

**RIT: S-15-2019**

**RUC: 19-4-0226802-9**

**DEMANDANTE: SINDICATO MINERO DE TRABAJADORES DE CODELCO  
CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA.**

**DEMANDADO: CODELCO CHILE DIVISIÓN CHUQUICAMATA**

**MATERIA: PRACTICA ANTISINDICAL**

---

Calama, uno de junio de dos mil veinte

**VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO.**

**PRIMERO:** *Demanda y sus fundamentos.* Que, con fecha veinticinco de octubre de dos mil diecinueve comparece don Rolando Frez Tapia, Abogado, domiciliado en Madame Curie N°2388 Oficina 14 de Calama, en representación convencional del Sindicato Minero De Trabajadores De Codelco Chile, División Chuquicamata, RUT 65.160.280-7, representado por su presidente don Arturo Segundo Fuentes Donoso, chileno, divorciado, empleado, cédula nacional de identidad N° 10.316.914-3, ambos con domicilio en Avenida Central Norte N°1997 de Calama, interpone demanda por practica antisindical, en contra de Codelco Chile, División Chuquicamata, persona jurídica del giro de su denominación, RUT 61.704.000-K, representada para estos efectos por don Sergio Eduardo Parada Araya, cédula nacional de identidad N° 7.932.663-1, todos domiciliados para estos efectos en Once Norte N° 1291, Calama.

Solicita sea acogida su denuncia, la que funda en los siguientes hechos: la parte denunciante es una organización sindical que agrupa a más de 800 trabajadores pertenecientes a Codelco Chile, División Chuquicamata. Su directorio se encuentra conformado por 05 directores sindicales, siendo su presidente don Arturo Fuentes, su Tesorero don Gilberto Cordero, su Secretario don Marco Véliz; y su vicepresidente don Daniel Díaz, mientras que don Yermin Básquez reviste la calidad de Director. Los directores sindicales se dedican de



manera exclusiva a la realización de sus labores, por lo que no prestan los servicios para los que fueron primitivamente contratados. Luego, no tienen la posibilidad de asistir diariamente a sus labores en el yacimiento de Chuquicamata, puesto que debido a las innumerables labores que deben realizar se encuentran diariamente en dependencias sindicales, reuniones en edificio corporativo, o bien realizando cualquier otra labor sindical en la ciudad o en otro lugar del país.

Explica que los denunciantes, tenían libertad para acceder a dependencias de la demandada a efectos de reunirse con sus representados, tomar conocimiento de sus inquietudes, problemáticas, como también informar novedades del quehacer sindical. Señala que la demandada, permitía este acceso, a lo menos, una vez a la semana, sea para que todos ingresaran simultáneamente a sus dependencias, o bien alguno o uno de ellos, a elección de éstos.

Señala que desde el mes de septiembre de 2018, la demandada sin causa justificada ha impedido a los directores del sindicato ingresar a las instalaciones de Codelco Chile División Chuquicamata, negándoles el acceso a pases de ingresos, permisos, movilización así como cualquier documentación necesaria para ingresar al yacimiento minero. Indica que esta negativa que se ha retirado de forma constante en el tiempo, agregando que, con fecha 16 de octubre, se le negó el acceso al yacimiento a don Marco Véliz, en el mismo mes se le negó el acceso a don Gilberto Cordero y a don Arturo Fuentes. Esta negativa se justifica en la implementación de un protocolo de acceso de los directores sindicales, cuestión que desde hace más de un año se debió implementar, lo que no ha ocurrido al día de hoy. Aun así, la falta de implementación del protocolo a que refiere la demandada no impide a mis mandantes su derecho a mantener comunicación con sus asociados ni el acceso a las faenas en que éstos se desempeñan. La existencia de un protocolo de



acceso no es una exigencia legal para que los directores del sindicato puedan ingresar a faena. Luego, la prohibición de acceso por no existir el protocolo configura la práctica antisindical que denuncian.

Continúa indicando que el acceso de los directores a las faenas del yacimiento, se realizaba a lugares en que se no afectaba el proceso productivo de la demandada ni se ponía en riesgo la integridad física de sus trabajadores, como es el sector denominado "fichera". Accediendo a estas dependencias, en movilización proporcionada por la propia demandada. Agrega que se ha solicitado en reiteradas ocasiones a la demandada, que autorice a los directores sindicales para acceder a sus dependencias con el fin de reunirse con sus asociados, cuestión que le ha sido negada reiteradamente sin exponerse argumento alguno que justifique su decisión.

El actuar de la empresa, señala, al impedir a los directores sindicales su acceso a mantener contacto con sus afiliados a afectado la imagen del directorio, pues sus asociados sienten que ellos no conocen la realidad de las secciones en que prestan servicios, les han llegado a decir que no son representativos de ellos, que sólo son dirigentes de escritorio. Frases que no se ajustan a la realidad, por cuanto al no contar los directores sindicales con pases de acceso que otorga la empleadora, malamente podría ingresar a las faenas en que sus afiliados prestan servicios.

En cuanto al derecho, señala que el artículo 220 del Código del Trabajo establece los fines sindicales. Luego, los directores sindicales se encuentran imposibilitados de cumplir los objetivos indicados en los diversos numerales de la norma citada, pues al impedirseles el acceso a mantener comunicación con sus representados, malamente podrán cumplir los fines previstos en los números 2, 3, 8 y 11 del artículo 220, ya citado. Impedidos los directores sindicales de cumplir sus fines propios, debido a la negativa del empleador de permitirles el acceso a sus faenas, para que aquellos



puedan comunicarse con sus representados, se configura una práctica desleal del empleador, en la forma prevista en el inciso primero del artículo 289 del Código del Trabajo.

Agrega que, sobre el particular la Dirección del Trabajo ha resuelto que los directores sindicales deben encontrarse en constante contacto con sus representados y que el empleador debe, necesariamente salvaguardar dicha posibilidad, así lo ha señalado el organismo mencionado en dictámenes tales como el 4749/207 que establece: "De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que constituyen finalidades de las organizaciones sindicales, entre otras, la de representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados, la de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales, la de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, la de canalizar sus inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de sus trabajadores, la de propender al mejoramiento de sistema de prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y las demás descritas en la ley.

