suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto al contenido esencial del derecho fundamental.

Esta defensa estima que los hechos que el Sindicato considera como indicios no pueden entenderse como de tal entidad como para configurar una vulneración de derechos constitucionales, puesto que los hechos relatados no caben dentro de las hipótesis protegidas por dichos derechos o no son de la entidad suficiente para provocar el resultado lesivo, no siendo tampoco el actuar de la División desproporcionado o carente de justificación.

En efecto, frente a lo vago de la denuncia en este aspecto, no cabe más que decir que los dichos del Presidente Ejecutivo no pueden corresponder a una lesión del derecho constitucional a la privacidad de la persona o su familia (art. 19 N° 4), pues no hay hechos que impliquen una lesión de la privacidad; a las comunicaciones privadas (art. 19 N°5), pues no hay comunicaciones, o a la libertad de conciencia religiosa (art. 19 N° 6), por razones más que obvias. No se está simplemente en las hipótesis de protección de dichos derechos constitucionales.

Por último, la tutela laboral a la integridad psíquica contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación con el número 1 del art. 19 de la Constitución Política, establece una exigencia específica: que la vulneración “sea consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral”. Es decir, para configurar una lesión al derecho constitucional en cuestión, se requiere una relación causal directa entre un acto del empleador y la lesión al derecho a la



integridad psíquica del trabajador. En la especie, no hay ningún antecedente en la denuncia que permita afirmar la configuración de una lesión al derecho constitucional a la integridad psíquica; es más, ni siquiera se menciona a las personas supuestamente afectadas y el daño psicológico que sufrieron.

La forma de comunicación del Presidente Ejecutivo se encuentra amparada por el derecho constitucional de emitir opinión y de informar.

En efecto, el derecho constitucional a emitir opinión y de informar, reconocido en el art. 19 N° 12 de la Constitución Política, ampara los dichos del Presidente Ejecutivo, pues no fueron proferidos con ningún abuso. El Presidente Ejecutivo busca relevar la importancia del contexto de la industria, Codelco y la División Salvador, con el objeto de evidenciar lo importante de la aprobación del proyecto Rajo Inca. El discurso expone, de una manera franca, qué es lo que piensa el Presidente Ejecutivo sobre la situación de falta de gobernabilidad y propone llegar a los acuerdos necesarios para hacer un “borrón y cuenta nueva.”

Este tipo de conversación franca, es precisamente lo que busca un sistema sano de relaciones laborales colectivas, tal como lo ha planteado el Comité de Libertad Sindical. En efecto, para este órgano de control:

*“El ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores como los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales. No*



*obstante, en la expresión de sus opiniones, las organizaciones sindicales no deberían sobrepasar los límites admisibles de la polémica y deberían abstenerse de excesos de lenguaje.”*

Entender lo contrario sería reconocer una verdadera inmunidad a la organización sindical respecto de la información –no abusiva- que puedan recibir sus socios, lo que no se conforma a los principios básicos de libertad de expresión reconocidos, nacional e internacionalmente, en materia de Derecho colectivo trabajo.

El relato expuesto por el Sindicato no explica de manera precisa cómo se produce la vulneración de los derechos constitucionales. No es posible aprovechar el alivio probatorio del art. 493 del Código del Trabajo.

La denuncia de práctica antisindical y de tutela debe ser rechazada por cuanto en ella no se explica de manera adecuada y precisa, de qué manera la supuesta conducta que se imputa a Codelco afecta o restringe alguna de las garantías que se citan en el escrito. Nada se explica ni señala en concreto acerca de la manera cómo el encuentro tenido con el Presidente Ejecutivo pudiese haber afectado las garantías que se dicen vulneradas, más que verdaderas fórmulas vagas de lesión de tales derechos laborales. Los hechos a los que se refiere no pueden tener entonces el carácter de indicios a que se refiere el art. 493 del Código del Trabajo.

La visita del Presidente Ejecutivo obedece a su visión sobre el futuro de la Empresa; no a materias propiamente laborales de la División, las que dependen de ella como empleador.



