

- EN LO PRINCIPAL:** Contesta denuncia,
- EN EL PRIMER OTROSI:** Se tenga presente sobre solicitud de suspensión de efecto de acto impugnado,
- EN EL SEGUNDO OTROSI:** Se tenga presente sobre solicitud de medida precautoria
- EN EL TERCER OTROSI:** Solicita lo que indica,
- EN EL CUARTO OTROSI:** Acompaña documentos,
- EN EL QUINTO OTROSI:** Acredita personería,
- EN EL SEXTO OTROSI:** Designa forma de notificación, y
- EN EL SÉPTIMO OTROSI:** Se tenga presente.

### S.J.L. DEL TRABAJO

**MARCO RODRIGO LOPEZ PEREZ**, abogado, con domicilio en calle Sucre No. 220, oficina 406, Antofagasta, en representación, según se acreditará, del **Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.**, organización sindical, domiciliada en calle Los Ñandu N° 294, casa 2, Villa Los Flamencos, Antofagasta, en autos sobre práctica desleal, caratulados "**MINERA SPENCE S.A. CON SINDICATO DE TRABAJADORES DE MINERA SPENCE**", RIT T-16-2009, a US. respetuosamente digo:

Que por este acto, actuando en representación del Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A., vengo en contestar la denuncia de práctica desleal en negociación colectiva interpuesta por la empleadora, Minera Spence S.A., en contra de la organización sindical que represento, solicitando su total rechazo en base a las consideraciones que procedo a exponer:

**I.- Falta de legitimación activa del empleador para discutir validez de estatutos sindicales e Improcedencia de procedimiento para declarar ilegalidad de estatutos sindicales.**

El objeto real de esta denuncia, más allá de la naturaleza del procedimiento utilizado, es la obtención de la declaración judicial de nulidad por supuesta ilegalidad de la reforma de estatutos sindicales. No es posible concluir que se ha cometido una práctica desleal en negociación colectiva, y sancionar al denunciado, sin dicha declaración previa.

Minera Spence S.A. a través de la actual denuncia pretende eludir el principio de autonomía sindical e injerir derechamente en la institucionalidad y reglamentos del

Sindicato, saltándose por sí y ante sí el procedimiento de revisión de legalidad de los estatutos, que no sólo es formal, sino que sustantivo, en cuanto garantiza el derecho que tienen las organizaciones sindicales para dotarse de sus normas y reglamentos internos, sin restricción ni injerencia alguna del empleador

La reforma estatutaria ha adquirido plena vigencia jurídica, en virtud del procedimiento de "registro", que nuestro ordenamiento constitucional, laboral e Internacional aplicable, previenen expresamente como garantía y derecho de la libertad sindical colectiva funcional –autonomía sindical-, como pasamos a revisar.

Sólo existe en nuestra legislación un mecanismo para cuestionar las disposiciones de un estatuto sindical, pero éste es siempre *a posteriori*, y sin afectar la eficacia de la normativa sindical mientras se desarrolla el control y discusión de legalidad. Dicho procedimiento es el previsto en el artículo 223 del Código del Trabajo, al que se remite el artículo 233 del mismo cuerpo legal, cuando se trata de la reforma de los estatutos.

En efecto, como lo manda expresamente el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República ***"Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley"***. Dicha norma es reiterada por el inciso segundo del artículo 222 del Código del Trabajo.

Luego de su aprobación, los estatutos o parte de ellos, pueden perder eficacia jurídica sólo mediante sentencia judicial firme, en el evento que observados por la autoridad administrativa, el tribunal competente rechace la reclamación que puede efectuar el Sindicato, al no conformar en definitiva los estatutos a lo que se resuelva en sede judicial, todo ello según el procedimiento previsto en los incisos finales del artículo 223 del Código del Trabajo.

A la fecha no existe observación de la reforma de los estatutos, y en el evento que se realizara alguna observación, sólo mediante sentencia judicial a través del procedimiento de reclamo indicado.

Demuestra a mayor abundamiento la improcedencia de solicitar la declaración de ilegalidad de la reforma de estatutos en este procedimiento, las consecuencias jurídicas sustantivas que podrían producirse por habilitar o permitir, fuera del procedimiento expreso legal, la discusión sobre la legalidad de los estatutos reformados.

En efecto, ya que ante la probabilidad que la Inspección del Trabajo no observe

la reforma de estatutos, se produciría la plena consolidación jurídica de los mismos, conforme lo previene el ordenamiento laboral. Incluso, en el evento que se observen, el tribunal competente podría acoger el reclamo de la organización sindical, rechazando las observaciones administrativas. No debe olvidarse que el reclamo judicial constituye una garantía relevantemente del principio de no intervención administrativa o gubernamental en la autonomía sindical.

¿Cómo se concilia en estas hipótesis la declaración de ilegalidad realizada en un procedimiento extraño?

En el caso, aún de aceptarse la legitimación del empleador para accionar en esta materia, no sería procedente respecto del reclamo judicial que le cabe al sindicato, la excepción de cosa juzgada que evite fallos distintos en una misma materia, ya que en el procedimiento de reclamo judicial no es parte el empleador, ni tampoco habría identidad en la causa de pedir.

¿Puede ser válida la reforma, según el procedimiento regular establecido en la ley, y no serlo para los efectos de una acción intentada por el empleador?

No existe conciliación alguna, ya que la eventual declaración de ilegalidad que persigue el empleador sólo se produciría gracias a una ruptura de la unidad del ordenamiento jurídico laboral, por la extralimitación de facultades jurisdiccionales.

Pero además se debe respetar la eficacia jurídica de la reforma de estatutos en virtud del principio general de nuestro derecho, consistente en que los actos jurídicos se reputan válidos y en consecuencia surten todos sus efectos, hasta que no medie sentencia judicial firme que declare su nulidad. En efecto, la doctrina ha sostenido que **"toda nulidad, absoluta o relativa, no produce sus efectos dentro de la legislación chilena, sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada. Mientras la nulidad absoluta y relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto viciado surte sus efectos, porque lleva envuelto en él una presunción de validez, bien que una vez declarada, la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado"** (Curso de Derecho Civil, A. Alessandri y M. Somarriva, Tomo I, Volumen I, pág. 435).

Así también ha sido declarado por la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo en su dictamen de fecha 23 de enero de 2003 (Ord. N° 391/08), al señalar que *"Las observaciones efectuadas por la Inspección del Trabajo a la constitución de una organización sindical, a la luz de lo dispuesto en el artículo 223 del Código del Trabajo,*

*no afectan los actos válidamente celebrados por su directorio en el tiempo intermedio."*

El procedimiento de control o revisión de legalidad administrativo, y en su caso, judicial, no contempla intervención de los propios socios, en tanto se entiende que los socios minoritarios, que se sientan afectados por los estatutos, pueden renunciar sin ninguna consecuencia, cuestión que en el caso de autos también pudo haber ocurrido.

Por otra parte, y no obstante lo anterior, de aceptarse la posibilidad o procedencia de impugnación a los estatutos, diversa a la especialmente prevista, eventualmente **sólo sería viable aquella que provenga del sujeto que pueda alegar infracción o conculcación de un derecho en el ámbito sindical**, que en el caso sólo puede ser un socio de la organización sindical, sin perjuicio de observar la evidente contradicción de reclamar contra estatutos que lo rigen por su decisión voluntaria de mantenerse sujeto a la reglamentación interna del Sindicato.

**Permitir la impugnación de estatutos sindicales al empleador, cualquier sea el pretexto o el procedimiento que escoja para ello, constituye una violación al principio fundamental de "autonomía sindical", tanto en su aspecto formal como sustantivo, mismo principio que violaría un tribunal que resuelve el asunto fuera del único procedimiento que la ley ha contemplado como mecanismo de control de la potestad reglamentaria interna de una organización sindical.**

De esta suerte, la denuncia debe ser rechazada por la manifiesta improcedencia de que sea el empleador quien accione en contra la institucionalidad interna del Sindicato, careciendo de legitimación activa.

Y asimismo debe ser rechazada porque, además de accionarse por quien a todas luces carece de legitimación activa, se pretende obtener el pronunciamiento de ilegalidad a través de un procedimiento absolutamente diverso al que la ley contempla para estos efectos, procedimiento que a la vez constituye una garantía procesal para el Sindicato de resguardo de la autonomía sindical que consagra el orden público laboral en nuestro país.

