

PROCEDIMIENTO	: TUTELA.
MATERIA	: PRINCIPIO DE INDEMNIDAD, VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA Y AL HONRA Y PRÁCTICAS ANTISINDICALES, ARTÍCULOS 3 NÚMERO 1 DEL CONVENIO 87 Y ARTÍCULO 1 NÚMEROS 1 Y 2, LETRAS A) Y B) Y 2 NÚMEROS 1 Y 2 DEL CONVENIO 98, AMBOS DE LA OIT, NÚMERO 1, 4 Y 19 DEL ARTÍCULO 19 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE Y ARTÍCULOS 2, 5, 215, 289 Y 289 letras a) y e) y 485 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.-
DEMANDANTE	: SINDICATO DE SUPERVISORES Y PROFESIONALES DE EMPRESA CODELCO CHILE, DIVISION SALVADOR
RUT	: 71.694.400-K
DOMICILIO	: AVENIDA POTRERILLOS NORTE 680, EL SALVADOR, COMUNA DIEGO DE ALMAGRO.
ABOGADO PATROCINANTE Y APODERADO	: JOSÉ TOMÁS PERALTA MARTÍNEZ
RUT	: 9.008.788-6
CORREO ELECTRÓNICO	: josetomasperalta@dlpya.cl
DOMICILIO	: JOSÉ MIGUEL CARRERA Nº 121, SANTIAGO
DEMANDADO	: CORPORACION NACIONAL DEL COBRE
RUT	: 61.704.000-K
DOMICILIO	: HUERFANOS 1270, SANTIAGO.
REPRESENTANTE LEGAL	: NELSON PIZARRO CONTADOR
RUT	: 5.495.281-1
DOMICILIO	: HUERFANOS 1270, SANTIAGO.
CORREO ELECTRÓNICO	: npizarro@odelco.cl

EN LO PRINCIPAL: Demanda por vulneración del principio de indemnidad y Prácticas Antisindicales; **PRIMER OTROSI:** Acredita Personería y Acompaña Documentos; **SEGUNDO OTROSI:** Solicita Forma de Notificación y Señala Correo Electrónico; **TERCER OTROSI:** Solicita Oficios que Indica; **CUARTO OTROSI:** Patrocinio y Poder.

S.J.L. DEL TRABAJO DE SANTIAGO

JOSÉ TOMÁS PERALTA MARTÍNEZ, abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, domiciliado para estos efectos en José Miguel Carrera 121, Comuna de Santiago, correo electrónico josedomasperalta@dlpva.cl 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”**; según Mandato Judicial que me ha conferido dicha organización sindical y que acompaño en el Primer Otrosí de esta presentación, a US., respetuosamente digo:

Que, en conformidad con lo dispuesto en los artículos los artículos: 2 inciso 4 (discriminación antisindical); 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 y en atención a lo dispuesto en el inciso 4 del artículo 2 y artículos 485, 289, 292 y demás normas aplicables del Código del Trabajo, en el inciso 3 del artículo 485 del Código del Trabajo y en los artículos 19 número 1 y

número 4 de la Constitución Política de la República de Chile y en el artículo 485 del Código del Trabajo, cuando se remite al artículo 2 del mismo cuerpo legal vengo en interponer demanda por prácticas desleales y antisindicales, vulneración de la garantía de indemnidad y de los Derechos Fundamentales señalados en los artículos recién citados, 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

1.- Competencia de los Tribunales del Trabajo de Santiago para conocer esta demanda.-

El Presidente Ejecutivo de Codelco Chile, es a Codelco como el Gerente General a una sociedad anónima. Esta demanda se interpone en contra de Codelco Chile, ya que la persona que ha incurrido en las vulneraciones al principio de indemnidad, los derechos fundamentales de nuestro sindicato y de sus socios y en las prácticas antisindicales denunciadas, son precisamente el Presidente Ejecutivo de Codelco don Nelson Pizarro, acompañado del Vicepresidente de Recursos Humanos don Daniel Sierra y del Vicepresidente de Operaciones Centro Norte, don Alvaro Aliaga, quienes tienen su domicilio en Santiago en Huérfanos 1270 y para los efectos del artículo 4 del Código del Trabajo, representa a Codelco Chile.

