

ddoc

MATERIA : ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN
RECURRENTE : RICHARD ALBERTO BOBADILLA CAMPOS
C.I. N° 12.728.320-6
RECURRIDO : CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE
RUT N° 61.704.000-K

EN LO PRINCIPAL: INTERPONE ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE PROTECCIÓN; EN EL PRIMER OTROSÍ: ORDEN DE INNOVAR; EN EL SEGUNDO OTROSÍ: ACOMPAÑA DOCUMENTOS.

ILUSTRÍSIMA CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO

RICHARD ALBERTO BOBADILLA CAMPOS, C.I. N° 12.728.320-6, chileno, domiciliado para estos efectos en calle Ahumada 312, oficina 509, comuna y ciudad de Santiago, correo electrónico rbobadillacampos@gmail.com, a S.S. Ilma. digo:

Que, por este acto, y en conformidad a lo dispuesto en el art. 20° de la Constitución Política de la República de Chile interpongo acción constitucional de protección de garantías fundamentales en contra de la CORPORACIÓN NACIONAL DEL COBRE DE CHILE (CODELCO), rol único tributario N° 61.704.000-K, domiciliada en calle Huérfanos N° 1270, comuna y ciudad de Santiago, conforme se expone a continuación.

I. ACTO RECURRIDO, PLAZO DE INTERPOSICIÓN Y LEGITIMIDAD ACTIVA

Se presenta esta acción constitucional en contra de la decisión adoptada por la recurrida contenida en el documento VACS-074/2017, mediante la cual se ratifica la decisión de no acoger mi petición de reincorporación a la empresa.

De la referida decisión de CODELCO he tomado conocimiento por medio de carta N°107 fechada 9 de agosto 2017 del Ministerio de Minería, recibida en mi domicilio el día 12 del mismo mes. En consecuencia, la acción se interpone dentro del plazo establecido en el Auto Acordado atingente a la materia.

Concurro en esta acción por mí mismo en calidad de afectado por el acto arbitrario e ilegal que constituye la decisión antes señalada.

II. GARANTÍAS CONCLUCADAS

CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO
N° ING : Protección-56546-2017
N° Tomo : 0001
FECHA : 18/08/2017 HORA : 12:25 (CASTGIAC)
RECURSO : Protección-Protección
ROL :
TRIBUNAL :
56546-A



1900565462017000190

Se presenta esta acción constitucional por la perturbación de los derechos consagrados en el artículo 19 N° 1, a la integridad síquica; y N° 2, igualdad ante la ley.

III. HECHOS QUE SIRVEN DE FUNDAMENTO A LA PRESENTE ACCIÓN DE PROTECCIÓN.

Entre los años 2008 y 2012 me desempeñé como Operador de Maquinaria en el Centro de Trabajo Radomiro Tomic de la División Codelco Norte, en la ciudad de Calama. Tras realizar una denuncia en la Inspección del Trabajo y postularme como dirigente al Sindicato de Trabajadores, fui víctima de una persecución en mi contra, consistente en hostigamientos, amenazas, malos tratos, cambio de funciones, traslados, hasta mi despido en el mes de noviembre 2012.

Con posterioridad, mediante el Oficio N° 38206 del 18 de junio de 2013 de la Superintendencia de Seguridad Social, se declaró que desarrollé desde octubre 2012 una patología diagnosticada como "síndrome ansioso depresivo", con origen común. Sin embargo, el 8 de agosto 2014 mediante el Ordinario N° 52223, la misma Superintendencia acogió mi solicitud de reconsideración y tras revisar los antecedentes, concluyó que estuve expuesto a factores de riesgo de tensión síquica derivados de disfunción en las relaciones jerárquicas por un tiempo suficiente para desencadenar la afección en comento. Lo anterior, teniendo en base entre otros, el Informe de Fiscalización emitido por la Dirección del Trabajo a solicitud del juzgado del Trabajo de Calama (Causa rol T-3-2013)

Por este motivo, he solicitado a CODELCO en reiteradas ocasiones que acceda a reincorporarme en la empresa, pues aquejándome una enfermedad laboral como se ha establecido por la Superintendencia lo que correspondía era que me hayan trasladado a faenas donde no estuviera expuesto a los maltratos y hostigamientos de la jerarquía que me la causaron, conforme al artículo 71° de la ley 16.744.