No puede dejarse de advertir las consecuencias que podrían derivarse de la aceptación de la intromisión del empleador en la autonomía sindical. Ellas afectarían profundamente la libertad sindical. Así, le sería lícito al empleador cuestionar en tribunales la votación de huelga, por estimar que hubo fuerza o presión moral en los votantes, o impugnar una elección de un director sindical detractor de las políticas de la empresa, alegando que trabajadores hostiles a ella alteraron la votación.

Evidentemente son cuestiones que competen exclusivamente a los trabajadores en virtud de su autonomía sindical, estándole vedado al empleador intervenir en cualquier forma, incluso arrogándose el rol de auxiliador de los derechos supuestamente amagados de los socios.

## **II.- Antecedentes y explicaciones generales sobre la Reforma de Estatutos.**

Sin reconocer legitimación a la denunciante, ni aptitud al presente procedimiento para pronunciarse sobre la legalidad de la reforma de estatutos, queremos exponer las contundentes razones que justifican el ejercicio lícito de la autonomía sindical, que implica la reforma de estatutos cuestionada.

En virtud de disposiciones constitucionales (artículo 1 inciso 3, artículo 19 Nos.15 y 19 de la C.P. de la R.), legales (212, 221, 231 y 233 del Código del Trabajo), las normas de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (especialmente disposiciones de los Convenio Nos. 87 y 98), y regulaciones del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los últimos ratificados por Estado de Chile, que se analizarán en profundidad más adelante, la organización sindical que represento aprobó por el 97% de sus socios una reforma de estatutos, en la que se estableció una multa para aquellos socios que decidan individualmente reintegrarse al trabajo en el evento de una huelga, sin antes haberse suscrito el respectivo contrato colectivo.

En efecto, la reforma de estatutos fue promovida con todas las formalidades legales antes del inicio del actual proceso de negociación colectiva, el día 10 de agosto de 2009, aprobándose en asamblea extraordinaria y votaciones secretas parcializadas que concluyeron el 27 de agosto de 2009. El depósito ante la Inspección del Trabajo, de conformidad al artículo 222 en relación al artículo 233, ambos del Código del Trabajo, se realizó el día 10 de septiembre de 2009.

Dicha reforma a los estatutos sindicales, en la parte que se impugna, agregó una nueva letra d), en los siguientes términos:

*"d) El socio involucrado en una huelga legalmente aprobada, que decida reintegrarse individualmente a sus labores, en cualquier condición o tiempo, sin haberse celebrado el contrato colectivo por el Sindicato, será multado con el equivalente a 200 Unidades Tributarias Mensuales, según el valor de éstas a la fecha en que efectivamente se pague la multa. El Sindicato podrá, a su elección, requerir del empleador el descuento de la multa y/o podrá exigir el pago de la multa indicada a través de los*

*procedimientos judiciales ante los tribunales ordinarios de justicia. Se podrá solicitar el pago forzado de la multa, a través del embargo y remate de bienes del socio multado, incluso embargar las remuneraciones mensuales en aquella parte que la ley lo autoriza. Para los efectos de facilitar el cobro judicial, cada socio deberá suscribir una letra de cambio a la vista a favor del sindicato por el importe equivalente a 200 unidades tributarias mensuales, la que será ejecutada por el sindicato por la sola verificación de la circunstancia del reintegro individual. La multa se aplicará aún cuando el socio se retire o desafilie del Sindicato antes del reintegro o término de la huelga. El socio tendrá un plazo de 30 días a contar de la aprobación de la reforma de estatutos para otorgar la letra de cambio. En el evento que así no lo haga, será multado por el equivalente a 200 unidades tributarias mensuales. Para las posteriores negociaciones colectivas, cada socio deberá otorgar una letra de cambio a más tardar antes de presentar el proyecto de contrato colectivo.”*

El objeto de esta sanción es asegurar el régimen disciplinario interno, en el sentido de que el Sindicato, como órgano colectivo, debe velar por el respeto de su institucionalidad democrática, de forma que si la mayoría de la asamblea de socios resuelve mantener eventualmente una huelga, dicha decisión sea efectivamente acatada, disminuyendo el efecto de las decisiones individuales sobre el plan de acción de la organización sindical, que persigue la satisfacción de los intereses profesionales comunes.

El mismo respeto deben mostrar los trabajadores minoritarios en la decisión de mantener una huelga, cuando la mayoría toma el acuerdo de ponerle fin. La diferencia fundamental es que el procedimiento obliga al trabajador a retornar a sus labores bajo pena de pérdida del empleo.

El ejercicio del derecho de negociación colectiva de un trabajador es una opción personal, y en su caso, puede verificarse a través de la representación sindical o través de grupos negociadores conformado por trabajadores que se unen para el sólo efecto de negociar, según lo reglan, entre otros, los artículos 315 y artículo 326 inciso tercero del Código del Trabajo.

De este modo, la negociación colectiva a través de un Sindicato, es siempre voluntaria.

Como igualmente es opcional y voluntaria la decisión de cualquier trabajador en cuanto a afiliarse a un determinado sindicato –de varios que puedan existir- o bien constituir alguno, siendo una de las circunstancias relevantes que deberá considerar en su decisión individual el trabajador, el estatuto y las reglamentaciones internas que

rigen a la organización sindical que sea de su elección.

Tan voluntario ha sido la sujeción a las normas estatutarias en comento, que la reforma de estatutos, como se consignó, fue promovida antes del inicio de la negociación colectiva, de forma que cualquier socio disconforme, no sólo podía votar en contra, sino que podía adoptar la decisión de retirarse derechamente del Sindicato y no someterse a su estatuto y régimen disciplinario interno en relación a la negociación colectiva. Más aún, aprobada la reforma e iniciada la negociación, cualquier socio podría haberse desafectado de los estatutos, sin consecuencia alguna, mediante su renuncia al Sindicato –pudiendo renunciar en el plazo de 30 días que se dio para otorgar una letra de cambio para facilitar el cobro de la eventual multa-, y en este evento se mantendría ligado a la negociación pero no al Sindicato y a sus estatutos.

Por el contrario, se establece la plena legitimidad de la reforma, al ser aprobada por el 97% de los socios que votaron, y luego de ello, fue cumplida por todos y cada uno de los 560 socios que agrupa, otorgando el instrumento que facilita el cobro de la multa.

En este sentido es necesario recalcar que la norma interna aprobada, tratándose de negociaciones colectiva regladas, está destinada a dotar de eficacia a la huelga en la consecución de los objetivos establecidos autónomamente por los trabajadores organizados en el sindicato – que forma parte del “programa de acción” según el artículo 3º del Convenio Nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo-.

Dicha regla, busca mantener el orden y la disciplina en el accionamiento del Sindicato en la oportunidad más relevante que puede experimentar la organización sindical, esto es, en la negociación colectiva con el empleador, única forma de asegurar la eficacia del ente colectivo, teniendo ella, entonces, una función de autotutela legítima de los derechos e intereses profesionales que se reúnen en la organización.

Teniendo presente, en primer término, la génesis de la reforma de estatutos, y en segundo, la concurrencia plena de las libertades individuales garantizadas por nuestro ordenamiento constitucional y legal en esta materia, no puede producirse en modo alguno colisión de derechos individuales y colectivos por la reforma de estatutos.

Es conveniente precisar que **la reforma no impide el reintegro individual, el que sigue siendo una opción y derecho individual**, pero al ejercerse la negociación colectiva reglada a través del Sindicato que represento, sus socios de forma personal y voluntaria aceptaron asumir la obligación para con sus compañeros de trabajo,

organizados en el Sindicato, que no se reintegrarían individualmente, sino que de forma disciplinada, se regirían por los acuerdos mayoritarios que establezca la democracia sindical.

Más aún si dichos acuerdos persiguen garantizar en los hechos el objetivo o finalidad principal de cualquier organización sindical. En efecto, el artículo 220 N° 1 del Código del Trabajo establece como primera finalidad de una organización sindical: **“Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva”**.

Dicha representación se suprime por el acto individual del reintegro, y por ende el Sindicato se ve impedido de ejercer eficazmente su representación y accionamiento.

La libertad sindical colectiva, en su aspecto funcional – denominada por la doctrina como “autonomía sindical”- constituye una característica esencial del Derecho Colectivo del Trabajo, tanto nacional como internacional, constituyéndose como un derecho ciudadano y social fundamental. Este principio básico ha sido reconocido normativamente por nuestro ordenamiento nacional, a nivel constitucional y legal, como asimismo se consagra explícitamente en las normas contenidas en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Chile.