En cuanto a los hechos constitutivos de la vulneración, antecedentes e indicios suficientes indica: 1.- Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales y prácticas antisindicales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo, sistema que aliviana la posición probatoria del trabajador, fundamentalmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

2.- Desde esta perspectiva, y conforme el propio texto de la norma citada, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de sus derechos fundamentales -en el caso específico, esta vulneración está



dada por la evidente lesión a la libertad sindical-. Es decir, debe el trabajador proporcionar al juez, un conjunto de circunstancias fácticas que generen en éste una duda razonable respecto de la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

3.- Es preciso señalar en este punto, que la exigencia legal no requiere de una pluralidad de indicios, toda vez que lo realmente relevante, lo determinante, será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Por su parte, el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, se verá sujeto a la carga de probar, los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta ha obedecido a un motivo razonable. Conforme lo señalado, dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, los hechos constitutivos de la vulneración alegada, se configuran, en la especie, por la negativa de la demandada de permitir el acceso de los directores sindicales del Sindicato Minero de Trabajadores, Codelco Chile, División Chuquicamata, a las dependencias de aquella para mantener comunicación con sus asociados.

Por todo lo anterior, solicita que en definitiva se declare lo siguiente: A).- Que los hechos denunciados en el cuerpo de este escrito constituyen una práctica antisindical ejercida por la denunciada en contra del Sindicato Minero de Trabajadores Codelco Chile, División Chuquicamata; B) Se ordene a la demandada a permitir el acceso de los directores sindicales del sindicato demandante a faenas de Codelco Chile, División Chuquicamata, con la frecuencia que ellos lo requieran a la división, o a lo menos, una vez a la semana; C) Se condene a la demandada al pago de una multa por la suma de 300 UTM. En subsidio, Sírvasse condenar a la denunciada a permitir el acceso de los directores de autos con la frecuencia que se estime en derecho, como al pago de la multa que se estime conforme a derecho. D).- Que la sentencia condenatoria sea registrada y publicada por la Dirección del



Trabajo de acuerdo a lo que dispone el artículo 294 bis del Código del Trabajo. Todo con expresa condena en costas.

**SEGUNDO:** *Demandado y sus defensas.* Comparece con fecha veintiocho de noviembre de dos mil diecinueve, Pablo Andrés Valdés Pérez, abogado, cédula de identidad N° 13.455.493-2, en representación, según se acreditará, de la Corporación Nacional del Cobre de Chile, Codelco Chile División Chuquicamata, empresa del Estado, minera, industrial y comercial, ya individualizada en el considerando precedente, y procede a contestar la denuncia de prácticas antisindicales.

en su contestación solicita el rechazo de la denuncia, con costas, argumentando que el dilema planteado por la denunciante se desmorona, pues si se sigue dicha línea argumental solo sería posible concluir que el Sindicato no ha podido reunirse con sus representados desde septiembre de 2018, cuestión que es falsa e inverosímil.

Explica el contexto actual, señalando que los sindicatos de División Chuquicamata son, probablemente, de los más poderosos del país. Cumplen una labor importantísima y tienen un rol fundamental tanto para proteger los derechos de sus afiliados como para intermediar con la empresa de manera de conseguir mejoras para estos y para la actividad productiva, alimentando un círculo virtuoso que beneficia a todos. En este sentido, el Sindicato tiene enormes facilidades para llevar a cabo su labor sindical en los términos del artículo 220 del Código del Trabajo. Para lo anterior, por ejemplo, cuenta con una gran sede en la ciudad de Calama. En esta sede, considera, tienen espacio para recibir a sus afiliados, hacer reuniones, asambleas y ejercer su labor sindical.

Adicionalmente, indica, la División Chuquicamata facilita al Sindicato instalaciones donde sus dirigentes pueden reunirse con sus afiliados sin problema alguno, tales como su Edificio Corporativo o a través de la Membresía del



Club de Campo, el que cuenta con diversas salas de capacitación y para eventos. Así, los dirigentes sindicales tienen amplia libertad para reunirse con sus afiliados y desarrollar sus labores sindicales, tanto en su respectiva sede como en las instalaciones proporcionadas o financiadas por División Chuquicamata para dicho efecto.

Durante un período anterior al año 2017, señala que efectivamente existía una menor regulación para el acceso de dirigentes sindicales al yacimiento de Chuquicamata. Sin embargo, esto implicaba riesgos gravísimos tanto para los propios dirigentes sindicales, como para los trabajadores y la empresa. Como es de público conocimiento, el acceso al yacimiento de Chuquicamata -y a cualquier mina con esas dimensiones y características- se encuentra profusamente regulado en el Reglamento Interno de la empresa, además de una gran cantidad de protocolos y normativas sectoriales, todos los cuales establecen estrictas medidas de seguridad para dicho acceso. Estas esenciales exigencias no eran obedecidas por los dirigentes sindicales, lo que implicaba un riesgo enorme tanto para ellos como para los demás trabajadores de la empresa. No debe olvidarse en este punto, que los trabajadores afiliados al sindicato demandante se desempeñan en áreas donde por ejemplo circulan camiones de alto tonelaje (CAEX), o bien se operan hornos que trabajan a más de 1200° celcius, o también donde trabajan molinos de roca donde se procesan grandes tonelajes de materiales extraídos del rajo, plantas de ácido y oxígeno donde hay sustancias corrosivas y explosivas; en todas as cuales se deben cumplir rigurosos procedimientos de seguridad. Agrega que el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad (RIOHS) establece sobre el particular: Artículo 91°. Los trabajadores de la División Chuquicamata, quedan sujetos tanto a las normas de la Ley N° 16.744, sus decretos reglamentarios actualmente vigentes y a los que en el futuro se dicten, como asimismo, a las normas del presente Reglamento, Reglamento de Seguridad Minera, los



procedimientos y normativa interna sobre seguridad y salud ocupacional, y a las instrucciones de sus Jefaturas o del experto en prevención. Artículo 92°. De acuerdo a las disposiciones legales vigentes, la División Chuquicamata, está obligada a proteger a todos sus trabajadores de los riesgos del trabajo y les entregará los diferente elementos de protección personal que requieran para el ejercicio de sus funciones, los que deberán usar en forma permanente mientras estén expuestos a los riesgos de cuya prevención se trate. Las especificaciones de calidad, característica, tipo y certificación serán definidas por la Dirección de Riesgo y Salud Ocupacional, considerando la legislación vigente y normativas internas. Luego cita el artículo 99 del reglamento comentado, sobre medidas de protección solar y otras medidas de seguridad. Luego describe los estándares de control de fatalidad y control de riesgos críticos, citando normativa interna atingente.