Codelco Chile es una empresa institucionalmente descentralizada en diversas unidades productivas denominadas Divisiones y Oficina Central, y cada una es considerada empleador para efectos de la legislación laboral, conforme lo disponen el decreto N°434 de fecha 30 de julio de 1979, del Ministerio de Economía, y el decreto N°110 de fecha 13 de septiembre de 2012, de la misma autoridad, dictados en virtud de lo establecido en el inciso 5° del art. 304 del Código del Trabajo, que dispone: *“El Ministerio de Economía, Fomento y Turismo determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código.”*

De lo expuesto se sigue que cada División es considerada como una empresa a efectos de relaciones laborales –individuales y colectivas-, que además ha sido la práctica invariable en cada unidad productiva. Cuestión reconocida por el Sindicato en transacción extrajudicial suscrita entre la organización sindical y la División Salvador, con fecha 4 de septiembre de 2017. La definición jurídica del Estado de Chile es considerar a cada División como una empresa en materia laboral, sin negar ni desconocer que Codelco es una empresa, la principal y más importante del país, debido al carácter estratégico que tiene para el Estado, cuestión que no impide, sino más bien exige, contar con una visión y coordinación central en aspectos que son relevantes para su desenvolvimiento, y es precisamente por esto que cuenta, entre otros, con un Directorio y Presidente Ejecutivo.

Este es el motivo de la presencia del Presidente Ejecutivo en la



reunión del 23 de agosto de 2017, a la que invitó el señor Carlos Avendaño Díaz, gerente general de División Salvador, en su calidad de representante del empleador de los trabajadores, y su participación en la reunión en nada cambia la naturaleza de empresa para todos los efectos laborales que tiene la División Salvador. Es de esta División que depende laboralmente, en virtud de contratos de trabajo individuales, el estamento supervisor participante de dicha reunión, y es esa División la base de organización y funcionamiento el Sindicato denunciante.

Improcedencia de la indemnización por daño moral demandada.

La tutela que la ley laboral brinda por medio de las prácticas antisindicales no incluye la indemnización por daño moral.

En efecto, el Código del Trabajo regula en forma precisa cuáles son los efectos de la declaración de condena por práctica antisindical en los arts. 292 y siguientes. De esta manera:

- La comisión de prácticas antisindicales es sancionada con multa a beneficio fiscal (art. 292 del Código del Trabajo).

- Si la práctica antisindical hubiere significado el despido de trabajadores con fuero laboral, procederá su reincorporación (art. 292 del Código del Trabajo). Si se tratare de trabajadores no amparados por fuero laboral, el despido no producirá afecto alguno, pudiendo optar el trabajador por el reintegro o las indemnizaciones del artículo 162, 163, con los recargos del artículo 168 y una indemnización adicional no inferior a 6 ni superior a 11 remuneraciones mensuales



(art. 294 del Código del Trabajo).

- Procede el registro y publicación de la sentencia de condena (art. 294 bis del Código del Trabajo).

- Todo lo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos que las prácticas antisindicales configuren faltas, simples delitos o crímenes (art. 293 del Código del Trabajo).

Como se ve, ninguna de las normas anteriores hace procedente una indemnización por daño moral. De esta manera, cuando el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo se refiere a las indemnizaciones que procedan, claramente hace referencia a aquellas que se mencionan en el artículo 294 del Código del Trabajo, que no corresponden a las que solicitan en la denuncia.

Imprecisión de la demanda en cuanto a las indemnizaciones solicitadas a favor de los supervisores debe llevar necesariamente a su rechazo.

En efecto, la denuncia pide que se condene a los trabajadores socios de la organización sindical a una suma de \$5.000.000, a título de daño moral. No abona en su escrito ni siquiera un antecedente de por qué razón sería procedente tal pretensión: no se menciona quiénes son los afectados, ni mucho menos aporta los elementos y presupuestos propios de toda responsabilidad, como son la causalidad con una conducta concreta y el perjuicio efectivo. Tampoco se refiere a cómo llega a evaluar los daños. Así las cosas, de la propia formulación de la pretensión se desprende su absoluta improcedencia.





No se reúnen los elementos para configurar la responsabilidad civil.