Por su parte, don Nelson Pizarro en su intervención del 23 de agosto de 2017 en la ciudad de El Salvador, interviene como representante de Codelco Chile domiciliado en Huérfanos 1270 y del Directorio de Codelco, también del mismo

domicilio antes señalado y lo hace acompañado por El Vicepresidente Corporativo de Recursos Humanos, el Vicepresidente de Operaciones Centro Norte, don Álvaro Aliaga y todos los Gerentes de la División Salvador de Codelco Chile, por lo que es evidente que se trata de una postura Corporativa y no solamente del Presidente Ejecutivo.

Recordemos que la Política Corporativa de Recursos Humanos, de todas las divisiones de Codelco, es responsabilidad del Directorio de Codelco, quien delega las mismas en un Vicepresidente de Recursos Humanos. Por su parte cada división de Codelco tiene su propio Gerente de Recursos Humanos, quien ejecuta las Políticas Corporativas que se aplican en cada una de las Divisiones. Pero las decisiones estratégicas en materia de Recursos Humanos, son adoptadas en Santiago, en la Casa Matriz de Codelco Chile, por parte del Vicepresidente de Recursos Humanos en consulta con el Directorio de Codelco Chile. Los que participan en los hechos que se denuncian en esta demanda son los representantes de toda la línea de la política corporativa, desde el jefe de la misma, su presidente ejecutivo hasta el Vicepresidente de Recursos Humanos y de Operaciones Centro Norte de Codelco Chile.-

Entendemos que don Nelson Pizarro como mandatario del Directorio de Codelco Chile y los Vicepresidentes de Recursos Humanos y de Operaciones Centro Norte, actúan dentro de las instrucciones que éste le ha formulado en materia de Políticas Corporativas y en materia de Recursos Humanos.

El artículo 423 de nuestro Código del Trabajo establece: “**Será competente para conocer de estas causas el del domicilio del demandado**”. En este caso el domicilio del demandado está en la ciudad de Santiago en Huérfanos 1270, comuna de Santiago, Santiago de Chile.

2.- 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 reproduzco 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 que represento 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 que represento 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 que represento 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 que represento, 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 que represento 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 que

represento, por parte de la Inspección del Trabajo de Chañaral del 28 de diciembre de 2016.-

Efectivamente con fecha **02 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 ex temporánea; 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 que represento, 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 que represento, 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 que represento, 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 que represento.**

La política del sindicato que represento 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 mi representado ni se habría respetado la libertad sindical de los socios del sindicato.-

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

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 que represento 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, como se explica en el siguiente punto.-

3.- 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 que represento y que cito 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 en el punto 2 de esta demanda 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 aun 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 estamos 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 hacemos 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 que represento fue muy fuerte, provocando una gran indignación contenida, que se expresó de manera profusa 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 explica en el punto 2 de esta demanda, 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 inadmisibile.-**

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 búsqense 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 que represento 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 transcribo ***“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 uno 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, uno 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 olvidemos 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

1.- Prácticas Antisindicales:

Todo el Derecho del Trabajo parte de la base, del supuesto, de la vulnerabilidad de los trabajadores frente al empleador, esto es que los trabajadores se encuentran en un plano de inferioridad frente al empleador por la evidente desigualdad económica y social y de capacidad negocial y por el poder que tiene el empleador sobre el futuro laboral del trabajador.

Una de las funciones primeras, esenciales y principales del sindicato es la **“Tutela o Protección del Socio del Sindicato frente al poder del empleador”** ante esta desigualdad o vulnerabilidad de la parte laboral, esto es una de las principales funciones del Sindicato es la de Defender a sus socios ante su contraparte laboral.