Entre las múltiples definiciones del concepto de “autonomía sindical” se destaca la que surge de la doctrina pontificia: *“conjunto de derechos de los sindicatos y agrupaciones sindicales, de contar con los medios de todo orden que les permita cumplir con sus fines, mediante una efectiva acción sindical.”* (Master et Magistra” S.S. Juan XXIII, “Encíclicas Sociales”; Edit. U. Católica ; 1961, párrafo 8º)

La jurisprudencia de la Dirección del Trabajo la define como *“aquella que tiene el ente colectivo para desarrollar las finalidades que le son propias”* (Dictámenes N°s. 569-02/1993 y 1362 - /03/1993).

Así, se concuerda de forma amplia, que la autonomía sindical es “funcional” en el sentido que su finalidad mediata pretende lograr, a través de las reglas y herramientas que se otorga la propia organización, la plena satisfacción de las necesidades de los trabajadores, constituyendo un instrumento de autotutela de los intereses profesionales de los miembros de la organización.

Es por ello que en el análisis de procedencia de la reforma de estatutos, se deberá tener muy presente las finalidades de los Sindicatos, ya indicada.

Normativamente, la autonomía sindical, tiene el siguiente reconocimiento expreso:

- a) Nivel constitucional:

- Artículo 1º inciso tercero de la C. P. de la R., que dispone ***“El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos”***.
  - Artículo 19 Nº 15 de la C. P. de la R, que previene: ***“La Constitución asegura a todas las personas: El derecho de asociarse sin permiso previo. Para gozar de personalidad jurídica, las asociaciones deberán constituirse de conformidad a la ley”***.
  - Artículo 19 Nº 19 de la C. P. de la R, que establece: ***“La Constitución asegura a todas las personas: El derecho de sindicarse en los casos y formas que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo 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 éstas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas”***.
- b) Nivel de Normas Internacionales ratificadas o suscritas por Chile:
- Artículo 3 del Convenio Nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo:
 

***“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.***

***2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”***
  - Artículo 8.1 c) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: ***Los Estados Partes se comprometen a garantizar: “El derecho de los Sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenas”***.
- c) Nivel Legal:
- Artículo 212 del Código del Trabajo: ***“Reconócese a los trabajadores del***

*sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas."*

- Inciso segundo artículo 222 del Código del Trabajo: *"El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior."*
- Artículo 231 del Código del Trabajo: *"El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido director sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno ..."*

Como se puede apreciar, la libertad sindical colectiva de funcionamiento o autonomía sindical es amplia, y cualquier norma que limite dicha libertad debe ser revisada y aplicada de forma restrictiva, no pudiendo concluirse ilegalidad de los actos que se ejecutan en virtud de este derecho, salvo que expresamente exista prohibición o norma en contrario.

**Por otra parte, hasta la fecha de esta presentación, ningún trabajador ha planteado por alguna vía su decisión de reintegrarse individualmente, menos ha deducido alguna objeción u observación sobre la reforma de estatutos.**

Ello, como se vio, es fundamental, ya que sin perjuicio que el procedimiento de revisión de legalidad de estatutos garantiza la autonomía sindical de intromisiones del empleador o de cualquier otro agente externo, la supuesta ilegalidad, de ella existir, afectaría exclusivamente a los socios del Sindicato que opten por reintegrarse individualmente, y sólo ellos podrían eventualmente alegar su impugnación por los medios idóneos respectivos, siempre con absoluta prescindencia del empleador.

**Lo anterior se ratifica del propio mérito de autos, ya que habiéndose evacuado el informe de fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo de Antofagasta, agregado ya a los autos, se indica en dicho informe que no se constata la existencia de la práctica desleal denunciada.**

**III.- Inexistencia de objeto ilícito en la reforma de estatutos.**

Sin perjuicio de lo dicho hasta ahora, y no reconociendo idoneidad o

legitimación de la denunciante y al procedimiento por ella utilizado para discutir la legalidad de la reglamentación interna sindical, es conveniente precisar la completa licitud de la reforma de estatutos.

Invoca la contraria un supuesto objeto ilícito del contenido sustantivo de la reforma, pero como veremos éste no es tal.

**No existe norma alguna en nuestra legislación que prohíba la constitución del compromiso de acatar los acuerdos colectivos, elevado al carácter de obligación estatutaria, y que ante su infracción el Sindicato no pueda ejercer su régimen disciplinario interno, previendo una multa.**

En efecto, ya que el objeto de la reforma no es privar a los trabajadores del derecho de reintegro individual, cuestión que no se hace, sino que busca sancionar con una multa al trabajador que no cumpla un acuerdo adoptado válidamente por la asamblea de socios que integra, en el sentido de mantener el estado de huelga hasta no alcanzarse un acuerdo con el Sindicato, suscribiéndose así el instrumento colectivo.

En este sentido **no adolece de objeto ilícito la reforma**, por cuanto no existe norma constitucional o legal que prohíba que el Sindicato pueda aplicar sanciones a los trabajadores que no cumplan un acuerdo interno.

**La única limitación a la aplicación de multas por un sindicato—no obstante no querer reconocerlo la denunciante en su libelo— es la prevista en la letra c) del artículo 290 del Código del Trabajo**, que dispone que *“serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical. Especialmente incurren en esta infracción: c) Los que apliquen sanciones de multas o expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal ...”*

Por cierto que la causa de la multa no se refiere en modo alguno a la sanción de un acto ilegal, sino que simplemente a acatar el acuerdo interno de mantener la huelga en caso no producirse un acuerdo o una oferta satisfactoria, lo que ha ocurrido hasta el momento en tanto la empresa no sólo no ha mejorado la oferta que fue rechazada por el 100% de los socios, y que gatilló el inicio de la huelga, sino que la ha reducido, según consta en las actas de mediación de la Dirección del Trabajo que se acompañan en un otrosí.

Tampoco existe violación por el monto fijado para la multa, ya que su cuantía o “proporcionalidad” no está regulada, delimitada o prohibida por norma alguna, siendo una cuestión que empece exclusivamente a la autonomía de la organización. Así, no

hay infracción de norma legal, que transforme en ilícito su objeto, en razón del *quantum* de la multa.

No cabe aquí ninguna analogía con las multas que la ley faculta aplicar al empleador por violación del Reglamento Interno de Orden, Higiene Y Seguridad, ya que ellas tienen otro objeto y titular, y su aplicación extensiva o analógica carece de toda vinculación con la materia en estudio.

Por último, tampoco existe renuncia de un derecho legal, ya que la reforma no priva de tal derecho al trabajador que decida ejercerlo. Si bien su ejercicio es antagónico con un acuerdo interno de la organización sindical, al que el trabajador voluntariamente ha decidido adscribir, antes y durante la negociación colectiva, ello no significa que no pueda ejercerse el derecho de reintegro individual, pero asumiendo libremente el trabajador las otras consecuencias que se autoimpuso al afiliarse al sindicato y participar en él durante la negociación colectiva.

Las decisiones individuales sobre reintegro también pueden tener consecuencias generadas por el propio empleador, y no por ello se estima conculcado dicho derecho. En efecto, ya que es de la naturaleza que el mecanismo legal implica que el trabajador se reintegra en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador, la que puede ser peyorativa o perjudicial para el trabajador. Las condiciones en este caso las fija libremente el empleador, a través de su oferta. Entonces, ¿cabría alegar que se presiona por el empleador o se dificulta al menos este ejercicio, si presenta una oferta que afecta severamente los beneficios del trabajador?.

Más aún el derecho de reintegro está condicionado discrecionalmente a la voluntad del empleador, al estar éste en situación de impedir el reintegro. Así lo establece el artículo 383 del Código del Trabajo, fijando como única condición para ejercer esta facultad la circunstancia que se niegue la posibilidad de reintegro a todos los trabajadores, sin discriminar entre ellos.

De hecho, el empleador no ha efectuado a la fecha ofertas individuales para el reintegro, sino que por el contrario ha ofertado menores condiciones al último ofrecimiento realizado antes de la huelga, lo que evidentemente también configura las condiciones económicas que debería asumir el trabajador que decida reintegrarse.

En conclusión, no contraviniéndose norma expresa, no existiendo prohibición legal vulnerada, ni significando una renuncia de un derecho legal, la reforma de estatutos no adolece de objeto ilícito, por lo que tampoco cabe declarar en este procedimiento la nulidad de la reforma de estatutos, base para configurar la práctica

desleal denunciada.