Como se sabe, para que exista deber de indemnizar el daño emergente, lucro cesante o daño moral, es necesario que se reúnan todos los elementos de la responsabilidad civil, a saber: (a) una acción u omisión dolosa o culpable, pues la regla es que la responsabilidad es de carácter subjetivo; (b) la existencia de un daño, y; (c) la relación de causalidad entre uno y otro elemento.

No existe un actuar doloso o culposo de parte de Codelco. Como se ha expuesto a lo largo de esta contestación, los hechos que se denuncian no pueden ser calificados como un ilícito antisindical. Es más, es el Sindicato quien deberá acreditar el dolo o la culpa.

No existe un daño indemnizable, pues éste debe ser cierto y la acción u omisión debe lesionar un derecho o interés legítimo.

Ninguno de los dos requisitos se cumplen en la especie, pues se trata de daños meramente hipotéticos.

No existe una relación de causalidad entre un supuesto actuar ilícito de Codelco y los daños –hipotéticos- que invoca el Sindicato.

Improcedencia de las medidas reparatorias solicitadas por el Sindicato.

De igual manera, planteamos la improcedencia de las medidas reparatorias que se solicitan en el número 3 letras b), c) y d) del petitorio de la denuncia, pues no constituyen el régimen de tutela que



la ley contempla para reparar las prácticas antisindicales, por las mismas razones expuestas anteriormente, las cuales da por reproducidas. Tampoco corresponden a medidas reparatorias que el juez pueda dictar de conformidad al número 3 del art. 495 del Código del Trabajo, pues no se trata de las “indemnizaciones que procedan”, como exige tal disposición legal.

Por tanto, solicita tener por opuestas las excepciones procesales de corrección de procedimiento y de caducidad, y tener por contestada la denuncia de práctica antisindical, vulneración de garantía de indemnidad y tutela de derechos fundamentales, y que, en su virtud:

(a) Se acoja la excepción de corrección del procedimiento por acumulación indebida de acciones, siendo en consecuencia improcedente la tramitación, en un mismo procedimiento, de la acción de tutela laboral y la acción de práctica antisindical; se acoja la excepción de caducidad de las acciones o en su defecto, de caducidad de los hechos ocurridos con 90 días hacia atrás desde la presentación de la denuncia, con costas.

(b) En subsidio de las excepciones mencionadas en la letra precedente, se proceda al rechazo, en todas sus partes, de la denuncia entablada por el Sindicato, declarando que no ha habido práctica antisindical ni vulneración de derechos fundamentales ni conducta ilícita alguna de la empresa, que pueda haber afectado algún derecho del denunciante que se alegan como vulnerados, con costas.

**TERCERO:** Excepción de corrección del procedimiento. Que en



audiencia preparatoria, el tribunal rechazó la excepción de corrección del procedimiento interpuesta por la parte denunciada.

**CUARTO:** Llamado a conciliación. Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce.

**QUINTO:** Hechos no controvertidos y convención probatoria. Que del tenor del debate, se puede determinar que los hechos no controvertidos son los siguientes:

1. El día 23 de agosto de 2017 se realizó una reunión con la presencia del presidente ejecutivo don Nelson Pizarro en el Hotel Camino del Inca Ciudad del Salvador, a la cual fueron invitados todos los supervisores.
2. Que en dicha reunión se habló respecto del futuro de la División El Salvador, en relación a la existencia de un proyecto rasgo Inca y que el presidente ejecutivo de Codelco planteó que eventualmente la mina seguiría hasta el 2021, de igual modo el presidente se refirió a la confianza.
3. Que con posterioridad a la intervención del presidente ejecutivo de Codelco hubo una ronda de preguntas, interviniendo en la etapa de preguntas el presidente del Sindicato señor González.

Además, arriban a la siguiente convención probatoria:

1. Que con posterior a la reunión sostenida con el presidente ejecutivo de Codelco, el día 23-08-2017, este se reunió en privado con directores sindicales, entre los cuales estaban los denunciantes.



