



Corporación Nacional del Cobre  
División Salvador  
Gerencia General  
Avda. Bernardo O' Higgins N° 103  
El Salvador  
III Región, Chile

Fax: 52-472510  
Fono: 52-472514

31 de enero de 2017

Señor  
Ricardo Miranda D.  
Gerente Recursos Mineros y Desarrollo  
Gerente Minas (i)  
RUT 7.410.789-3; SAP: N° 70007  
**Presente**

Señor Miranda:

Por intermedio de la presente, cumplo con informarle que en mi calidad de Gerente General de la **División Salvador de Codelco Chile**, debo notificarle de la imposición de una sanción laboral, prevista en nuestro Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, en su artículo 47, letras c) esto es una **Amonestación Escrita**, por la cual se le representa que ha incurrido en conductas expresamente prohibidas en su contrato de trabajo, Reglamento Interno y legislación laboral vigente; al tenor de lo que se expondrá a continuación:

Concluida la investigación laboral solicitada por el suscrito, en base a la denuncia presentada por el Sindicato de Supervisores y Profesionales de la División Salvador en contra de usted, por supuestas conductas que constituirían acoso laboral con varios de sus socios, se pudo determinar que en el marco de esta investigación y las entrevistas que realizadas a los Supervisores de la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo; Gerencia Minas, que eventualmente pudieran constatar o tener indicios del referido acoso laboral, lo siguiente:

a) Respecto a la denuncia sobre una eventual vulneración de los derechos fundamentales del supervisor John Hudson, conforme a las declaraciones recepcionadas, así como también al análisis de la carpeta personal del trabajador, a la información de remuneraciones y al informe de licencias médicas (las cuales están otorgadas por enfermedades comunes tipo 1) no atribuibles a enfermedades de origen laboral, y a la investigación realizada, se concluye que las conductas que se describen por los distintos supervisores entrevistados **no dan cuenta de un actuar que constituya un acoso laboral en los términos descritos por la ley en contra del supervisor John Hudson**. Lo que sí ha existido es un reproche por parte de su jefatura respecto al resultado de su trabajo profesional en razón de las funciones para las cuales fue contratado, todo ello enmarcado dentro de la facultad de dirección y administración que detenta su jefatura directa.

b) Para el caso de la eventual vulneración de derechos fundamentales en la persona de don Johnny Bravo, se pudo constatar que usted requirió personalmente al señor Bravo el cambio de funciones, sin embargo, éste no se materializó con las formalidades necesarias, lo que constituye una falta a la política de modificación de funciones que imperan en la empresa.

Respecto a las supuestas conductas de acoso laboral en contra del señor Bravo, la investigación **no arrojó este tipo de actos bajo el análisis de lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo**; sin embargo, la falta de cumplimiento de las formalidades exigidas para materializar el cambio de funciones del señor Bravo ocasionó incertidumbre al trabajador afectado, generando un ambiente de trabajo poco apropiado; lo que contraviene nuestra carta de valores y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la División.

**Dado lo anterior, es posible concluir que el actuar antes descrito es contrario a la Carta de Valores y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la División (artículo 33 N° 6 y 7)** motivo por el cual, debe ser sancionado conforme a las medidas disciplinarias que se establecen en dicha normativa interna.

c) En cuando a los reclamos por tratos y frases ofensivas a trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo, se concluye que éstas sí habrían tenido lugar; sin embargo, los trabajadores y trabajadoras entrevistados/as sostienen que esta forma de trato inapropiada no se dirige hacia personas determinadas, sino que la califican como la forma de trabajar de usted, sin el ánimo de denostar a una persona en particular. Los entrevistados declaran que usted es una persona exigente y que en ese afán tiene una forma de trato verbal "a lo minero antiguo" que no es la más apropiada, pero no la identifican como un actuar vejatorio a los derechos de sus subordinados. Se reconoce además que estas conductas se enmarcan dentro de los procesos de cambio que se han sufrido en la GRMD y GMINA a raíz de las fallas al Plan Minero que tuvo lugar durante el año 2016 y que requirieron el máximo esfuerzo de los supervisores de dichas áreas.

**Dado lo anterior, es posible concluir que el actuar antes descrito es contrario a la Carta de Valores y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la División (artículo 33 N° 6 y 7)** el cual debe ser sancionado conforme a las medidas disciplinarias que se establecen en dicha normativa interna.

d) Respecto a las eventuales denuncias de acoso sexual, se pudo verificar tanto en la Gerencia de Recursos Mineros y Desarrollo, como en la Gerencia de Minas, por sus declaraciones, su equipo directivo y de todo el personal entrevistado, **que no ha existido denuncia formal, ni verbal ni escrita respecto de este tema**. Se hace presente además que tales aseveraciones o denuncias no son referidas o citadas en el Informe de Denuncia de la Dirección Regional del Trabajo de Copiapó.

Con todo si se pudo detectar que habría existido por parte de usted, **en alguna reuniones la utilización de un lenguaje no apropiado, no solo por la condición de profesionales/supervisores sino también por la condición de género; conducta que también es reprochable y debe ser motivo de sanción** conforme a las medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la División Salvador. Sin embargo, según se desprende de los testimo-

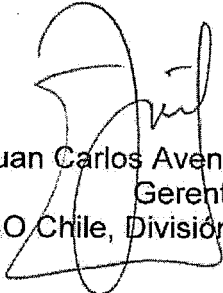
nios de los propios entrevistados, de un tiempo a esta parte este tipo de conductas no se han reiterado y se ha mejorado la forma de relacionarse con sus subordinados.

Lo anterior, se debe considerar como una falta grave a las obligaciones que impone el marco legal y las cláusulas contenidas en su contrato individual de trabajo. De allí, al incurrir en las referidas conductas prohibidas, ha incumplido gravemente las obligaciones de su contrato de trabajo y la obligaciones tipificadas en los artículos 33, Número 2º, 6º, 8º, 13º, 43º; y, artículo 34 numeral 47º; todos ellos del Reglamento de Higiene y Seguridad de la División Salvador de CODELCO Chile.

En virtud de lo antes expuesto, es que se ha hecho necesario imponer la presente sanción, esperando que tal medida cumpla con el objetivo didáctico destinado a que corrija tales actitudes conductuales a futuro, conforme lo previsto en el artículo 48 del ya referido precedentemente Reglamento Interno.

Con todo, se le hace presente a usted que de persistir y reiterar conductas expresamente prohibidas en nuestro Reglamento Interno, la División se reserva el derecho de impetrar otras acciones, dentro de las cuales están consideradas las descritas en el artículo 49 del Reglamento, en relación con lo dispuesto en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Atentamente,

  
Juan Carlos Avendaño Díaz  
Gerente General  
CODELCO Chile, División Salvador

JCA/nm

cc.: Inspección del Trabajo  
Carpeta Personal  
Correlativo/ Archivo