Como por motivos administrativos dicha situación no fue acreditada sino hasta el año 2014, CODELCO pudo alegar que ninguna relación tenía con mi enfermedad y más aún, despedirme por incumplimiento grave de contrato en circunstancias de que los hechos que sostuvieron tal acción no eran más que expresión del acoso que estaba sufriendo.

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Al certificarse por parte de la Superintendencia que la patología que desarrollé desde octubre de 2012 tiene su origen en el contexto laboral en que desarrollaba mis funciones, queda claro que la obligación legal de CODELCO era trasladarme a faenas donde no estuviese expuesto a los maltratos de mi jefatura inmediata, conforme al artículo 71° de la ley 16.744 que prescribe que *"Los afiliados afectados de alguna enfermedad profesional deberán ser trasladados, por la empresa donde presten sus servicios, a otras faenas donde no estén expuestos al agente causante de la enfermedad"*. Lejos de ello, la empresa optó por despedirme, negando en todo momento el hostigamiento laboral que con posterioridad se certificó que ocasionó la patología que desarrollé.

Por este motivo, la decisión de CODELCO comunicada por intermedio del ministerio de Minería en orden a rechazar mi petición de reincorporación resulta arbitrariamente discriminatoria, pues sólo debido a que por motivos administrativos el origen laboral de mi enfermedad fue certificado por la superintendencia con posterioridad al despido, la empresa ha podido mantener su actual posición, negando sus obligaciones legales. Por dicha vía, se configura una perturbación a la garantía fundamental reconocida en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República. La situación además perturba la integridad síquica a que tengo derecho conforme al artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, pues la misma empresa responsable de ocasionarme la enfermedad laboral certificada por la Superintendencia es la que ahora niega mi reincorporación y con ello, los derechos que me corresponden conforme a la ley 16744.

POR TANTO,

SOLICITO A SS. Ilma.: que tenga por interpuesta la acción constitucional de protección, la acoja a tramitación y adopte las providencias que juzgue necesarias para restablecer y resguardar el imperio del derecho.


PRIMER OTROSÍ. Atendida la gravedad y actualidad de la conducta ilegal y arbitraria, solicito a SS. Ilma. conceder orden de innovar, en el sentido que, mientras se encuentre pendiente la tramitación de este recurso o, en su defecto, por el lapso que SS. Ilma. lo estime pertinente, la recurrida deberá reincorporarme a mis funciones en faenas diferentes a las que causaron la enfermedad laboral.

POR TANTO,

SOLICITO A SS. Ilma.: acceder a lo solicitado.

SEGUNDO OTROSÍ. Sírvase SS. Ilma. tener por acompañados los siguientes documentos.

- Copia simple de la carta N° 107 de fecha 9 de agosto de 2017 del Jefe de Gabinete de la Ministra de Minería
- Copia simple del Ord. N° 52223 del 8 de agosto 2014.
- Copia simple del Informe de Fiscalización que le sirve de fundamento, comisión N°0202/2013/309, de la Inspección Provincial del Trabajo Loa-Calama


RICHARD ALBERTO BOBADILLA CAMPOS
12.728.320-6

107

Santiago, 09 AGO 2017

Señora
Elizabeth Espinoza López
Francisco Urzúa # 3455, Comuna de Arica
elymonse11@gmail.com

Presenta

En relación a la solicitud derivada a esta Secretaría de Estado a través del MEMORANDUM INPR2017-30049, en la que reitera la situación laboral que afecta a su cónyuge, señor Richard Bobadilla Campos, señalamos lo siguiente:

1. Se envió a la Corporación Nacional del Cobre de Chile, CODELCO, dar respuesta a su petición, considerando que esta empresa cuenta con un Gobierno Corporativo, por lo que tiene independencia administrativa del Ministerio de Minería. La estatal, a través del documento VACS-024/2017 informó que el Sr. Bobadilla fue desvinculado por la aplicación del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo. En consecuencia, de acuerdo a la respuesta de la Gerencia de Recursos Humanos de División Radomiro Tomic, se ratifica la decisión de no acoger la petición del Sr. Bobadilla de ser reincorporado. Esta respuesta fue informada a usted el 13 de julio de 2017, mediante carta a su correo electrónico Elymonse11@gmail.com.
2. En respuesta a su MEMORANDUM INPR2017-28164 la cual fue enviada el 20 de julio a su correo electrónico Elymonse11@gmail.com, en la cual se comunica que el Informe de Evaluación Médica del Sr. Richard Bobadilla Campos fue derivado a la Seremi de Salud de la Región Metropolitana, y la carta de los dirigentes sindicales y representantes de diferentes organizaciones gremiales y de trabajadores, junto al Informe de Evaluación Médica mencionado anteriormente, fue entregado a la Seremi del Trabajo y Previsión Social de la Región Metropolitana.
3. Señalar que esta Secretaría de Estado fue informada por parte de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la Región Metropolitana, que los antecedentes de la situación médica del Sr. Bobadilla fueron remitidos al Servicio de Salud Metropolitano Oriente.

Por último, mencionar que nuestro compromiso permanente es hacer todos los esfuerzos para recibir y dar respuesta a todas las solicitudes que son remitidas a nuestro ministerio, de manera oportuna y de acuerdo a las facultades con las que contamos.

Le saluda atentamente,



Pablo Díaz Ríos
Jefe de Gabinete Ministro de Minería

Señor Director,
Comisaría,
Geología Nacional de Minería,
Fredericqz 5100H,
Of. Paseo y Archivo



COPIA INFORMATIVA



INTENDENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DEPARTAMENTO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO
10328-2013-R1

ORD. : 52223 08.08.14

ANT. : Presentación de don Richard Bobadilla Campos, de 11/09/2013.

MAT. : Solicitud de reconsideración. Situación de don Richard Bobadilla Campos, RUT: 12728320-6.

FTES. : Ley N° 16.744.

CONC. : Oficio N° 38206, de 18-06-2013, de esta Superintendencia.

DE : SEÑOR
CLAUDIO IBÁÑEZ GONZÁLEZ
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL (T y P)

A : SEÑOR
GERENTE GENERAL
MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN

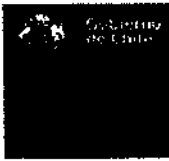
- 1.- Don Richard Bobadilla Campos se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando se reconsidere el dictamen citado en concordancia, mediante el cual se acogió el reclamo de esa Mutual, presentado conforme al artículo 77 bis, en contra de la Resolución de la ISAPRE-Chuquicamata, resolviendo declarar como de origen común la patología presentada por el trabajador con el diagnóstico de "Síndrome ansioso depresivo" y que originó la licencia médica N° 38948698, por 10 días a contar de 03-11-2012. Aporta, nuevos antecedentes que en su opinión cambian la calificación de la afección.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que los profesionales médicos de este Organismo revisó nuevamente el expediente y los nuevos antecedentes aportados concluyendo que procede modificar lo antes resuelto. En efecto, el Informe de Fiscalización emitido por la Dirección del Trabajo a solicitud del juzgado del Trabajo de Calama, permite concluir que el trabajador estuvo expuesto a factores de riesgo de tensión psíquica derivados de disfunción en las relaciones jerárquicas, por un tiempo suficiente para desencadenar la afección en comento.
- 3.- En consecuencia y con el mérito de lo precedentemente expuesto, esta Superintendencia dictamina que procede acoger la solicitud de reconsideración y se deja sin efecto el dictamen contenido en el Oficio N° 38206, de junio de 2013, de esta Superintendencia, declarando que procede otorgar los beneficios que establece la Ley N° 16.744, por el episodio de enfermedad laboral presentado por el trabajador en el período de noviembre de 2012 a enero de 2013.