Lo que define el Ius laboralista Dell Olio **“Tutela del interés colectivo del trabajo”**.-

Esta función sindical es una de las formas que la ley dispone para proteger al trabajador nivelando las capacidades negociales, a través de la autotutela colectiva o la huelga y por medio de las convenciones colectivas del trabajo, que la ley 20.940 denomina **“instrumentos colectivos”**.-

En el ejercicio de esta función protectora o de tutela **el sindicato cuenta con facultades de inspección, de denuncias administrativas, de acciones judiciales**.-

Estas últimas facultades se ejercen también en cumplimiento de las funciones de amparo y de representación de la colectiva de trabajadores.-

Estas funciones están recogidas en el artículo 220 del Código del Trabajo que establece tales funciones y facultades como fines principales, cuando señala:

Son fines principales de las organizaciones sindicales:

2. **Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo**, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;

3. **Velar por el 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;

4. **Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales**. En general, **asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados**, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

12. **En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley”.-**

En este caso el legislador se refiere a las funciones y facultades esenciales, de primer orden de las organizaciones sindicales, esto es, se refiere a las funciones sin las cuales el sindicato deja de ser tal y se transforma en otro tipo de organización social, en un club social por ejemplo.

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.

El artículo 289 del Código del Trabajo, a partir de la Ley 20.940, contempla de manera expresa el carácter genérico de las prácticas antisindicales, recogiendo algunos fallos de nuestra excelentísima Corte Suprema que ya señalaban con la ley anterior que las prácticas antisindicales establecidas en la ley laboral no son taxativas, sino genéricas. En esta ocasión el artículo 289 inciso primero establece **“las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes”**.-

Para la doctrina, la libertad sindical es la viga maestra de todo el Derecho Colectivo del Trabajo, definido por ella como **“el derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse a ellas, a darse su propia normativa sin intervención de terceros y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y la huelga”**.-

Esta concepción doctrinaria está recogida en los artículos 19 número 19 de nuestra carta magna; 2 inciso 4; 5 inciso primero; 215; 289 y siguientes y 294 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 que represento, 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 que represento.

Es por ello que el inciso 4 del artículo 2 del Código del Trabajo señala que son actos de discriminación reprochables **“Las distinciones basadas en sindicación o participación en las organizaciones gremiales”**.

Por su parte el artículo 5 inciso primero establece que **“El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores”**, dentro de las cuales se encuentra la Libertad Sindical en el artículo 19 número 19 de la carta magna donde prescribe **“El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.**

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas”.-

En este caso, nuestra carga 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 cuales 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 **“Obstacular 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 en el punto 3 de esta demanda 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 nuestra 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.-

2.- 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.

Esta garantía de indemnidad está regulada en el Procedimiento de Tutela Laboral, en el inciso 3 del artículo 485 del Código cuando el legislador dice “*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. **En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo***”.-

Esta norma está inspirada en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en el artículo 5 del Convenio 158 de la OIT sobre terminación del contrato de trabajo.-

El artículo 5 del Convenio 158 de la OIT señala: “*Entre los motivos **que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo** figuran los siguientes:*

*c) **Presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes***”.-

El derecho o la garantía de indemnidad es la garantía del trabajador de no ser objeto de represalias por parte del empleador como consecuencia del ejercicio de sus derechos laborales, cualquiera sea la naturaleza de éstos (verbales, escritos, legales, constitucionales o contractuales) ante organismos públicos, sean estos judiciales o administrativos.-

Esta garantía es importante en todo el Ordenamiento Jurídico, pero mucho más en el ámbito laboral, donde la base de la relación laboral es la vulnerabilidad de la parte laboral o trabajadora, por lo que en el ámbito laboral adquiere aun mayor relevancia esta garantía.

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 de esta presentación.-

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 aun más en evidencia con su frase final, en respuesta a una consulta del Presidente del Sindicato que represento 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 que represento, 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.-

3.- Acoso Laboral:

Cuando uno ingresa al Edificio Corporativo de Codelco (huérfanos 1270), en la entrada, detrás de la recepción hay un letrero o cartel denominado “**Carta de Valores**” y en su contenido el primero de los valores que se lee es el “**respeto a la vida y dignidad de las personas**” luego en la parte de abajo del enunciado se lee “**El respeto a la vida y dignidad de las personas es un valor central**”.-

La dignidad está definida en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua como “**calidad de digno...excelencia, realce**” y digno como “**merecedor de algo...proporcionado al mérito y condición de alguien y algo**”.-