#### **IV.- Las conductas denunciadas no son constitutivas de práctica desleal.**

No sólo los elementos normativos de fondo y forma, invocados previamente, permiten concluir la improcedencia de la acción intentada, sino que los propios aspectos particulares de las "prácticas desleales" impiden concluir que no concurre la práctica denunciada.

**a) El legítimo ejercicio de un derecho no puede constituir atentado contra interés ajeno.**

Resulta absurdo jurídicamente que se pretenda por el empleador que una reforma de estatutos, aprobada libre y espontáneamente por la inmensa mayoría de los socios, siguiendo rigurosamente los requisitos legales y estatutarios previstos para asegurar su validez y vinculación, pueda constituir en sí misma una práctica desleal.

El legítimo ejercicio del derecho de una organización sindical, de dotarse de normas internas, se ajusten o no a las disposiciones del Código del Trabajo, no puede significar un atentado ilegítimo al empleador. Queremos subrayar el concepto "ilegítimo" utilizado, ya que precisamente las prácticas antisindicales sancionan actos que son censurables por afectar las reglas fundamentales de respeto por las cuales se deben guiar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

El empleador no es destinatario o parte por las reglas internas de una organización sindical, de modo que no podrían verse afectadas las relaciones entre el empleador y la organización sindical. Si bien existen conductas atentatorias contra la libertad sindical al interior de una organización sindical, los afectados por ellas, y por consiguiente los titulares de las acciones que busquen su remedio, serán siempre los actores internos involucrados.

Si una reforma de estatutos busca potenciar la capacidad de acción de una organización sindical frente al empleador, evidentemente ella le provocará perjuicios en su interés de hacer prevalecer sus posiciones, pero ello nunca podrá ser considerado como un acto desleal.

**b) El sujeto activo es el mismo supuesto afectado.**

Por otra parte, al tratarse de una reforma de estatutos no impuesta, sino que aprobada casi por la unanimidad de los socios, los autores de la práctica serían los

mismos socios que concurrieron a aprobar el acto que se denuncia como atentatorio.

¿Quién es responsable de aplicar la supuesta fuerza moral o incurre en manifiesta mala fe, que atentaría contra los socios de la organización, si son los mismos quienes aprobaron la reforma de estatutos?

La norma legal que sanciona utiliza las voces "los que ejecuten ..." o "los que ejerzan ...", de modo que necesariamente se debe identificar a quienes han realizado dichos actos.

La denuncia señala que la conducta desleal está constituida por la reforma y su supuesto propósito perjudicial. Entonces, el acto que adolecería de mala fe o dolo es la reforma estatutaria. Al tenor del artículo 1.458 del Código Civil, el dolo no vicia el consentimiento sino cuando es obra de una de las partes, y en este caso, el concepto de parte sólo puede estar constituido por quienes concurrieron a la celebración de la reforma, que son todos los socios que votaron en ella.

¿Es posible en esta materia la autolesión, esto es, que se produzca fuerza moral o se actúe de mala fe consigo mismo?

Evidentemente no. La fuerza moral como la mala fe, siempre deben provenir de otro, para que sea considerada como vicio en un acto jurídico, siendo insostenible la tesis de la autolesión en esta materia.

Así, es un contrasentido denunciar como victimarios a las propias víctimas que se intenta resguardar. En verdad esta situación explica el alcance y naturaleza de la reforma, el carácter voluntario de su sujeción y la imposibilidad de intromisiones de agentes externos.

### **c) Análisis particular de las prácticas desleales denunciadas:**

La empleadora ha planteado que se habrían incurrido en dos prácticas desleales con la aprobación de la reforma de estatutos.

La primera conducta está prevista en la letra a) del artículo 388 del Código del Trabajo, que establece que especialmente incurren en práctica desleal "*los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma.*"

Para su configuración se requiere, entonces, una acción que por sí misma revele de forma manifiesta mala fe. No obstante la denunciante no indica en qué consiste la mala fe, siquiera da alguna explicación sobre los actos que la revelarían, sólo existiendo sus meros dichos respecto que ella concurriría.

Menos aún entrega o indica pruebas o antecedentes para establecer la mala fe,

no debiéndose olvidar que la mala fe siempre requiere prueba, en tanto la buena fe se presume.

Por nuestra parte negamos absolutamente que haya mediado mala fe o dolo en la reforma de estatutos, entendiéndolos como intención positiva de producir daño a otro, limitándose la organización sindical a ejercer derechos que consagra nuestro ordenamiento, para la mejor consecución de sus objetivos.

La segunda práctica especial que se alega configurada es la prevista en la letra b) del artículo 388 del Código del Trabajo, esto es, ***los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante la negociación colectiva.*** Según plantea la denunciante, en este caso se produciría una fuerza moral en los socios.

Como ya se explicó, es imposible jurídicamente que exista la autolesión tratándose de fuerza moral. Es inconcebible que una misma persona se produzca fuerza o presión ilegítima para constreñir su conducta, menos aún en una materia en que la ley resguarda a plenitud la libertad individual, como es la de afiliarse a un sindicato o renunciar a él, a fin de no sujetarse a sus normativa interna.

Las votaciones en que se aprobó la reforma de estatutos actuó un ministro de fe de la Inspección del Trabajo, el que certificó que la votación se hizo en forma secreta. Luego nadie podría alegar que votó aprobando la reforma presionado por terceros.

Tampoco nadie renunció al Sindicato aprobada la reforma, y antes de suscribir los instrumentos que facilitan el cobro de una eventual multa. Ello demuestra de manera evidente la ausencia de presiones de cualquier tipo.

En conclusión, la denuncia debe ser rechazada en todas sus partes, por las siguientes razones:

- a) Carecer el empleador de legitimación para impugnar los estatutos sindicales
- b) Por ser improcedente el procedimiento utilizado por el empleador para obtener la declaración de ilegalidad, y la consiguiente declaración de nulidad intentada.
- c) Sin perjuicio de lo anterior, por constituir la reforma de estatutos un legítimo ejercicio de la autonomía sindical.
- d) Sin perjuicio de lo anterior, por no adolecer la reforma de estatutos de objeto ilícito.
- e) Y sin perjuicio de todo lo anterior, por no configurar la reforma de

estatutos práctica desleal.

**POR TANTO**, en mérito de lo expuesto, disposiciones citadas y demás aplicables, artículos 452 y 485 y ss. del Código del Trabajo,

**SOLICITO A S.S.** tener por contestada denuncia de práctica desleal, y en virtud de lo señalado en la misma, rechazar en todas sus partes la misma, con expresa condena en costas.

**PRIMER OTROSI:** La compañía minera denunciante en estos autos, ha solicitado medidas cautelares con el objeto de privar de sus efectos a una reforma de estatutos válidamente aprobada por casi la unanimidad de los trabajadores que integran la organización sindical denunciada.

No obstante dicha solicitud no podrá prosperar en este juicio, ya que ninguna práctica desleal se ha configurado, de modo que exista motivo para prevenir efectos perjudiciales.

En efecto, ya que reconociendo las facultades del tribunal en el sentido de disponer la suspensión de los efectos del acto impugnado, la naturaleza de esa potestad sigue siendo la de cautelar los resultados de la acción. Y en este sentido, más allá de la discusión sobre la legalidad de la reforma de estatutos que intenta promover en forma improcedente el empleador en un procedimiento inepto para ello, el objeto de la naturaleza de este procedimiento es la sanción por práctica desleal, en que supuestamente habría incurrido el Sindicato por el sólo hecho de modificar sus estatutos.

De esta suerte, aún en el evento extremo que se concluyese que la reforma no se ajusta a las disposiciones legales, tal conclusión no permite sostener que se haya configurado una práctica desleal que habilite adoptar medidas cautelares en este especial procedimiento.

Pero tampoco podrá dictarse una suspensión de los efectos de la reforma de estatutos, por cuanto ello infringiría derechamente disposiciones de orden público laboral, obligatorias no sólo para el empleador, sino que también para los diversos órganos del Estado.

Dando por reproducidas las defensas y alegaciones expuestas en lo principal, baste decir que son la Constitución Política de la República -art. 19 N° 19- y la ley -art. 223 Código del Trabajo-, los que de modo perentorio establecen que los estatutos o sus eventuales reformas, producen pleno efecto jurídico en virtud de su depósito y registro en la Inspección del Trabajo, y sólo pueden perder su vigencia en virtud del

procedimiento de control de legalidad a posteriori previsto en el artículo 223 del Código del Trabajo. Así, no sólo se da aplicación al principio de la autonomía sindical, sino que también al principio general de nuestro derecho, que establece que los actos jurídicos se presumen válidos y no puede suprimirse sus efectos, sino que por sentencia judicial firme.