Saluda atentamente a Ud.,



CLAUDIO IBÁÑEZ GONZÁLEZ
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL (T y P)

AMU/JMPF/SOP/ORM
DISTRIBUCIÓN:



**INFORME DE FISCALIZACIÓN
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES**

Nº COMISIÓN	0202/2013/309
FECHA DE INICIO INVESTIGACIÓN	20 de Marzo de 2013
FECHA DE TÉRMINO	02 de Mayo de 2013
FECHA DE EGRESO	03 de Mayo de 2013
TIEMPO UTILIZADO	7 Días
FISCALIZADOR DESIGNADO	NIDIELKA RADIC
ABOGADO DESIGNADO	CAROLINA HERRERA

DEL DENUNCIADO

EMPRESA	Codelco Chile División Radomiro Tomic
RUT	61.704.000-K
REPRESENTANTE LEGAL	Jorge Uribe Hernández
RUN REPRESENTANTE LEGAL	8.718.318-1
ACTIVIDAD	Extracción de Cobre

NOMBRE	Tribunal de Letras del Trabajo de Calama
RIT CAUSA	T-3-2013
DENUNCIANTE	Richard Bobadilla Campos
RUN	12.728.320-6
DOMICILIO	Francisco Urzua Nº3455 Arica
CARGO	Operador Mina



OBJETO DE LA INVESTIGACION

Constatar vulneración de derechos fundamentales (General): Vulneración del derecho a la vida, a la integridad física y síquica del trabajador. Vulneración al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia. Vulneración del derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

INFORME

DENUNCIA

El Tribunal del Trabajo de Calama mediante oficio N° A-047, de 01.03.2013 solicita efectuar informe de derechos fundamentales respecto de denuncia que acompaña.

Libelo Indica que desde que el trabajador solicitó fiscalización a la Inspección del Trabajo en 21 de agosto de 2012, por diversos incumplimientos de contrato colectivo, comenzó a experimentar una serie de conductas reprochables,. Se acrecienta el malestar del empleador cuando el trabajador se presenta formalmente como candidato del directorio del Sindicato de Trabajadores RT, en el mes de septiembre de 2012. Se produjo represalias y hostigamientos en contra del actor, derivando en su posterior desvinculación de la empresa, basada en un incidente al cual la empleadora le ha atribuido una gravedad que no tiene. En el mes de octubre. Luego de haber sido reprendido por el empleador por haber visto un partido de futbol junto a otros compañeros de labores, dentro de la jornada de trabajo. El Trabajador se siente afectado por esta situación por lo que informó al dpto. de RRHH de la empresa que adoptó la decisión de no permitirle desempeñar sus funciones, por lo que, al permanecer en dependencias de la administración pública, se vio sometido al escarnio público, dado que, sus compañeros lo vieron rondando las instalaciones sin prestar servicio alguno. Además, el trabajador fue sometido una serie de exámenes de alcohol y revisión exhaustiva de la hoja de conductor con el objeto de configurar alguna causal de despido. Todos estos hechos que afectaron su integridad, honra y dignidad tenían por objeto presionar al trabajador para obtener su renuncia. Además, se produce vulneración a su garantía de indemnidad puesto que el despido coincide con la solicitud de fiscalización.



DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN

1.-INSPECCIÓN OCULAR / VISITA EN TERRENO

2.-ENTREVISTAS: Trabajador denunciante, Operadores Mina, Dirigentes Sindicales, Gerente de Recursos Humanos actual y anterior, Abogado de la empresa, Analista de Estudios de Recursos Humanos e Ingeniero de Producción.

3.-REVISIÓN DOCUMENTAL: Contratos de Trabajo, anexos, descripción de cargos, cartas de amonestación, registro de asistencia, carta de aviso de término de la relación laboral del denunciante, exámenes médicos de alcohol y drogas, ficha clínica o antecedentes médicos, programa, cronograma o calendarización de exámenes médicos a los trabajadores del área mina, manual o Instructivo relativo al control de alcohol y drogas, evaluación de desempeño del denunciante, contrato colectivo vigente entre la empresa y el sindicato de trabajadores Radomiro Tomic, reglamento Interno de orden, higiene y seguridad de la empresa, copia de la grabación de radiofrecuencia 1E de los Operadores Mina desde el 12 al 16 de octubre de 2012, indicadores de productividad, documentación que acredite la salida del trabajador denunciante de su jornada de trabajo el día 25 de octubre de 2012, lista de trabajadores Inscritos para ver el partido de futbol el 16 de octubre de 2012 y la asistencia real de los trabajadores a dicha actividad, documentación que el empleador estime pertinente exhibir para aportar a este proceso de investigación.