En función de esto, explica, se tomó la decisión -en cumplimiento estricto de la normativa aplicable- de que las reuniones con los afiliados se efectuaran ya sea en la sede del respectivo Sindicato o en los recintos de la empresa destinados a dicho efecto, tales como el Edificio Corporativo o el Centro Deportivo, entre otros, lejos de los riesgos -controlados por procedimientos y elementos de protección personal necesarios - propios de las actividades que desempeñan habitualmente los trabajadores socios del sindicato demandante.

Fundado en lo anterior, considera que bajo ninguna circunstancia se ha impedido a los dirigentes sindicales poder dar cumplimiento sus propios fines establecidos en el artículo 220 del Código del Trabajo. Todo lo contrario, se han otorgado una serie de facilidades para que ello ocurra. A mayor abundamiento, tal como se verá en detalle en los capítulos siguientes División Chuquicamata ha actuado con estricto apego a la normativa vigente.





Luego, opone **excepción de caducidad** por haber sido interpuesta la demanda de autos con posterioridad al plazo de caducidad a que se refiere el último inciso del artículo 486 del Código del Trabajo. Lo anterior, por cuanto la demanda fue interpuesto pasados los sesenta días hábiles contados desde que se produjo la supuesta práctica antisindical alegada en la denuncia de autos. La denuncia de práctica antisindical se tramita de conformidad a las normas establecidas para la tutela de vulneración de derechos fundamentales, norma que dispone, en su artículo 486 del Código del Trabajo, que la denuncia debe interponerse dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde que se produzca la supuesta vulneración de derechos.

Así pues, apegándonos estrictamente a la descripción de los hechos contenidos en la demanda, tendríamos que los actos que supuestamente configurarían la práctica antisindical denunciada habrían venido ocurriendo, al menos, desde el mes de septiembre de 2018, es decir, más de un año antes de la presentación de la demanda. Hay un reconocimiento expreso en orden a que la situación en cuestión se habría producido desde hace muchísimo más del plazo de los 60 días hábiles exigidos por el artículo 486 del Código del Trabajo. En consecuencia, habiendo transcurrido con largueza el señalado plazo fatal, resulta forzoso que la demanda sea rechazada sin más trámite, acogiendo la presente excepción de caducidad.

Luego, expone que considera que no corresponde aplicar en esto autos la tesis que sostiene cierta jurisprudencia en el sentido que el plazo de interposición de la denuncia sigue estando vigente en el evento que el acto denunciado continúe ocurriendo al momento de su presentación (es decir, tratándose de casos en pleno desarrollo. Considera que de razonarse así se alarga artificialmente el plazo de caducidad contemplado en el Código del Trabajo.

Señala que los hechos denunciados habrían ocurrido desde el mes de septiembre del año 2018, mientras que la demanda



fue presentada con fecha 25 de octubre de 2019, es decir, un año y un mes después de la supuesta práctica antisindical. Resulta indesmentible, entonces, que a la fecha de la presentación de dicha denuncia los hechos objeto de ésta habían caducado bajo la regla del artículo 486 del Código del Trabajo.

Como tercera alegación, señala que la División Chuquicamata cumplió con toda la normativa aplicable. Explica, que la División Chuquicamata proporciona distintos espacios para que los dirigentes sindicales puedan reunirse con sus afiliados. El propio Sindicato cuenta con excelentes instalaciones en su propia sede donde pueden hacer lo propio.

Señala que para determinar si las acciones de División Chuquicamata en esta controversia han sido legítimas o no, lo primero es analizar cómo es regulada esta situación en el Código del Trabajo. El artículo 255 del Código del Trabajo regula expresamente la forma en que los dirigentes sindicales se relacionan físicamente con los afiliados del respectivo Sindicato.

Luego comenta que, en primer término, la citada disposición señala que las reuniones del sindicato deben realizarse, por regla general, en cualquier sede sindical. Esto es, precisamente, lo que ocurre en el caso en comento. Incluso, además de la sede del Sindicato, División Chuquicamata -como está señalado- facilita diversas instalaciones para que puedan efectuarse estas reuniones, lo que vendría a situarse dentro de la situación contemplada en el inciso seguro de la disposición recién transcrita. Asimismo, el inciso primero de la norma citada establece un requisito esencial que parece haber sido omitido en la demanda: estas reuniones deben efectuarse fuera de las horas de trabajo. Por tanto, se excluyen en forma expresa, en principio, las reuniones dentro de la jornada laboral. Entonces, la pregunta esencial que habría que responder para resolver el caso en comento es: ¿Tienen derecho los



dirigentes sindicales para entrar libremente a las faenas e interrumpir la jornada laboral de sus afiliados? Evidentemente, no lo tienen, máxime si se considera los riesgos de seguridad que ello implica. Por tanto, lo señalado en la demanda carece de todo sustento jurídico, dando por supuesto un derecho que no se encuentra contemplado en la normativa aplicable.

Continúa indicando que la contraparte señalará que esto no es así, que el inciso tercero lo permite expresamente. Por lo que a su juicio debe determinarse qué permite y qué no permite el citado inciso. Señala la citada disposición que pueden celebrarse reuniones dentro de la jornada de trabajo, siempre y cuando se programen previamente con el empleador o sus representantes. ¿Existe, entonces, libertad absoluta para hacer reuniones dentro de la jornada de trabajo? La respuesta es no. Para ello debe haber una programación y coordinación previa con el empleador. Sin embargo, lo que se pretende por medio de la denuncia de autos es que el Sindicato pueda prescindir de dicha programación y coordinación, contraviniendo el texto expreso de la norma aplicable. ¿Garantiza este inciso tercero que esta reunión, dentro de la jornada de trabajo, tenga que efectuarse en las faenas de la empresa y no en la sede sindical, que es el lugar donde según los dos primeros incisos deben efectuarse? Evidentemente, la respuesta es no. Una cosa es que la ley permite, bajo ciertas condiciones, que los dirigentes sindicales se reúnan con sus representados durante la jornada de trabajo, pero estas reuniones sólo pueden efectuarse en la sede sindical y no en la faena misma de la empresa.