No existe otra vía para restar eficacia jurídica a estatutos sindicales.

**Asimismo, ha sido la propia Inspección del Trabajo la que ha informado al tribunal que en su procedimiento investigativo no se ha constatado la existencia de la práctica desleal denunciada, sin perjuicio del oportuno ejercicio de las facultades de control de legalidad a posteriori.** Ello ratifica que en esta materia no es el empleador el legitimado para actuar contra una reforma de estatutos, ya que nuestro ordenamiento laboral contempla los mecanismos suficientes y necesarios para el adecuado control de legalidad.

Bajo ningún concepto puede el empleador enervar la eficacia de estatutos sindicales. El derecho supuestamente amagado corresponde a los socios y no al empleador, y éstos de estimar que la reforma de estatutos les conculca algún derecho, deben ser ellos, a través de sus propios medios, lo que eventualmente son los legitimados para intentar las respectivas acciones judiciales, sin perjuicio que no se entendería que habiendo asumido una obligación estatutaria libre e informadamente, luego, contrariando el deber de no contrariar su conducta pretérita, pretendan desentenderse de sus reglas internas.

**POR TANTO,**

**RUEGO A S.S.** tener presente las consideraciones expuestas.

**SEGUNDO OTROSI:** Solicito a Us. tener presente que la solicitud de la denunciante en orden a disponer que las letras de cambio otorgadas por los socios del Sindicato no produzcan sus efectos, viola flagrantemente lo dispuesto en el artículo 57 de la ley 18.092, sobre Letra de Cambio y Pagaré, que dispone lo siguiente: **“No puede prohibirse ni entrabarse por resolución judicial el pago o circulación de la letra salvo en caso de quiebra de su portador o de cualquier otro suceso que prive a éste de la libre administración de sus bienes”.** Los efectos de la letra de cambio son precisamente los derechos de endosarla y cobrarla, y el correlativo de pagarla al portador del mismo.

**TERCER OTROSI:** Según consta en autos, con fecha 21 de octubre de 2009, el tribunal negó lugar por ahora a las solicitudes cautelares realizadas por la denunciante en su

libelo. No obstante, es posible que reitere dichas solicitudes, ignorando si se basará en los mismos u otros antecedentes y fundamentos.

Habiendo comparecido esta parte en el juicio, y en virtud de las normas generales aplicables al mismo, que reconocen el principio de la bilateralidad de la audiencia, **solicitamos que se nos otorgue oportunamente traslado de cualquier solicitud que pueda afectar derechos de mi representado**, con la finalidad de ejercitar adecuadamente el derecho de defensa que le asiste.

**POR TANTO,**

**RUEGO A S.S. acceder a lo solicitado**

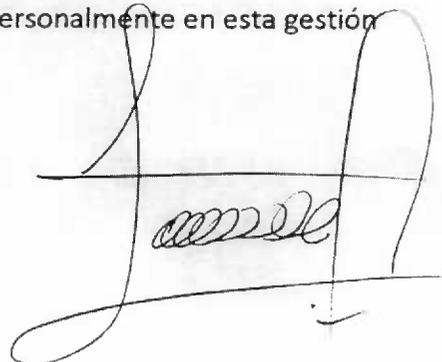
**CUARTO OTROSI:** Solicito a V.S. tener por acompañados, con citación, los siguientes documentos:

- 1.- Copia de Texto de Estatutos del Sindicato de Trabajadores de Minera Spence S.A., actualizados, que incluyen reforma realizada el día 27 de agosto de 2009,
- 2.- Certificado N° 615 de la Inspectora Provincial del Trabajo.
- 3.- Acta Final de Asamblea Extraordinaria de Reforma de Estatutos del Sindicato de Trabajadores de Minera Spence S.A.
- 4.- Acta de Mediación de la Inspección del Trabajo, de fecha 23 de octubre de 2009.
- 5.- Copia de Ordinario N° 391/08 de fecha 23 de enero de 2003.

**QUINTO OTROSI:** Ruego Us. tener presente que mi personería para representar al Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A., emana de escritura pública de fecha 5 de septiembre del dos mil ocho, otorgada por el Notario Público de la Segunda Notaría de Antofagasta y Conservador de Minas de esta comuna, don Julio Abasolo Aravena, el que se acompaña con citación.

**SEXTO OTROSI:** Sírvase Us. tener presente que designó como forma de notificación, el despacho al siguiente correo electrónico: **mlopez.serpres@123.cl**

**SÉPTIMO OTROSI:** Sírvase S.S. tener presente que en mi calidad de abogado, habilitado para el ejercicio de la profesión, patente al día de la I. Municipalidad de Antofagasta, asumiré personalmente el patrocinio y actuaré personalmente en esta gestión



**EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A.**  
**1º REUNION**

En Antofagasta, a 22 de Octubre del año 2009, siendo las 11:00 horas, de acuerdo a los procedimientos de Mediación establecidos por la Dirección del Trabajo y la invitación cursada por la Directora Regional del Trabajo de Antofagasta para tomar parte de un procedimiento de mediación laboral, se presentan ante el Mediador, Coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta don Manuel Cabezas Castillo, en las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta en calle 14 de Febrero N° 2401 para dar inicio a la primera reunión:

1.- La EMPRESA MINERA SPENCE S.A. RUT N° 86542100-1 representada en este acto por don Gastón Moya Rodríguez Gerente de Recursos Humanos y Comunicaciones RUT 8090156-9, don Patricio Picero Rojas RUT 9909747-7, Gerente Mina, don Marco Lagos Castillo RUT 8014415-6 Gerente de Administración y Finanzas y don Luis Lizama Portal RUT 9529160-0, Abogado.

2.- El SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A. R.S.U. N° 02.02.0549 representado en este acto por los Directores Sindicales; don Andrés Ramírez Jamett RUT 13220876-K Presidente, Tesorero, don Alberto Carvajal Bravo RUT 12839307-2, Secretario, don Daniel Ibacache Henríquez RUT 14463476-4 director y el abogado asesor don Marcos López Pérez RUT 10440401-4.

De conformidad a lo señalado en la invitación, el propósito es tratar materias sobre las cuales subsisten diferencias, las cuales no les permiten a las partes concluir el proceso de Negociación Colectiva reglada con un acuerdo.

El mediador proporciona a las partes en forma general sobre el procedimiento de Mediación que desarrolla la Dirección del Trabajo, de acuerdo a lo señalado en el oficio de invitación remitido a los comparecientes, esta mediación tenía un carácter estrictamente voluntario, por lo cual el Servicio valora muy positivamente la disposición que las partes comprometen al aceptar este procedimiento, la participación en esta instancia y búsqueda de las alternativas de solución más creativas les permitirán avanzar, con la posibilidad de conseguir un acuerdo, lograr el término del procedimiento dependerá en gran parte del esfuerzo y la voluntad para superar las diferencias en forma armónica, el acuerdo que beneficiará a las partes con la materialización del respectivo instrumento colectivo.

Para iniciar este procedimiento se ofrece la palabra:

La empresa a través de sus representantes señala que desean manifestar su disponibilidad para participar en este procedimiento de mediación y explorar alternativas que permitan llegar a un acuerdo en el procedimiento de negociación colectiva, pero señalan que una forma de construir acuerdos también les obliga primero a analizar la situación de seguridad e higiene en las instalaciones por lo cual para avanzar al respecto solicitan se considere su petición, que consiste en que los trabajadores retiren el campamento que amaron al interior de las instalaciones de la empresa.

Los representantes de los trabajadores señalan que la preocupación permanente de la comisión negociadora es mantener las condiciones de higiene y seguridad, sobre las cuales señalan que no deberían existir reclamaciones de parte de la empresa, que la conducta observada por los trabajadores no debería ser objeto de reparos, además existe especial interés y voluntad de los trabajadores para continuar tomando medidas de coordinación que permitan mantener un resguardo de la salud y la seguridad. Asimismo consideran que pueden avanzar durante la mediación en forma paralela con la empresa, considerando las medidas necesarias para administrar los resguardos, en Salud Higiene y Seguridad y las materias del contrato colectivo sobre las cuales se mantienen diferencias, para que se continúe avanzando en los demás puntos en este proceso de mediación, sin perjuicio de lo anterior los representantes de los trabajadores ratifican su voluntad para iniciar negociaciones de inmediato sin ninguna clase de condiciones.