4.-MUESTRA: Se entrevistó al trabajador denunciante, 5 Operadores Mina, 1 Dirigente Sindical y al actual Gerente de Recursos Humanos de la División Radomiro Tomic. Lo que da un total de 8 personas entrevistadas, de un total de 17 trabajadores debidamente citados a prestar declaración jurada.

5.-INDICIOS:

-Antecedentes de la relación laboral; fecha de inicio y término, causal aplicada y función denunciante.

-Efectividad que el denunciante presentó denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Calama en agosto de 2012 y que la empresa tomó conocimiento de ello. Antecedentes (hechos denunciados y constatados, sanción aplicada, otros relevantes).

-Efectividad que el denunciante presentó candidatura como Director del Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic, y la forma y fecha en que la empresa tomó conocimiento de este hecho.

-Efectividad que el denunciante solicitó autorización a su jefatura, Sr. Hernán Godoy, para observar el partido de fútbol de la selección chilena. Fecha de solicitud y



autorización, además de la existencia de permisos generalizados acordados en instrumento colectivo para este tipo de eventos.

-Efectividad que al denunciante se le practicaron exámenes médicos, específicamente de alcohol y droga. Antecedentes (frecuencia, existencia de programación y relación con otros trabajadores).

-Efectividad que el denunciante con anterioridad a su despido no le fueron asignadas labores por lo que no desarrolló de su trabajo.

HECHOS CONSTATADOS EN LA INVESTIGACIÓN

A) De la revisión documental

1.- De acuerdo a la información exhibida por el empleador, la totalidad de los Operadores Mina, cuentan con contratos de trabajo escriturado, anexos y descripciones de cargo. Sin embargo, en el caso particular del trabajador denunciante Richard Bobadilla, no se exhibió anexo de contrato de trabajo por el período en que permaneció en un proceso de investigación en el Barrio Cívico del Centro de Trabajo Radomiro Tomic. Consta un contrato de trabajo a plazo fijo desde el 11 de marzo de 2009 al 28 de febrero de 2010 y una modificación con carácter de Indefinido a partir del 03 de mayo de 2010, ambos contratos con la función de Operador Mina.

No se exhibieron los contratos de trabajo, anexos y descripción de cargos de Hernán Godoy como Ingeniero de Producción y jefatura directa del denunciante, Jorge Vargas como Gerente de Recursos Humanos del período investigado, William Ávalos como Abogado de la empresa, Jorge Uribe como actual Gerente de Recursos Humanos de la División Radomiro Tomic y Ramón Quilodrán como Analista de Estudios de Recursos Humanos. Pese a haber sido debidamente requeridos, según consta en Acta de Requerimiento de Documentación, correspondiente al formulario F-7, generado con fecha 01 de abril de 2013.

2.- De acuerdo al requerimiento efectuado a través de formulario F-7 de fecha 01 de abril de 2013, se solicita al empleador exhiba cartas de amonestación aplicadas al trabajador denunciante, Richard Bobadilla Campos y al resto de los Operadores Mina entrevistados, desde enero hasta noviembre de 2012. Sin embargo, el empleador no exhibe información al respecto.

3.- El empleador exhibe copia de los comprobantes de tiempo (asistencia), en los cuales se constata que el trabajador denunciante Richard Bobadilla trabajó con normalidad desde febrero de 2011 hasta el 17 de enero de 2012, puesto que a partir del día 18 de



enero hasta el 18 de abril y del 04 de mayo al 02 de julio del año 2012, presentó licencias médicas por enfermedad. En octubre de 2012, los días 15 y 16 registran vacaciones, **el 25 de octubre registra asistencia de 08:00 a 18:30 horas con 10.50 horas trabajadas** y el 29 de octubre una falla. El mes de noviembre de 2012 no figura asistencia por parte del denunciante.

El resto de los Operadores Mina trabajaron con normalidad desde mayo hasta octubre de 2012, considerando algunos períodos de feriado legal y el resto de los comprobantes de tiempo del período requerido desde enero hasta noviembre de 2012, no fue exhibido por el empleador.