**SEXTO:** Hechos controvertidos. Que del tenor del debate, se pueden determinar como hechos controvertidos los siguientes:

1. Existencia de las prácticas antisindicales antes denunciadas de los hechos específicamente detallados en la demanda relativos a la reunión del día 23 de agosto de 2017.
2. Efectividad que se vulneraron los derechos del sindicato demandante, de los supervisores y/o de sus socios indicados en la demandada y de conformidad a los hechos específicamente relatados en este ultima, circunstancias y magnitud.
3. En caso de ser efectividad lo anterior, racionalidad, proporcionalidad de la medidas adoptada por el empleador que vulnero los derechos de los trabajadores antes singularizados.
4. Existencia del daño moral que deba ser indemnizados respecto de todos los supervisores que comparecieron a la reunión de agosto de 2017 con el presidente ejecutivo de Codelco Chile en la ciudad del Salvador, en su caso, magnitud.
5. Legitimidad activa del sindicato para demandar en representación de todos los supervisores que comparecieron a la reunión singularizada en el punto anterior y respecto de sus socios sindicales en relación a la vulneración de derechos especifica respecto a cada uno.
6. Denuncias presentadas por el Sindicato ante la Dirección o Inspección del Trabajo relativa a los hechos de la demandada



y duración del procedimiento administrativo.

**SEPTIMO:** Prueba de la parte denunciante. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciante rindió prueba documental consistente en Demandas de Sindicato de Supervisores y Profesionales, Codelco División Salvador (Demanda de Sindicato por Contratos por Obra: RIT S-44-2014; Demanda de Inspección del Trabajo, y de Sindicato de Supervisores y Profesionales, por Vulneración de Derechos Fundamentales (R. Miranda): RIT T-6-2016); Carta PE-93/558 de Presidente Ejecutivo de la época a Presidente de Supervisores Rol A de Chuquicamata 17.11.93; Denuncia a Codelco por violación de los Convenios sobre libertad sindical 87 y 98 de la OIT. Caso N° 2963 (Extracto de Informe de Libertad Sindical 371); Declaraciones de Pizarro sobre sindicatos, año 2014; Despidos de Supervisores en Salvador, 29.10.15 (noticia La Tercera); Antecedentes Caso Ricardo Miranda (Sentencia de Primera Instancia, Juicio Vulneración de Derechos Fundamentales RIT T-6-2016); Email "GG invita a reunión con Presidente Ejecutivo", 22.08.17; Audio y transcripción de Discurso Presidente Ejecutivo a Supervisores División Salvador (Informe de Transcripción Discurso Presidente Ejecutivo 23.08.17 (audio disponible); Fotos de encuentro entre supervisores Salvador y Presidente Ejecutivo 23.08.17; Andino Informa "Presidente Ejecutivo Nelson Pizarro: En Salvador estamos en el prelude de una gran decisión", 24.08.17; Comunicado de Sindicato a sus socios/as "Rechazamos mensaje y solicitud del Presidente Ejecutivo", 26.09.17; Noticia publicada en sitio web del Sindicato, tras visita de Presidente Ejecutivo 12.09.17; Carta Denuncia por amenazas y condicionamiento

de empleo, que dirige Rodrigo González al Director Regional del Trabajo 27.09.17; Carta SISPEL-057/2017 dirigida a Director Nacional del Trabajo, donde Sindicato denuncia Vulneración de Derechos Fundamentales de Nelson Pizarro, 31.10.17; Algunas apariciones en prensa tras visita de Presidente Ejecutivo (Diario Financiero, Diario Atacama, Diario Chañarillo); ORD N°11132, con Informe de Investigación por accidente fatal de Mario Rivera Prokuriza. Código: FR-SEGMIN-015, elaborado por el SERNAGEOMIN; Organigrama de Codelco, publicado en su sitio web corporativo; Funciones y responsabilidades del Presidente Ejecutivo de Codelco, según Código de Gobierno Corporativo de la empresa; Listado de socios/as del Sindicato de Supervisores y Profesionales de Codelco División Salvador; Anexos (Estatutos Sindicato de Supervisores y Profesionales de Codelco Salvador; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Contrato Colectivo 2017-2019); y Carta de despido de Jorge Valenzuela.

Además, rindió prueba confesional, solicitando se cite a absolver posiciones a don Nelson Pizarro, quien otorgó mandato a don Marcelo Rodrigo Alvarez Jara, cuya declaración consta íntegramente en el audio de este tribunal.

Además, rindió prueba testimonial de Patricio Elgueta Jofré; y Jorge Valenzuela Araos, cuyas declaraciones constan íntegramente en el audio de este tribunal.