La empresa señala que debe insistir, para la debida tranquilidad de sus trabajadores necesitan establecer primero como parte de esta mediación algunos compromisos, tales como a) levantar el campamento que amaron los trabajadores en huelga en las instalaciones, b) tener resguardo policial como precaución o c) Solicitar el resguardo preventivo correspondiente.

Los trabajadores señalan que están fuera de las instalaciones de la empresa y no obstante proponen un desplazamiento del campamento, a unos 500 metros al Norte o 300 al Oeste aproximados de la actual ubicación, la empresa manifiesta que necesitan evaluar la proposición para responder, además realizar en forma directa algunas gestiones con la autoridad, para lo cual solicitan continuar la reunión mañana a las 11:30 horas en estas mismas dependencias. Para constancia se firma la presente acta. Siendo las 13:45 horas.

PP. Mindra Spence

PP. Sindicato de Trabajadores



**EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A.**  
**2º REUNION**

En Antofagasta, a 23 de Octubre del año 2009, siendo las 11:00 horas, de acuerdo a los procedimientos de Mediación establecidos por la Dirección del Trabajo y la invitación cursada por la Directora Regional del Trabajo de Antofagasta para tomar parte de un procedimiento de mediación laboral, se presentan ante el Mediador, Coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta don Manuel Cabezas Castillo, en presencia además de la Sra Viviana Ramirez Paez Directora Regional de Antofagasta, en las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta en calle 14 de Febrero N° 2401 para dar inicio a la segunda reunión:

- 1.- La EMPRESA MINERA SPENCE S.A. RUT N° 86542100-1 representada en este acto por don Gastón Moya Rodríguez Gerente de Recursos Humanos y Comunicaciones RUT 8090156-9, don Patricio Picero Espinoza RUT 9909747-7, Gerente Mina, don Marco Lagos Castillo RUT 8014415-6 Gerente de Administración y Finanzas y don Luis Lizama Portal RUT 9529160-0, Abogado.
- 2.- El SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A. R.S.U. N° 02.02.0549 representado en este acto por los Directores Sindicales; don Andrés Ramírez Jamett RUT 13220876-K Presidente, Tesorero, don Alberto Carvajal Bravo RUT 12839307-2, Secretario, don Daniel Ibacache Henríquez RUT 14463476-4 director y el abogado asesor don Marcos López Pérez RUT 10440401-4.

De conformidad al desarrollo de la reunión anterior se procede a otorgar la palabra a la comisión que representa a la empresa, para que proceda a responder respecto a la evaluación que realizarían de las opciones que formuló el sindicato en la reunión anterior respecto a desplazar el campamento de su actual localización a los sectores señalados.

La empresa a través de sus representantes señala que evaluada la proposición, exponen que no les parece suficiente la opción señalada por el sindicato, insisten que no les permite proporcionar las condiciones necesarias de adecuada tranquilidad y seguridad en la cual deben mantener a sus trabajadores, por lo cual reiteran que necesitan establecer primero como parte de esta mediación algunos compromisos, los cuales fueron señalados en la reunión anterior tales como a) levantar el campamento que armaron los trabajadores en huelga en las instalaciones, b) Pedir en forma conjunta empresa y sindicato resguardo policial a la autoridad correspondiente, o c) Obtener la empresa resguardo policial de las autoridades correspondientes

Los trabajadores exponen que sin perjuicio de considerar que están fuera de las instalaciones de la empresa, proponen una suspensión de la reunión para conversar en forma privada algunas opciones. Con lo cual suspenden siendo las 12:00 horas para continuar a las 13:00 horas.

Transcurrido el plazo se reúnen nuevamente las partes, los representantes de los trabajadores proceden en este acto a señalar lo siguiente:

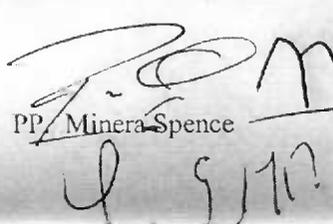
Que están en condiciones de someter a la aprobación de la asamblea el traslado del campamento que instalaron los trabajadores fuera de los recintos que la empresa señala que son propiedad de ella, hacia el sector de la garita principal de acceso, siempre que se firme un compromiso escrito que se reiniciarán las conversaciones de mediación, considerando la empresa lo siguiente:

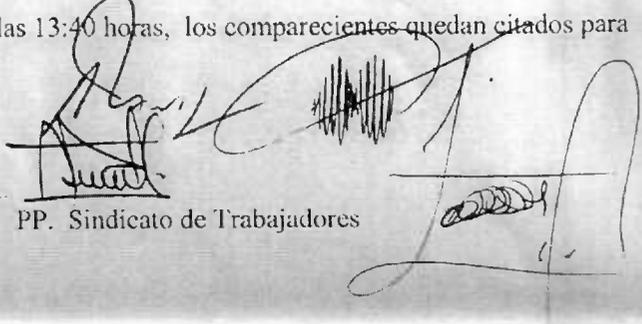
- 1.- Que la empresa ratifique como oferta inicial o piso de esta mediación lo ofrecido en los buenos oficios con fecha 10 de Octubre del 2009.
- 2.- Que la nueva oferta considere siempre un instrumento de 36 meses de duración.
- 3.- El compromiso de continuar discutiendo los diversos puntos en divergencia con el fin de obtener un mejoramiento integral en los beneficios.
- 4.- Facilitar a los trabajadores el uso de los baños en sector garita que son de uso público y la proporción de agua potable de ellos.
- 5.- Que el campamento base instalado por los trabajadores sea retirado solo por ellos, al terminar la huelga.
- 6.- Que la empresa no solicite la presencia o intervención de la fuerza policial, atendido que no existen razones para ello.

Solicitan a la empresa que les responda hoy a más tardar a las 16:30.

Los representantes de la empresa acceder a entregar una respuesta a la organización hoy a las tardar a las 16:30 horas.

De conformidad a lo anterior finaliza esta segunda reunión siendo las 13:40 horas, los comparecientes quedan citados para hoy a las 16:30 horas en estas mismas dependencias.

PP. Minera Spence  

PP. Sindicato de Trabajadores 

**PROCEDIMIENTO DE MEDIACION**  
**EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A.**  
**3° REUNION**

En Antofagasta, a 23 de Octubre del año 2009, siendo las 16:30 horas, de acuerdo a los procedimientos de Mediación establecidos por la Dirección del Trabajo y la invitación cursada por la Directora Regional del Trabajo de Antofagasta para tomar parte de un procedimiento de mediación laboral, se presentan ante el Mediador, Coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta don Manuel Cabezas Castillo, en presencia además de la Sra Viviana Ramirez Paez Directora Regional de Antofagasta, en las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta en calle 14 de Febrero N° 2401 para dar inicio a la tercera reunión:

1.- La EMPRESA MINERA SPENCE S.A. RUT N° 86542100-1 representada en este acto por don Gastón Moya Rodríguez Gerente de Recursos Humanos y Comunicaciones RUT 8090156-9, don Patricio Picero Espinoza RUT 9909747-7, Gerente Mina, don Marco Lagos Castillo RUT 8014415-6 Gerente de Administración y Finanzas y don Luis Lizama Portal RUT 9529160-0, Abogado.

2.-El SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A. R.S.U. N° 02.02.0549 representado en este acto por los Directores Sindicales; don Andrés Ramírez Jamett RUT 13220876-K Presidente, Tesorero, don Alberto Carvajal Bravo RUT 12839307-2, Secretario, don Daniel Ibacache Henríquez RUT 14463476-4 director y el abogado asesor don Marcos López Pérez RUT 10440401-4.

De conformidad al desarrollo de la reunión anterior se procede a otorgar la palabra a la comisión que representa a la empresa, para que proceda a responder respecto a la proposición formulada por el sindicato:

En representación de la empresa los comparecientes señalan que aceptan lo ofrecido por el sindicato en términos de trasladar su campamento fuera de los recintos de la empresa, con las siguientes condiciones:

1. El campamento base deberá ser retirado en forma inmediata por los propios trabajadores.
2. La empresa no solicitará la presencia de fuerza policial salvo que ello sea necesario.
3. La empresa señala que la oferta vigente para continuar la negociación en esta etapa es la efectuada con fecha 05 de Octubre del 2009, durante la etapa de Buenos Oficios, por un periodo de 36 meses y excluidos aquellos beneficios ofrecidos que estaban condicionados a la suscripción del instrumento colectivo durante el periodo de buenos oficios.