Considera que la demanda confunde dos cosas distintas: el horario de las reuniones con los afiliados del Sindicato y el lugar de dichas reuniones. Este criterio, además de desprenderse del tenor literal del artículo 255, ha sido ratificado una y otra vez por la doctrina de la Dirección del Trabajo. Ejemplo de lo anterior es el Ordinario N° 0113 de



fecha 9 de enero de 2018, el cual señala lo siguiente: "De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, fuera de las horas de trabajo, las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias o extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos que digan relación con las mismas, y que dentro de la jornada de trabajo, solo pueden efectuar las reuniones convenidas previamente con el empleador o sus representantes. Luego cita jurisprudencia en apoyo de su alegación.

Como cuarta alegación, señala que no se está en presencia de una práctica antisindical, considerando que es preciso distinguir: respecto de aquellas conductas señaladas en forma expresa en el artículo 289 no hay dudas que, de acreditarse, constituirían prácticas antisindicales. Por su parte, respecto aquellas conductas no señaladas expresamente en ese listado hay que tener presente que no cualquier diferencia entre una empresa y un sindicato puede debe entenderse necesariamente como una práctica antisindical. Por ejemplo, una conducta determinada podría ser considerada perfectamente como un incumplimiento del contenido de un contrato colectivo, sin llegar a tener la gravedad de considerarse como una práctica antisindical. En efecto, para que una conducta no tipificada en el artículo 289 del Código del Trabajo pueda considerarse como una práctica antisindical, debe demostrarse una mala fe en el actuar de la empresa, una intención positiva de atentar contra la libertad sindical. Así, la calificación de una conducta como práctica antisindical se reserva para casos particularmente graves. 2. En este caso, según ya se ha explicado con claridad, la conducta de División Chuquicamata ha obedecido a un irrestricto cumplimiento de lo señalado en el artículo 14 255 del Código del Trabajo, además de ampararse en las estrictas normas de seguridad que regulan el acceso a la mina. ¿Es esa una conducta arbitraria que busca sólo atentar contra la libertad sindical? Evidentemente, no es así; no se está impidiendo al Sindicato juntarse con sus afiliados, ni



utilizar su sede, ni incluso utilizar otras dependencias de la empresa para cumplir con sus fines. Existe una razonabilidad y una proporcionalidad en las acciones de la denunciada lo que descarta completamente la existencia de mala fe, o una intención de afectar la libertad sindical de esta parte. Así pues, como decíamos, solo estaremos en este caso ante una práctica antisindical si los hechos de este juicio producen como consecuencia un atentado contra la libertad sindical y la define 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 y promoción de los intereses que le son propios, en particular, la negociación colectiva y el derecho a huelga". En base a dicha definición de libertad sindical se puede concluir que forman parte de su contenido esencial el derecho de sindicación (faz orgánica) y, naturalmente, el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados, mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga (faz funcional). Así las cosas, para que su demanda prospere, el Sindicato deberá acreditar que la Empresa ha afectado, de alguna manera, el derecho de sindicación de sus trabajadores, o el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores. Nada de eso ocurrirá. Más aún, no bastaría con que el Sindicato acredite en este juicio la señalada afectación a la faz orgánica o faz funcional de la libertad sindical. Cita jurisprudencia al efecto.

En subsidio, solicita se aplique una multa de 20 UTM, monto mínimo señalado expresamente en el numeral 3 del artículo 292 del Código del Trabajo para este tipo de casos. Lo anterior, además de las consideraciones de hecho y de derecho señaladas anteriormente, por cuanto esta parte no ha



sido condenada al pago de multas por la Inspección del Trabajo por denuncias de prácticas antisindicales en el último tiempo.

Finalmente expresa su defensa negativa. Y solicita en definitiva sea rechazada la demanda con costas.

**TERCERO:** *Audiencia preparatoria.* Con fecha cinco de diciembre se celebró la audiencia preparatoria de juicio, con la comparecencia de ambas partes. En ella se otorgó traslado de las excepciones, se realizó el llamado a conciliación, el que se tuvo por frustrado, y se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Hechos y antecedentes que constituirían prácticas antisindicales o desleales de la denunciada, época, pormenores y circunstancias.

2. Efectividad de ejercerse oportunamente acciones respecto de dichas prácticas.

**CUARTO:** *Audiencia de juicio.* Con fecha cuatro de febrero de dos mil veinte se celebró la audiencia de juicio, en la que cada parte incorporó la prueba ofrecida en la preparación. Así la prueba incorporada por la **denunciante** fue la siguiente:

Documental: 1. Certificado de vigencia del directorio del Sindicato Minero de Trabajadores de Codelco Chile, División Chuquicamata. 2. Set de 06 correos electrónicos enviados a Alexei Escobar y otros en que se solicita autorización para ingresar al área mina, enviados con las siguientes fechas: -12 de septiembre de 2018 -02 de octubre de 2018 -10 de abril de 2019 -17 de abril de 2019 -23 de abril de 2019 -02 de octubre de 2019. 3. Set de 03 correos electrónicos de fecha 11, 14 y 15 de octubre de 2019, enviado por Arturo Fuentes a Osvaldo Moya y otros. Asunto ingreso área y la respuesta a éstos de fecha 16 de octubre de 2019 emitida por Osvaldo Moya. 4. Set de 02 correos electrónicos



de fecha 11 y 15 de octubre de 2019, enviado por Marco Veliz a Osvaldo Moya y otros. Asunto ingreso área y la respuesta a éstos de fecha 16 de octubre de 2019 emitida por Osvaldo Moya.

Confesional: Citó a absolver posiciones al representante legal de la demandada, o un mandatario asignado al efecto, bajo apercibimiento del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, quien no comparece atendido lo resuelto al inicio de la audiencia. La parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal solicitado.

Testimonial:

1) Carlos Yermin Vásquez Mondaca, ingeniero industrial, cédula nacional de identidad N°8.411.989-K;

2) María Isabel Cepeda Bugueño, asistente ejecutivo, cédula nacional de Identidad N° 14.444.875-8.

Exhibición de documentos bajo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo: 1. Respuestas a correos electrónicos enviados por don Gilberto Cordero Fernández enviados a Alexei Escobar y Osvaldo Moya con fechas 12 de septiembre de 2018; 02 de octubre de 2018; 10 de abril de 2019; 17 de abril de 2019; 23 de abril de 2019 y 02 de octubre de 2019. (Sólo se exhibe respuesta de correo de 2 de octubre de 2019, ya que del resto no existe respuesta)

Respecto de los otros documentos, no exhibidos, la parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal.