Además, acompañó la respuesta del siguiente oficio:

- **INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE CHAÑARAL**, que informa el registro de multas por infracciones a los contratos



colectivos, ley laboral y acoso laboral interpuesta en contra de la empresa, incluida la multa por el accidente de don Mario Rivera y denuncia contra Nelson Pizarro, y los resultados de la investigación que originaron dicha renuncia.

Finalmente, incorpora mediante su reproducción, registro de audio.

**OCTAVO:** Prueba de la parte denunciada. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciada rindió prueba documental consistente en Correo electrónico dirigido por la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Externos, a toda la supervisión de la División Salvador, de fecha 22 de agosto de 2017, por la cual se invita a una reunión con el Presidente Ejecutivo; Correo electrónico dirigido por la Dirección de Sustentabilidad y Asuntos Externos, a toda la supervisión de la División Salvador, de fecha 23 de agosto de 2017, por la cual se invita a una reunión con el Presidente Ejecutivo; Transcripción de audio de reunión celebrada entre la supervisión de la División Salvador y el Presidente Ejecutivo, de fecha 23 de agosto de 2017, en Hotel Camino del Inca; Correo electrónico de fecha 24 de agosto de 2017, que contiene informativo “Andino Informa”; Certificado emitido por la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos de Codelco, Oficina Central, de fecha 9 de marzo de 2017; Certificado emitido por Sergio Gaete Angel, Gerente proyectos Cartera Andina & Rajo Inca, de fecha 12 de marzo de 2018; Nota Interna VON-033-2017, de fecha 17 de noviembre de 2017, enviada por don Álvaro Aliga Jobet, Vicepresidente de Operaciones Norte a Sr. Oscar Landerretche Moreno; Transacción extrajudicial celebrada entre la



División Salvador y el Sindicato de Supervisores y Profesionales de Empresa Codelco Chile, División Salvador, de fecha 4 de septiembre de 2017; Acta de Audiencia de juicio en causa RIT O-2036-2017, 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago; Acta de audiencia preparatoria en causa RIT S-44-2014, 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que incluye transacción y escrito de desistimiento de la demanda; Transacción extrajudicial celebrada entre la División Salvador y el Sindicato de Supervisores y Profesionales de Empresa Codelco Chile, División Salvador, de fecha 4 de septiembre de 2017, y escrito por la que se presenta en causa RIT O-3-2014, Juzgado de Letras de Diego de Almagro; Sentencia definitiva pronunciada por el Juzgado de Letras de Diego de Almagro, en causa T-6-2016; Acta de acuerdo de fecha 25 de junio de 2001, suscrita entre Codelco Chile, la Federación de Trabajadores del Cobre y la Federación de Supervisores del Cobre; Acta de acuerdo de fecha 10 de mayo de 2002, suscrita entre Codelco Chile, la Federación de Trabajadores del Cobre y la Federación de Supervisores Rol A y Profesionales de Codelco Chile; Acta de acuerdo de fecha 5 de diciembre de 2002, suscrita entre Codelco Chile y la Federación de Supervisores Rol A y Profesionales de Codelco Chile; Alianza estratégica 2007-2010 entre la Administración de Codelco y la Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco-Chile, de fecha 12 de abril de 2007; Acta de acuerdo sobre desarrollo sindical Codelco-Chile – Federación de Supervisores del Cobre, de fecha 8 de junio de 2007; Acta de acuerdo Codelco-Chile – Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales Rol A de Codelco Chile sobre