La empresa reitera su voluntad de continuar las negociaciones en el proceso de mediación de la Dirección del Trabajo, pero se le hace imposible aceptar una condición de ilegalidad como la que se produce con la ocupación de sus instalaciones y explica que no conserva la oferta del 10 de octubre pasado porque la paralización de actividades de los trabajadores en huelga le ha producido costos significativos y porque, además, ella tenía una validez condicionada a que se alcanzara un acuerdo en buenos oficios, tal como se consigna en el acta de cierre de buenos oficios de la misma fecha, firmada por ambas partes.

Los representantes de los trabajadores manifiestan que la respuesta de la empresa no privilegia la supuesta seguridad requerida, sino que su intención es disminuir la oferta de fecha 10 de octubre de 2009, ya que de lo contrario se hubiese aceptado la proposición del Sindicato. Ante ello, señalan que se informará a los socios de la situación.

Sin perjuicio de lo anterior, el sindicato ratifica la propuesta de iniciar negociaciones sin ninguna clase de condiciones.

  
PP. Minera Spence

  
PP. Sindicato de Trabajadores



**PROCEDIMIENTO DE MEDIACION**  
**EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A.**  
**4º REUNION**

En Antofagasta, a 02 de Noviembre del año 2009, siendo las 16:00 horas, de acuerdo a los procedimientos de Mediación establecidos por la Dirección del Trabajo y la invitación cursada por la Directora Regional del Trabajo de Antofagasta para realizar una nueva reunión de mediación laboral, se presentan ante el Coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta don Manuel Cabezas Castillo, en presencia además de la Sra. Viviana Ramírez Páez Directora Regional de Antofagasta, en las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta en calle 14 de Febrero N° 2401 para dar inicio a esta cuarta reunión:

- 1.- La EMPRESA MINERA SPENCE S.A. RUT N° 86542100-1 representada en este acto por don Gastón Moya Rodríguez Gerente de Recursos Humanos y Comunicaciones RUT 8090156-9, don Marco Lagos Castillo RUT 8014415-6 Gerente de Administración y Finanzas y don Ricardo García Berg RUT 8771906-5 Superintendente de RR.HH.
- 2.- El SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A. R.S.U. N° 02.02.0549 representado en este acto por los Directores Sindicales; don Andrés Ramírez Jamett RUT 13220876-K Presidente, don Francisco Aravena Valdebenito RUT 11496144-2 Director y el abogado asesor don Marcos López Pérez RUT 10440401-4.

El Servicio valora positivamente la disposición de las partes para participar en este procedimiento, asimismo los insta a seguir en la búsqueda de las alternativas de solución, que les permitan avanzar en la construcción de los acuerdos que permitan alcanzar la solución a sus diferencias, el resultado que las partes obtengan dependerá en gran parte del esfuerzo y la voluntad comprometida en superar aquellos aspectos que aún subsisten y mantienen este proceso sin terminar. Para dar continuidad a este procedimiento se otorga la palabra:

El Sr. Marco Lagos señala que la empresa siempre se ha encontrado dispuesta a negociar, para establecer canales de comunicación, conversar, revisar e identificar los requerimientos de los trabajadores y como todo proceso para llegar a concretar el ofrecimiento que la empresa formuló en su oportunidad, se han considerado como referencias las establecidas por el mercado, lo cual posiciona al ofrecimiento de la empresa en un porcentaje importante sobre su referencia.

El Sr Andrés Ramírez, expone que los trabajadores siempre han estado dispuestos al dialogo y a establecer acuerdos, en la reunión celebrada con la asamblea, fue unánime la petición iniciar las conversaciones considerando como inicio lo ofrecido por la empresa el día 10/10/2009, en los buenos Oficios, no comparten el mismo análisis en el sentido que lo ofrecido por la empresa es superior a lo señalado por el mercado, sino que es lo contrario, la sensación es que no se les retribuye de acuerdo a las ganancias que obtiene la empresa y sus beneficios están debajo de lo que entrega el mercado, para empresas similares, señala que la conducta de los trabajadores en este proceso de huelga es ejemplar, no ha puesto en riesgo la seguridad en la faena, por lo que considera que no es un motivo que obstaculice las negociaciones.

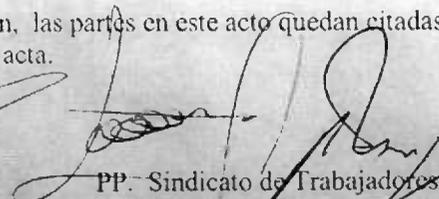
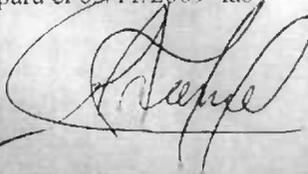
El Sr. Lagos manifiesta que la empresa reconoce que no tiene reparos respecto a la conducta de respeto a la seguridad que a la fecha han mostrado los trabajadores que se encuentran acampados en terrenos de propiedad de la empresa, consideran que no sería este un impedimento para continuar las conversaciones, pero desearían tener un compromiso escrito de la comisión negociadora que representa a los trabajadores respecto a mantener y observar la conducta asumida a la fecha.

Los representantes de los trabajadores le consultan a la empresa, si la firma este compromiso escrito ocasionaría como efecto que la empresa retirara todas las presentaciones que ha formulado a los Tribunales respecto al tema, lo plantea como una opción para analizar y responder en la próxima reunión.

Los representantes de la empresa señalan que formularan una respuesta, en la próxima reunión, respecto a la negociación deben insistir que los ofrecimientos que la empresa formuló fueron en las instancias de los buenos Oficios, sin huelga hecha efectiva, hoy deben considerarse los costos que esta huelga significa, por lo cual solo es posible realizar un ofrecimiento equivalente a lo señalado en las bases de acuerdo para celebrar un contrato, que fue entregado con fecha 05/10/2009. Exponen que de otra forma no se definirían cuales son los límites en la negociación.

La parte que representa a los trabajadores insisten en su petición de iniciar conversaciones a partir de lo ofrecido el 10/10/2009, considerando lo señalado por la empresa de identificar cuales son las materias que les interesan a sus asociados y quedaron pendientes, los representantes de los trabajadores señalan que podrían definir en forma mas precisa cuales son los puntos sobre los cuales no se logro un preacuerdo, para precisar con mayor claridad las diferencias, en la próxima reunión.

Siendo las 17:30 horas se da por terminada esta cuarta reunión, las partes en este acto quedan citadas para el 03/11/2009 a las 09:00 horas, para constancia de lo obrado se firma la presente acta.

PP. Minera Spence      
PP. Sindicato de Trabajadores

**PROCEDIMIENTO DE MEDIACION**  
**EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**  
**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A.**  
**5° REUNION**

En Antofagasta, a 03 de Noviembre del año 2009, siendo las 09:00 horas, de acuerdo a los procedimientos de Mediación establecidos por la Dirección del Trabajo y la invitación cursada por la Directora Regional del Trabajo de Antofagasta para realizar una nueva reunión de mediación laboral, se presentan ante el Coordinador de Relaciones Laborales de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta don Manuel Cabezas Castillo, en presencia además de la Sra. Viviana Ramírez Páez Directora Regional de Antofagasta, en las dependencias de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta en calle 14 de Febrero N° 2401 para dar inicio a esta quinta reunión:

1.- La EMPRESA MINERA SPENCE S.A. RUT N° 86542100-1 representada en este acto por don Gastón Moya Rodríguez Gerente de Recursos Humanos y Comunicaciones RUT 8090156-9, don Marco Lagos Castillo RUT 8014415-6 Gerente de Administración y Finanzas y don Ricardo García Berg RUT 8771906-5 Superintendente de RR.HH.  
2.- El SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S. A. R.S.U. N° 02.02.0549 representado en este acto por los Directores Sindicales; don Andrés Ramírez Jamett RUT 13220876-K Presidente, don Francisco Aravena Valdebenito RUT 11496144-2 Director y el abogado asesor don Marcos López Pérez RUT 10440401-4.