**La parte denunciada rindió la siguiente prueba:**

Documental: 1. Reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad de Codelco. (Se sube sólo la caratula del documento) 2. Convenio colectivo de trabajo del año 2019-2022.



Confesional: Citó a absolver posiciones al representante legal del Sindicato, don Arturo Segundo Fuentes Donoso o quien haga sus veces, bajo apercibimiento el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo.

Testimonial: 1) Luis Alberto Galdámez Cisternas.

Luego de la incorporación de la prueba, cada una de las partes hizo las observaciones de la misma y se fijó fecha de notificación de la sentencia.

**QUINTO:** *Excepciones de caducidad.* Se opuso por la denunciada la excepción de caducidad, la que tiene el carácter de previo y especial pronunciamiento, pero se difirió su resolución para la presente sentencia a fin de contar con antecedentes que permitan establecer las fechas de los acontecimientos denunciados como prácticas antisindicales.

Cabe recordar que el denunciado fundó su excepción en el hecho de haber sido interpuesta la acción pasados los sesenta días hábiles contados desde que se produjo la supuesta práctica antisindical alegada. Explicando que la denuncia de autos se tramita de conformidad a las normas establecidas para la tutela de vulneración de derechos fundamentales, norma que dispone, en su artículo 486 del Código del Trabajo, que la denuncia debe interponerse dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde que se produzca la supuesta vulneración de derechos. Luego señala que debe considerarse que los actos que supuestamente configurarían la práctica antisindical denunciada habrían venido ocurriendo, al menos, desde el mes de septiembre de 2018, es decir, más de un año antes de la presentación de la demanda. Agrega que la denunciante reconoce que la situación en cuestión se habría producido desde hace muchísimo más del plazo de los 60 días hábiles exigidos por el artículo 486 del Código del Trabajo.





Luego, expone que considera que no corresponde aplicar en esto autos la tesis que sostiene cierta jurisprudencia en el sentido que el plazo de interposición de la denuncia sigue estando vigente en el evento que el acto denunciado continúe ocurriendo al momento de su presentación (es decir, tratándose de casos en pleno desarrollo). Señala que los hechos denunciados habrían ocurrido desde el mes de septiembre del año 2018, mientras que la demanda fue presentada con fecha 25 de octubre de 2019, es decir, un año y un mes después de la supuesta práctica antisindical. Resulta indesmentible, entonces, que a la fecha de la presentación de dicha denuncia los hechos objeto de ésta habían caducado bajo la regla del artículo 486 del Código del Trabajo.

**Evacuando traslado,** el denunciante solicita el rechazo de la excepción, argumentando que, si bien es cierto el texto de la demanda señala que los hechos comenzaron en septiembre de 2018, expresamente se señaló en el texto de la demanda que el día 16 de octubre del presente mes (época en que se presentó la demanda) haciendo referencia al año 2019, sin necesidad de tener que realizar mayor análisis del año al indicar la frase "del presente mes", se le negó el acceso a don Marco Véliz, se ha de entender la referencia al año 2019. Incluso más, se acompaña como prueba documental correos electrónicos de esa fecha que dan cuenta de la negativa de Codelco para permitir el acceso del director a la organización sindical. Por lo anterior, el plazo de 60 días para la presentación de la demanda se cuenta desde el 16 de octubre del año 2019, pudiendo presentarse la misma hasta el 28 de diciembre de 2019, para la presentación de la acción, no obstante ello, la demanda se presentó el día 25 de octubre de 2019, fecha a la que habían transcurrido sólo 10 días corridos, desde ocurrido el último hecho vulneratorio denunciado, esto es, la negativa a permitir el acceso de mis mandantes al yacimiento de Chuquicamata.



**SEXTO:** *Excepción de caducidad, resolución.* Que, a fin de resolver la excepción de caducidad, es necesario establecer que las normas aplicable. El artículo 292 del Código del Trabajo, nos remite al párrafo 6°, capítulo II del Título I del libro V del Código, a fin de que por el procedimiento de tutela laboral se ventilen las denuncias por las prácticas antisindicales descritas en los artículos precedentes. Por ello es aplicable lo dispuesto en el artículo 486 del código del trabajo que dispone que la denuncia debe interponerse en el plazo de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, suspendiéndose en la forma a que se refiere el artículo 168 del mismo cuerpo legal.

Por su parte el artículo 289 del Código del Trabajo describe, sin ser taxativo, una serie de conductas atentatorias contra la libertad sindical.

Lo relevante, a juicio de esta juez, es que el plazo de caducidad de la acción debe computarse desde la ocurrencia del acto vulnerable a la libertad sindical, por lo que no es posible agrupar todos los hechos y considerar la fecha de ocurrencia del último de ellos para computar el plazo. La anterior interpretación tiene su razón en la literalidad del artículo 489 del código en comento, el que indica que el plazo de 60 días se computa desde el hecho vulneratorio. En este caso, de entenderse lo contrario, se extendería indefinidamente el plazo antedicho, tal como si el actuar denunciado fuese un hecho con efectos permanentes, o (en términos penales) un delito continuado, hipótesis que no es posible sostener dado que cada hecho en sí mismo -de los denunciados- constituiría aisladamente la vulneración alegada, en caso de acreditarse su ocurrencia y los restantes presupuestos legales.

En razón de lo anterior, aquellas situaciones que datan desde el mes de septiembre de 2018 se encuentran caducas, por superar con creces el plazo de 60 días desde su ocurrencia,



hasta la fecha de interposición de la demanda. Sumando que aquellos eventuales hechos no se han descrito en el texto de demanda de forma específica, sino que genéricamente se ha señalado que consistían en impedir el ingreso a las distintas dependencias de la división, pero al no aportarse mayores detalles de aquellos acontecimientos, difícil es realizar el análisis y ponderación conforme la normativa aplicable.

Subsisten los hechos acontecidos en el mes octubre, consistentes en impedir el denunciado el acceso a algunas áreas de la división a los dirigentes sindicales don Marco Véliz, Gilberto Cordero y don Arturo Fuentes, hechos que no se encuentra caduco y sobre el cual se sustenta la acción. En el texto de denuncia se indica que acontecieron en el mes de octubre, situando uno de ellos en el día 16 del mismo mes y año. Por su parte la acción de presentó ante este tribunal con fecha 25 de octubre de 2019, encontrándose claramente vigente la acción.