Por su parte la honra está definida por el mismo diccionario como “**Estima y respeto de la dignidad....buena opinión y fama adquiridos por la virtud y el mérito**”.-

El 23 de agosto de 2017, los socios y dirigentes del sindicato que represento, 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 represento 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 transcribo **“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 que represento 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 al 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 que represento, 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 que represento, 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 que represento, 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.-

El inciso segundo del **artículo 2 del Código del Trabajo** nos dice “ **Las relaciones labores deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona** ”

El inciso primero del artículo 5 indica que las facultades del empleador tienen como límite “**Las garantías constitucionales de los trabajadores**”.-

El artículo 184 reza “ **El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores** ”

Y finalmente según el artículo 485 del Código del Trabajo, estos actos del Presidente Ejecutivo, afectan “**los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por tales los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19 número 1, inciso primero...4,5...6**”.-

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 al 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.-

4.- Caducidad y legitimación activa:

Los hechos que se denuncian han ocurrido el 23 de agosto de 2017, sin embargo el sindicato que represento 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 esta demanda se ha interpuesto dentro del plazo establecido en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo.-

Por su parte, el sindicato que represento 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.-

5.- 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 represento 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 presente demanda la interpone el sindicato que represento 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 de el sindicato que represento y sus socios; y finalmente porque se vencen los plazos para interponer la demanda judicial.

Si el sindicato que represento no interpone esta demanda, el sindicato que represento 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,

En virtud de lo expuesto y normas legales y constitucionales, nacionales e internacionales citadas, y de lo establecido en los artículos 2, 5, 215, 289, 292 y siguientes, 387 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales, constitucionales e internacionales aplicables.

A S.S. PIDO; 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 que represento, 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**, ingeniero civil en minas, ambos domiciliados en Huérfanos N° 1270 comuna de Santiago, 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 la 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 en los Hechos y el Derecho de esta demanda, 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 que represento; 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 de 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 cinco millones de 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.

PRIMER OTROSI: Ruego a S.S., tener por acompañado, con citación, mandato judicial otorgado por escritura pública por parte del Sindicato de Supervisores y Profesionales de la Empresa Codelco Chile División Salvador mediante el cual acredito la personaría con que actúo en estos autos, comprendidas las facultades de los dos incisos del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil y el certificado de vigencia del sindicato que represento.-

SEGUNDO OTROSI: Ruego a S.S. disponer que las notificaciones de las resoluciones que se pronuncien en autos, sean notificadas al correo electrónico josetomasperalta@dlpya.cl

TERCER OTROSI: Ruego a US; por razones de economía procesal y para evitar tardanzas probatorias con posterioridad a la audiencia preparatoria; oficiar a la **Dirección Regional del Trabajo de Atacama**, domiciliada en Calle Portales 767, Comuna de Copiapó, con el objeto que remita informe de investigación y todos los antecedentes relacionados con los hechos denunciados en esta demanda y a su vez se oficie para que remitan todos los antecedentes y audios (carpeta digital) de las causas que se indican a los siguientes Juzgados:

- a) **Al Juzgado de Letras de Diego de Almagro**, para que remita las carpetas digitales de las causas O-3-2014 y T-6-2016.-

- b) **Al Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**, para que remita las carpetas digitales de las causas O-2036-2017 y S-2-2016 y S-24-2017.-
- c) **Al Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago**, para que remita las carpetas digitales de la causa RIT S-44-2014.-
- d) **Al Primer Juzgado de Letras de Los Andes**, para que remita las carpetas digitales de la causa S-1-2016.-
- e) **Al Juzgado de Garantía de Diego de Almagro**, con el objeto de que remita todos los antecedentes, carpeta investigativa en la causa RIT 237-2013.-

CUARTO OTROSÍ: A S.S. pido, tener presente que en mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, patente al día de la Ilustre Municipalidad de Santiago, asume el patrocinio y poder en esta causa, en los términos del mandato judicial y con las facultades establecidas en ambos incisos del Art. 7 del Código de Procedimiento Civil, especialmente las de transigir y percibir.