Continuando con este procedimiento de mediación de acuerdo a lo señalado en el acta anterior, se ofrece la palabra a la empresa para que informe respecto a la consulta que formularía:

El Sr. Lagos en representación de la empresa señala que no es posible que la empresa retire las demandas formuladas, por cuanto se originan por ocupación no autorizada de su propiedad, que al juicio de la empresa tiene un carácter ilegal, aún cuando reitera que los trabajadores a la fecha mantienen un comportamiento pacífico pero necesitarían un compromiso escrito del directorio que tal conducta se mantendrá, situación que no se logró.

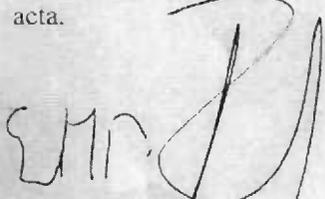
Los representantes de los trabajadores señalan que mantienen su convicción de que los trabajadores mantendrán el excelente comportamiento mostrado, pero que no es consistente que por un lado que la empresa señale que no tiene inconveniente en que los trabajadores se mantengan en el lugar en donde acampan, y por otro mantenga sus acciones judiciales para sacar por la fuerza a los trabajadores. En virtud, exige también seguridades para los trabajadores, y en ese caso estaría dispuesta a formalizar los correlativos acuerdos y compromisos.

En cuanto a la negociación misma, los representantes de los trabajadores solicitan que la empresa se pronuncie si existen mayores recursos a los últimos ofrecidos, a fin de que creativamente sean dispuestos para resolver los puntos insatisfechos, y así poder avanzar en posible acuerdo.

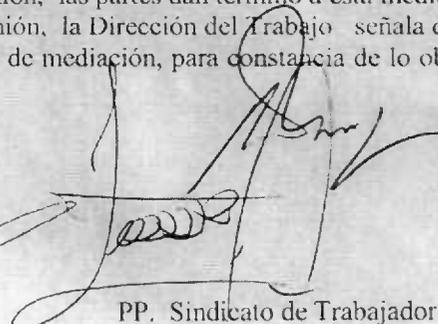
La empresa ratifica que esta disponible para construir creativamente un acuerdo que satisfaga los intereses de los trabajadores con recursos equivalente de la oferta del 5 de octubre.

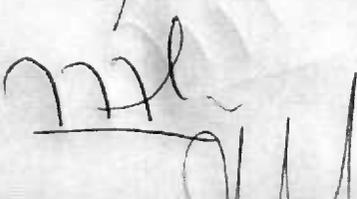
Los representantes de los trabajadores lamentan que la empresa insista en reducir los beneficios ofertados en su oportunidad, pero que mantiene su oferta de reiniciar negociaciones con el respeto del piso del 10 de octubre, y quedará atenta a las respuestas que pueda entregar en el futuro la empresa.

Siendo las 10:30 horas se da por terminada esta quinta reunión, las partes dan término a esta mediación sin no logran llegar a un acuerdo, por lo cual no establecen nueva fecha de reunión, la Dirección del Trabajo señala que deja abierta la opción de invitar posteriormente a las partes, a un nuevo espacio de mediación, para constancia de lo obrado se firma la presente acta.

  
PP. Minera Spence



  
PP. Sindicato de Trabajadores



siete mil quinientos uno

REPERTORIO N° 3618-2008



## MANDATO JUDICIAL

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**

Y

**ANDRES ALFREDO RAMÍREZ JAMETT y OTROS**

A

**MARCO RODRIGO LOPEZ PEREZ**



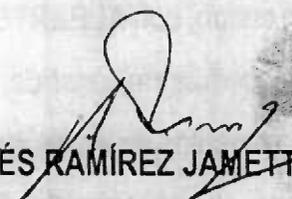
---

En Antofagasta, República de Chile a cinco de septiembre de dos mil ocho, ante mi **JULIO ABASOLO ARAVENA**, abogado, Notario Público de la Segunda Notaría de Antofagasta y Conservador de Minas de esta comuna, de este domicilio calle Washington número dos mil seiscientos cincuenta y tres, comparecen: don **ANDRÉS ALFREDO RAMÍREZ JAMETT**, chileno, casado, operador mina, cédula nacional de identidad número trece millones doscientos veinte mil ochocientos setenta y seis guión K, don **PABLO ENRIQUE TRUJILLO BARRERA**, chileno, viudo, operador mina cédula nacional de identidad número diez millones cuatrocientos ochenta y seis mil ochocientos noventa y cinco guión nueve, don **DANIEL HERNÁN IBACACHE HENRÍQUEZ**, chileno, casado, operador mina, cédula nacional de identidad número catorce millones cuatrocientos sesenta y tres mil cuatrocientos setenta y seis guión cuatro, don **ALBERTO RICARDO CARVAJAL BRAVO**, chileno, casado, operador planta, cédula nacional de identidad número doce millones ochocientos treinta y nueve mil trescientos siete guión dos y don **FRANCISCO DANIEL ARAVENA VALDEBENITO**, chileno, soltero, operador planta, cédula nacional de identidad número once millones cuatrocientos noventa y seis mil ciento cuarenta y cuatro guión dos, todos domiciliados en calle Washington número dos quinientos sesenta y dos, oficina cuatrocientos cinco, Antofagasta, todos por sí y en representación del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPRESA MINERA SPENCE S.A.**, del mismo domicilio anterior, Rol Unico Tributario número sesenta y cinco millones seiscientos dieciocho mil ciento

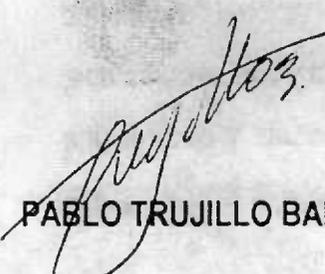


sesenta guión cinco, mayores de edad, quienes acreditaron sus identidades con las cédulas anotadas, doy fe, y exponen: Los comparecientes son directores del Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. y en representación legal de este sindicato y por sí, cada uno de ellos, vienen en conferir mandato judicial al abogado don **MARCO RODRIGO LÓPEZ PÉREZ**, cédula nacional de identidad número diez millones cuatrocientos cuarenta mil cuatrocientos uno guión cuatro, con domicilio en calle Sucre número doscientos veinte oficina cuatrocientos seis, Antofagasta, para que represente a los comparecientes y al Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A. en toda clase de juicios o procedimientos promovidos ante cualquier clase de tribunal, ordinario o extraordinario, cualquier sea la calidad procesal de los mandantes en ellos, sea como demandante, demandado, denunciante, denunciada, querellante o querellado, reclamante o reclamado, o tercero, siendo esta enunciación meramente ejemplar. El procurador podrá nombrar abogados patrocinantes y apoderados, asumir el patrocinio y el poder, revocar los patrocinios y poderes, todo ello con las facultades de ambos incisos del artículo séptimo del Código de Procedimiento Civil, las que se dan por expresamente reproducidas en este acto, especialmente las de avenir, transigir, renunciar a los términos y recursos legales, absolver posiciones. En comprobante, previa lectura, los comparecientes firman conjuntamente con el Notario que autoriza. Doy Fe./

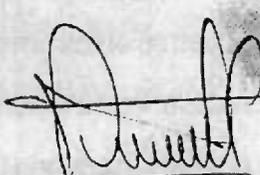
Por sí y en representación del Sindicato de Trabajadores de Empresa Minera Spence S.A.



ANDRÉS RAMÍREZ JAMETT



PABLO TRUJILLO BARRERA



DANIEL IBACACHE HENRIQUEZ

siete mil quinientos dos

7502.

ALBERTO CARVAJAL BRAVO

FRANCISCO ARAVENA VALDEBENITO



JULIO ABASOLO ARAVENA  
NOTARIO PÚBLICO Y CONSERVADOR DE MINAS



FIRMO Y SELLO LA PRESENTE COPIA FIEL DE LA MATRIZ  
QUE GUARDO EN MI REGISTRO.

05 SET. 2008

JULIO ABASOLO ARAVENA  
NOTARIO Y CONSERVADOR DE MINAS  
ANTOFAGASTA



Estimado Señor(a):

Su presentación del RIT T-16-2009, ha sido recepcionada conforme,

Con fecha: 05/11/2009

Hora: 19:30 horas

**Saluda atentamente,**

**Sandra Fraga Ayca**

**Jefe Unidad de Atención de Público**

**UNIDAD DE ATENCIÓN DE PÚBLICO**

**JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE ANTOFAGASTA**

**Manuel Antonio Matta N° 2822**

**Antofagasta**

**Fonos: (55) 263201 - 251609 - 254454 - 228366 - 487566 - 490276**