Ahora bien, se ha acreditado la existencia de los acontecimientos del mes de octubre de 2019 con la copia de los correos electrónicos de fecha 02 de octubre, emitido por el señor Gilberto Cordero, para don Alexei Escobar y con copia a don Osvaldo Moya, en el que se solicita realizar las gestiones para poder ingresar con el señor Arturo Fuentes a ENMS, área fichera el día 03 de octubre de 2019, al medio día, en movilización divisional. La respuesta a este correo electrónico fue exhibido por la denunciada y en el consta que con fecha 2 de octubre se contestó por don Osvaldo Moya, supervisor de relaciones laborales de Codelco Chile, división Chuquicamata, que no es posible realizar la visita solicitada por las condiciones del buen funcionamiento operativo de la gerencia.

Luego se aprecia una copia de correo electrónico de fecha 11 de octubre de 2019, enviado por don Arturo Donoso, para don Osvaldo Moya, con copia a don Alexei Escobar, solicitando gestiones a fin de permitir el acceso a la mina



sector fichera, el día 16 de octubre de 2019, solicitando movilización por minibuses desde la sede del sindicato a Mina Sur y viceversa. Se insiste en dicha solicitud, según se aprecia de copia de correo electrónico de igual fecha, emitido por don Marco Véliz, para don Alexei Escobar, señalando en él que requieren permiso para acceder al área de mantención mina con la intención de retroalimentar a los asociados sobre el panorama presente. Luego, con fecha 14 y 15 de octubre de 2019, se reitera la solicitud.

Se aprecia una respuesta de fecha 16 de octubre de 2019, en la que se niega la solicitud y se agrega que, para facilitar el ingreso futuro a las áreas industriales está en aprobación el protocolo de ingreso pedido por la dirigencia sindical.

Sobre estas comunicaciones se refirieron los testigos deponentes en juicio, los que si bien no indicaron precisión las fecha de emisión de los mismos, sí dan cuenta que era el medio por el cual se comunicaban con la gerencia de relaciones laborales. Apoya lo anterior lo declarado por el testigo de la denunciada, don Luis Galdámez Cisterna, Gerente de RRHH, quien explicó en estrados, en el conainterrogatorio, que la forma de comunicación con él en particular es mediante llamada telefónica, pero sabe que le envían correos electrónicos a don Osvaldo Moya, delegado de RRHH y quien responde dichos correos y coordina con los dirigentes según la solicitud.

Finalmente, el carácter de dirigente sindical de cada uno de los remitentes de los correos electrónicos referidos, se acreditó con el certificado de vigencia N°202/2019/618, de fecha 21 de octubre de 2019, emitido por la Dirección del Trabajo, específicamente la jefe del departamento de relaciones laborales, doña Lilia Jerez Arevalo. En él se indica que la organización denominada Sindicato Minero de Trabajadores Codelco Chile, división Codelco norte, mantiene registrado como parte de su directorio a las siguientes



personas: Arturo Segundo Fuentes Donoso, Gilberto Cordero Fernández, Marco Veliz Villegas, Daniel Díaz Olguín y Carlos Basques Mondaca, indicando además cada una de sus calidades.

Por lo anterior, es que se acogerá parcialmente la excepción de caducidad, sin que sea analizados hechos acontecidos con anterioridad al mes de octubre de 2019, mes en que acontecen los hechos fundantes de la acción impetrada, según ya se constató.

**SEPTIMO:** *Práctica antisindical.* La conducta denunciada como vulneradora de la libertad sindical, en lo medular, consiste en la nula respuesta y en otras ocasiones, negativa de ingreso a las dependencias de la división Minera a los dirigentes sindicales, impidiéndoles el libre ejercicio de su función sindical, y especialmente, el contacto directo con los asociados.

Como se estableció en el considerando precedente, los hechos fundantes de la acción se circunscriben a aquellas solicitudes de ingreso a dependencias de la división Minera en el mes de octubre, y su acontecimiento ya fue constatado y se tuvo por acreditado según se explicó. Resta determinar las razones de la negativa al ingreso, y si éstas soportan el análisis de ponderación entre los derechos alegados y las facultades del empleador.

Cabe hacer presente en este punto que la ley no establece requisitos específicos para el desarrollo de la actividad sindical, ni para el ingreso a las dependencias donde se desarrollan las labores, para el ejercicio de la actividad propia del cargo.

Al respecto, la denunciada señaló que no existe limitación u obstáculo al ejercicio de las funciones sindicales, y por tanto no existe tal vulneración, sino que las restricciones obedecen a motivos de seguridad en el desarrollo de la producción minera. Se citó en su libelo la



normativa de seguridad aplicable, respecto de la cual no están exentos los dirigentes sindicales, agregando que razón de ella se tomó la decisión -en cumplimiento estricto de la normativa aplicable- de que las reuniones con los afiliados se efectuaran, ya sea en la sede del respectivo Sindicato o en los recintos de la empresa destinados a dicho efecto, tales como el Edificio Corporativo o el Centro Deportivo, entre otros, lejos de los riesgos.

La existencia de la normativa aplicable en materia de seguridad se ha acreditado con el Reglamento Interno de Orden Higiene y seguridad de Codelco, y un texto de modificación del mismo de fecha 31 de mayo de 2017. Sin embargo, en ninguna de las normas referidas (RIOHS y su modificación) se aprecia algún protocolo de solicitud de acceso a las dependencias mineras aplicable a dirigentes sindicales. Lo anterior es concordante con lo señalado en el correo electrónico de fecha 16 de octubre de 2019, en respuesta a la solicitud y sus insistencias, de ingreso a la fichera, por parte de los dirigentes sindicales. De dicho correo, emitido por don Osvaldo Moya, se extrae que está en aprobación- aun no aprobado- el protocolo de ingreso y que este tiene por fin facilitar el ingreso a áreas industriales.

En el mismo sentido, la declaración de don Luis Galdámez, Gerente de RR.LL., de la que se extrae que lo señalado en los párrafos precedentes fue el razonar de la división, es decir, evitar las visitas de dirigentes sindicales a las faenas mineras y, la aplicación del protocolo de ingreso.