“Fortalecimiento de las organizaciones sindicales”, de fecha 1 de octubre de 2007; Acta de acuerdo Vicepresidencia de Recursos Humanos Codelco Chile –Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco (FESUC), de fecha 30 de diciembre de 2010; Conclusiones y acuerdos Taller Administración – Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco (FESUC), de fecha 6 y 7 de enero de 2011; Acuerdo base: El futuro de Codelco es una responsabilidad compartida, de fecha 26 de agosto de 2011; Acta de acuerdo sobre el sistema de gestión de desempeño (SGD), con la Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco (FESUC), de fecha 29 de abril de 2013; Addendum del Acta de acuerdo sobre el sistema de gestión de desempeño (SGD), con la Federación de Sindicatos de Supervisores y Profesionales de Codelco (FESUC), de fecha 12 de agosto de 2013; Acta de acuerdo sobre gratificación, Corporación Nacional del Cobre de Chile y Federación de Supervisores del Cobre (FESUC), de fecha 28 de marzo de 2017; Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre la División Salvador y el Sindicato de Supervisores y Profesionales de Empresa Codelco Chile, División Salvador, con fecha 10 de mayo de 2017; Certificado de fecha 15 de marzo de 2018, suscrito por don Hernán Sepúlveda Astorga, Gerente Corporativo Secretaría General; Oficio N°334, de fecha 26 de octubre de 2017, de Ministro de desarrollo Social y Vicepresidente Ejecutivo (s) Comisión Chilena del Cobre a Presidente Ejecutivo de Codelco; Nota Interna PE-238/2017, de fecha 8 de noviembre de 2017, de Presidente Ejecutivo a Vicepresidente de Proyectos; y



Presentación denominada “Cronología autorización estudio de factibilidad Proyecto Rajo Inca”.

Además, rindió prueba testimonial de Álvaro Aliaga Jobet; Sergio Gaete Ángel; y Manuel Armando Jiménez Saldías, cuyas declaraciones constan íntegramente en el audio de este tribunal.

Además, acompañó la respuesta del siguiente oficio:

- **DIRECCIÓN REGIONAL DE ATACAMA**, que remite la denuncia presentada por el Sindicato de Supervisores y Profesionales de Empresa Codelco Chile, División Salvador y el expediente administrativo que dio origen a dicha denuncia.

Además, incorpora mediante su reproducción Audio de reunión celebrada entre la supervisión de la División Salvador y el Presidente Ejecutivo, de fecha 23 de agosto de 2017, en Hotel Camino del Inca.

Finalmente, como prueba nueva, incorpora contrato colectivo celebrado entre las partes en el año 2019.

**NOVENO:** De la excepción de caducidad. Que la parte denunciada interpone la excepción de caducidad, basada en que las acciones de práctica antisindical y de tutela de derechos fundamentales se encuentran caducas, pues han sido presentadas habiendo transcurrido en exceso el plazo legal.

Que al efecto, la denuncia señala como hecho fundante de la acción intentada en el hecho ocurrido con fecha 23/8/2017, oportunidad en que el señor Nelson Pizarro, Presidente Ejecutivo de CODELCO, en su discurso dado en el Hotel Camino del Inca, en El Salvador, habría proferido palabras que vulneraría derechos fundamentales, y serían consideradas una práctica antisindical.



Que al efecto, el Artículo 292 del Código del Trabajo, señala en su inciso cuarto, indica lo siguiente: *“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.”*, esto es, el procedimiento de tutela laboral.

Que a su vez, el artículo 486 del Código del Trabajo, señala lo siguiente:

*“Artículo 486.- 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.*

*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.”*

Que al efecto, se ha acompañado por la parte denunciante prueba documental consistente en Carta Denuncia por amenazas y condicionamiento de empleo, que dirige Rodrigo González al Director Regional del Trabajo, con fecha 27.09.17.

Acompaña además, la respuesta del siguiente oficio:

- **INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE CHAÑARAL**, que informa el registro de multas por infracciones a los contratos colectivos, ley laboral y acoso laboral interpuesta en contra de la empresa, incluida la multa por el accidente de don Mario Rivera y denuncia contra Nelson Pizarro, y los resultados de la investigación que originaron dicha renuncia.

El referido oficio indica que se presenta una activación de fiscalización de fecha 7/12/2017, la que se refiere a los dichos del señor Pizarro en su discurso dado en el Hotel Camino del Inca, en El Salvador, emitiéndose el informe de fiscalización, con fecha 12/12/2017.



Por su lado, la denunciada acompaña la respuesta del siguiente oficio:

- **DIRECCIÓN REGIONAL DE ATACAMA**, que remite la denuncia presentada por el Sindicato de Supervisores y Profesionales de Empresa Codelco Chile, División Salvador y el expediente administrativo que dio origen a dicha denuncia, el que indica que con fecha 31/10/2017 se produjo la denuncia, pero no se generó informe ni expediente administrativo alguno, por cuanto el sindicato denunció los mismos hechos judicialmente, razón por la cual se inhibió de investigar.