En efecto, el testigo referido, declaró que existe un protocolo de ingreso, aplicado desde los años 2017 o 2018 aproximadamente, el que no está escriturado, pero que en la práctica diaria consiste en la solicitud de ingreso por los dirigentes sindicales a través de un coordinador de RR.LL., quien se encarga de canalizar con las áreas operativas, si es en la mina, o con el edificio Corporativo. Agregó el testigo



que, las restricciones en el ingreso tienen dos grandes motivos, los que dicen relación con la seguridad de los trabajadores y también con la continuidad operacional. Explica detalladamente, el testigo, el funcionamiento de algunas áreas industriales, y los riesgos que se generan en cada una de ellas, manifestando especial énfasis a los cambios de turno. Al respecto explicó en estrados que es el momento en que el operador entrante y el saliente intercambian información relevante sobre aspectos operacionales, o del equipo (entre otros), la que puede ser útil para prevenir accidentes y por tanto disminuir o controlar riesgos. Esto también lo relaciona el testigo referido con el bono manilla-manilla, establecido en el convenio colectivo aportado en autos, y cuya existencia y modalidad no se discute en autos. Lo relevante es que, según lo apreciado por el testigo, el cumplimiento de esta modalidad de entrega de turno (unos minutos antes de la hora en que debe ingresarse a las funciones) lo es para velar por la continuidad operacional, por lo que entiende, la actividad sindical en dicho momento debiese restringirse.

El testigo Galdámez, también explica la prohibición de ingreso de vehículos, mientras estos no cumplan con el estándar exigido a vehículos livianos, relatando que se ha prohibido el ingreso de las directivas sindicales por no cumplir las normas y los requerimientos de seguridad y, a otros por no cumplir con la licencia interna para conducir en la mina, sin perjuicio, que se les permite el transporte en carriol o en bus de la división.

Es necesario señalar que lo declarado por el testigo es conteste con los de la contraria, en aquellos hechos relatados por ambos, como el hecho de no existir mayores restricciones de ingreso con anterioridad al año 2017; la existencia de un protocolo de ingreso tácito, y las limitaciones impuestas al ingreso a dependencias mineras por parte de los dirigentes sindicales.



Del análisis de la prueba antes referida, se concluye que la denunciada exigía cumplimiento de ciertas medidas de seguridad que, antes no se aplicaban estrictamente, y que fundan en la seguridad, agregando en sus declaraciones, la producción y el logro de bonos como la denominada manilla manilla. Entendiendo implícitamente, los denunciados, a juicio de esta juez, que la actividad sindical atenta contra dichos fines y logros.

Si bien es razonable la limitación de ingreso a las dependencias industriales por motivos de seguridad, dadas las extremas condiciones en que se ejecuta la minería, según bien lo relató don Luis Galdámez, no parecen igual de razonables que se justifique en ello la restricción de ingreso al extremo de impedirlo. Asimismo, tampoco es razonable justificar la negativa de acceso en el hecho de estar en proceso de aprobación un protocolo, del cual no se aportó prueba alguna en cuanto a su existencia material, etapa de elaboración, y próxima aprobación, sujetando el ejercicio de las labores sindicales a un hecho futuro e incierto.

Suma a lo anterior, el hecho de que aunque fuera un protocolo tácito, respetado por ambas partes, solo se ha acreditado que los dirigentes sindicales han actuado conforme éste, emitiendo la solicitud por medio de don Osvaldo Moya, en calidad de coordinador de RRL., pero nada se ha aportado en cuanto a gestiones de coordinación que debería hacer este último para lograr concretar o dar respuesta a la solicitud de los dirigentes, es más, no hay respuesta de los correos electrónicos enviados y la única existente, no da razones de la negativa, apreciándose así un actuar arbitrario.

La arbitrariedad antes señalada se expresa en la prueba documental referida, además de lo relatado por los testigos Carlos Basques, Director Sindical y, María Isabel Cepeda, secretaria de la sede del sindicato, quienes son contestes en lo difícil que era obtener respuesta de la gerencia a las solicitudes hechas. El actuar de la denunciada, de nula





coordinación con los dirigentes, dan cuenta de una infundada e incluso arbitraria explicación hacia la dirigencia sindical, ya que se deposita en la gerencia antedicha, la decisión de autorizar o no el ingreso, sin que se proponga por ésta alguna alternativa, solución, fecha tentativa de cumplir lo requerido, etc. Actitudes que de existir por parte de la denunciada hubieren permitido comprender que la negativa-o afirmativa- respuesta a las solicitudes sindicales, no son absolutas y sujetas a su mero arbitrio, sino que se apreciaría voluntad de cooperar con el desempeño de las funciones sindicales, que como empleador no deben limitar por expreso mandato legal.

Por lo anterior, se desestiman las alegaciones de la denunciada, en relación a que las limitaciones son de aplicación general y por medidas de seguridad, así como también que el sindicato denunciante debe ejercer su labor en su sede dispuesta al efecto y evitar dicha actividad en dependencias mineras. En este último punto, olvida el denunciado que, como bien lo describe y define en su libelo, el ejercicio de las funciones sindicales es más amplio que la sola realización de asambleas o reuniones con sus afiliados, necesario es también el trabajo en terreno, el contacto directo con todos y cada uno de los trabajadores, velando por los intereses de sus asociados y del bien jurídico colectivo de la libertad de sindicalización, es decir, de aquellos no afiliados que pretendan hacerlo.

Para evaluar la proporcionalidad de las limitaciones, no se ha aportado prueba suficiente, sin lograr acreditarse, pues-como se dijo- no se ha aportado en juicio por parte del denunciante, antecedentes que den cuenta del riesgo asumido con el ejercicio de las labores sindicales en lugares como casino o fichera (casa de cambio), ni se ha acreditado la merma en la producción o alcance de metas por los mismos motivos. Si bien, como ya se señaló, don Luis Galdámez explicó en estrados, detallada y claramente, los procesos



mineros y sus riesgos, no existe prueba dirigida a acreditar por qué no se autorizó el ingreso en los días específicos requeridos por los dirigentes en los correos electrónicos emitidos en el mes de octubre de 2019. En el mismo sentido, no existe prueba que permita concluir que se realizaron gestiones de coordinación para acceder a lo solicitado por los dirigentes, pero que hubo motivos por los cuales la coordinación falló, o finalmente, cuáles fueron los motivos de seguridad o de producción específicos para privar a los denunciados el acceso a las dependencias.

Necesario es señalar, que no basta con las razones genéricas que ha manifestado el denunciado en la secuela del juicio -seguridad y continuidad operacional- que es estos son fines permanentes de la gestión minera, la que debe considerar de forma permanente el factor "actividad sindical", manteniendo por consiguiente, una actitud que no obstaculice el ejercicio de ésta y a la vez, permita el logro de los objetivos de seguridad y producción. Admitir las razones dadas por los denunciados, redundaría en admitir que la actividad sindical- en especial la ejercida en el ámbito minero- se viera permanentemente limitada.

Por lo razonado previamente, y considerando que el artículo 289 del código del trabajo señala conductas lesivas a la libertad sindical, pero que de ningún modo son taxativas, es que se ha logrado convicción de la ocurrencia de hechos que obstruyen el libre ejercicio de las labores de los dirigentes sindicales, al no dar respuesta a solicitudes de ingreso a dependencias mineras de forma concreta y, a que las razones dadas en juicio no resisten el análisis de ponderación entre la colisión de dos derechos, cuales son, la libertad sindical y las facultades de dirección de todo empleador, pues sobre este último pesa la prohibición de conculcar con sus facultades, derechos fundamentales, al extremo de impedir plenamente su ejercicio, sin acreditar la razonabilidad de las medidas, como ha acontecido en autos.



**OCTAVO:** *Cuantía de la multa aplicable.* En cuanto a la cuantía de la sanción aplicable a la denunciada, tras la constatación de los hechos constitutivos de práctica antisindical, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 292 del código del trabajo: Las prácticas antisindicales serán sancionadas de la siguiente forma: (...) 4. En la gran empresa con multa de veinte a trescientas unidades tributarias mensuales. La cuantía de la multa, dentro del rango respectivo, será determinada teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. En caso de reincidencia en las medianas y grandes empresas, se aplicará lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Los criterios para determinar el rango de la sanción son la gravedad de la infracción, y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. Al respecto, si bien no se ha aportado prueba documental que establezca concretamente el número total de afiliados, se ha indicado en estrados, por el director sindical, don Carlos Basquez, que actualmente son más de 902 socios, lo que es un número importante de afiliados.

Por otro lado, la infracción se aprecia de gravedad, ya que se ha impedido el libre ejercicio de la actividad sindical, no solo imponer obstáculos de ingreso, sino que no permitirlo en los días concretos en que se solicitó, sumado a la percepción, de los afiliados, de inactividad de sus dirigentes, como lo relató el testigo y dirigente sindical Carlos Basquez. Como minorante, se considera que las razones dadas para imponer restricciones, entendidas como requisitos de acceso en materia de seguridad, son plausibles, pero no son justificación suficiente para impedir el acceso a las dependencias mineras, no acreditándose la ejecución de acciones tendientes a facilitar la actividad sindical con respeto a las medidas de seguridad requeridas. Por ello será



una minorante incompleta, impidiendo la aplicación de la sanción mínima y la máxima. Por ello, se establecerá una multa ascendente a 150 UTM. En beneficio de la institución referida en la norma.

**NOVENO:** *Costas.* Siendo, en materia laboral, las costas personales las únicas objeto de regulación, toda vez que las restantes diligencias realizadas por funcionarios del Tribunal son gratuitas para ambas partes, sumado a que es privativo del juez fijar la suma prudencialmente o eximir del pago de las mismas mediante resolución fundada, es que se condena en costas a la denunciada por haber resultado vencida en juicio, regulándose prudencialmente éstas en la suma equivalente a tres ingresos mínimos mensuales, ascendente actualmente a la suma de \$903.000.-

**DÉCIMO:** *Prueba.* La prueba rendida ha sido analizada conforme con las reglas de la sana crítica, y aquella no referida en la presente sentencia ha sido desestimada por no lograr modificar las conclusiones y decisiones expuestas, y por consistir en aquella dirigida a acreditar asertos sobre los cuales no se emitió pronunciamiento dado lo resuelto en el considerando sexto, sobre la excepción de caducidad. Por su parte, los apercibimientos solicitados no se acogerán por ser inoficioso atendido a que con la prueba efectivamente rendida se logró convicción sobre los hechos y alegaciones establecidas.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además con lo previsto en los artículos 1, 212, 220, 243, 249, 252, 289 y siguientes, 292, 456, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, y artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República, SE DECLARA:

I.- Que se **ACOGE** la denuncia interpuesta por **el SINDICATO MINERO DE TRABAJADORES DE CODELCO CHILE, DIVISIÓN CHUQUICAMATA**, en contra de **CODELCO CHILE**, División Chuquicamata, declarándose que la denunciada ha incurrido en



prácticas lesivas a la libertad sindical, consistentes en el impedir el acceso de los dirigentes sindicales, a las dependencias de la empresa durante el mes de octubre de 2019, por lo que se ordena expresamente que: cesen los actos lesivos de la libertad sindical, permitiéndose el acceso de los directores sindicales del sindicato demandante a las faenas de Codelco Chile, división Chuquicamata, con la frecuencia requerida los dirigentes.

II.- Que, conforme lo decidido, y lo previsto en el artículo 292 del código del Trabajo, se condena al pago de una multa ascendente a 150 UTM, a beneficio Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

III.- Que, se condena en costas a la denunciada, regulándose prudencialmente en la suma equivalente a tres ingresos mínimos mensuales, \$903.000.-

IV.- En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 495 inciso final del código del trabajo, remítase copia de la presente sentencia a la dirección del trabajo para su registro.

Devuélvanse los documentos a la parte que los hubiere acompañado o incorporado a la carpeta digital, dentro del plazo de 15 días, contado desde que la presente sentencia quede firme o ejecutoriada, bajo apercibimiento de ser destruidos conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del Acta 91 de 2007 de la Excma. Corte Suprema.

Regístrese, notifíquese, sin perjuicio de remitirles copia del fallo a sus correos electrónicos para mayor facilidad de sus defensas.

Archívese en su oportunidad.

RIT: **S-15-2019**



RUC: 19-4-0226802-9

Dictada por doña **JOHANNA CAROLA PIZARRO VÉLIZ**, Juez Interino en el presente juicio del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama.

En Calama, a uno de junio de dos mil veinte, se notifica la presente sentencia por el estado diario.