Que a juicio de este magistrado, dos son los temas que se deben resolver acerca de este asunto.

1. La idoneidad de las denuncias presentadas con fecha 27/9/2017, 31/10/2017 y 7/12/2017 para dar lugar a la suspensión a la que alude el artículo 486 del Código del Trabajo. Que en este sentido, la norma indica que *Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.* El referido artículo indica, en su inciso final, que: *“El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”*



De esa manera, este tribunal entiende que en lo que se refiere a este punto, la parte denunciante ha acompañado documentos idóneos que permiten suspender el plazo al que alude el artículo 168, en relación con el 486 y 292 del Código del Trabajo, ya que la mención “la Inspección del Trabajo respectiva”, comprende la carta denuncia, y las denuncias efectuadas ante el Director Regional del Trabajo de Atacama, y la Inspección Del Trabajo De Chañaral.

2. Si ha transcurrido el plazo de la excepción de caducidad. En este tenor, menester es indicar que la denuncia se basa en este hecho único, y exclusivo cual es, el discurso del señor Pizarro ante los trabajadores en el Hotel Camino del Inca, en la ciudad de El Salvador. En ese sentido se habla de hechos adicionales de acoso y hostigamiento, mas en la denuncia sólo se indica este hecho como fundante de la acción de práctica antisindical, por lo que a pesar de lo indicado por la parte denunciante al evacuar el traslado, se trata de un hecho único. Por ello, el único evento que permite sustentar el inicio del cómputo del plazo, es el referido discurso emitido con fecha 23/8/2017.

De esta forma, al haberse interpuesto Carta Denuncia por amenazas y condicionamiento de empleo, que dirige Rodrigo González al Director Regional del Trabajo, con fecha 27.09.17, esto es, el 28° día hábil, se aplica la suspensión a la que alude el artículo 168 del Código del Trabajo. No obstante ello, el mismo artículo indica que “*no obstante lo anterior, en*



*ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.” A su vez, el artículo 486 señala que : “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.”*

Que como se sabe, la denuncia fue interpuesta con fecha 27/12/2017, por lo que habiendo transcurrido más de 60 días desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, la acción de tutela se encuentra caduca.

Lo mismo cabe aplicar en lo referente a las denuncias presentadas con fecha 31/10/2017, esto es, el 55° día hábil; y el 7/12/2017, el 86° día hábil. Ello, porque como se sabe, la denuncia fue interpuesta con fecha 27/12/2017.

De esta forma, este tribunal acogerá la excepción de caducidad interpuesta por la parte denunciada.

Pre ende, este tribunal no se pronunciará acerca del fondo de la controversia.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 9, 10, 168, 289, 292 a 294 bis, 446 y siguientes, 454, 456, 457, 459, y 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

- I. Que **SE ACOGE** la excepción de caducidad interpuesta por la parte denunciada **CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE-CODELCO CHILE**, Empresa del Estado,



representada legalmente conforme el artículo 4° del Código del Trabajo, por su Presidente Ejecutivo don **Nelson Pizarro Contador**, atendido lo señalado en el Considerando Noveno de esta sentencia.

- II. Que conforme lo dispone el artículo 445 del Código del Trabajo, no se condena a la denunciante al pago de las costas de la causa, al no haber sido completamente vencida, al haberse rechazado la excepción de corrección del procedimiento.
- III. Devuélvanse los documentos acompañados, previo registro.
- IV. Atendida la discrepancia existente ente la fecha de notificación de sentencia indicada en audiencia de juicio, y la fecha en que materialmente se incorpora esta sentencia al sistema computacional, para todos los efectos, téngase por notificada esta sentencia en la fecha en que materialmente se incorpora esta sentencia al sistema computacional, a saber, con fecha *martes 9 de julio de 2019.*

Regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT: S – 149 -2017**

**RUC: 17 – 4 – 0076403 - 4**





Dictada por don **RAMÓN DANILO BARRÍA CÁRCAMO**, Juez Titular  
del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a nueve de julio de dos mil diecinueve, se notificó por el  
estado diario la sentencia precedente.