4.- El empleador exhibe comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo del señor Richard Bobadilla Campos, cuya causal aplicada corresponde a la establecida en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, y la forma de notificación al trabajador establece que fue personalmente. Dicho ingreso fue realizado a través de la página web de la Dirección del Trabajo y cuyo número de folio asignado corresponde al 0202/2012/33688 de fecha 01 de noviembre de 2012. Además, el empleador exhibe carta de término de la relación laboral de fecha 01 de noviembre de 2012 y dirigida al señor Richard Bobadilla Campos donde se establece la misma causal de despido señalada precedentemente y los fundamentos de hecho, por haber organizado una actividad dentro de su jornada laboral, coordinando la logística e infraestructura para la ocasión, sin contar con la autorización expresa de su jefatura directa. Y que **el día jueves 25 de octubre habría hecho abandono de su lugar de trabajo, trasladándose a la ciudad de Calama alrededor de las 15:00 horas.**

Agrega, que los hechos descritos, además son constitutivos de las transgresiones al Reglamento Interno, de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa. Establecidos en el artículo 47 N°2, N°3 y N°12. Señala también que las cotizaciones previsionales se encuentran debidamente enteradas y se adjunta copia. Dicho documento está firmado por don Jorge Uribe Hernández, como Representante Legal Laboral.

5.- En relación a los exámenes médicos practicados al denunciante Richard Bobadilla, específicamente test de alcohol y drogas, desde su ingreso a la empresa hasta octubre de 2012, el empleador exhibe un documento que se refiere al consentimiento informado y debidamente firmado por parte del trabajador Richard Bobadilla, para la toma de exámenes de alcohol y drogas en el policlínico Radomiro Tomic, efectuado el día 31 de octubre de 2012, el cual arrojó negativo a ambos test. Además se exhiben dos exámenes preocupacionales del 28 de noviembre de 2007 y 26 de marzo de 2008, ambos normales. También, un informe Psicolaboral de Operadores del trabajador Richard

Bobadilla, efectuado el 22 de noviembre de 2007, cuya conclusión y recomendaciones emitidas por la Psicóloga Patricia Brito, fueron que el trabajador tenía un adecuado potencial para el desempeño de las funciones requeridas.

6.- De acuerdo al requerimiento de documentación efectuado por la fiscalizadora actuante a través de formulario F-7 de fecha 01 de abril de 2013, se le solicita al empleador exhiba ficha clínica o antecedentes médicos del trabajador denunciante, Richard Bobadilla. Sin embargo, el empleador señala a través de una nota que no los entregará porque los antecedentes solicitados forman parte de la privacidad del trabajador, derecho protegido por el Código del Trabajo artículo 5°. Documento firmado por Jorge Uribe Hernández, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos de la División Radomiro Tomic.

7.- En relación al programa, cronograma o calendarización de exámenes médicos efectuados desde enero hasta octubre de 2012, a los trabajadores del área mina donde desempeñaba funciones el denunciante, respecto del test de alcohol y drogas, el empleador exhibe una nómina con un total de 857 exámenes realizados en el año 2012 a los trabajadores del Centro de Trabajo Radomiro Tomic, de los cuales 2 corresponden al trabajador denunciante Richard Bobadilla, correspondientes al 27 de febrero y 31 de octubre de 2012. Además, el empleador exhibe directivas sobre consumo de alcohol y drogas entregadas al trabajador denunciante, con fechas 11 de marzo de 2009 y 03 de mayo de 2010.

8.- El empleador exhibe un sistema de mejoramiento del desempeño laboral 2011 Codeco Chile División Radomiro Tomic, en el cual aparecen 12 trabajadores enuncados, con una ponderación asignada a un SMLD, que va desde un máximo de 90 hasta un mínimo de 73, en la que figura el trabajador denunciante con la mínima ponderación asignada. Sin embargo, dicho documento no explica los conceptos considerados, ni la escala de evaluación establecida para ello.

9.- El empleador exhibe Contrato Colectivo de Trabajo vigente desde el 01 de diciembre de 2010 hasta el 31 de marzo de 2014, suscrito con el Sindicato de Trabajadores Actual División Radomiro Tomic. En su Cláusula N° 34 establece que, respecto a los trabajadores contratados indefinidos a partir del 01 de enero de 2010, lo siguiente:

"A partir del año 2010 se efectuaron nuevas contrataciones de trabajadores indefinidos en el Centro de trabajo Radomiro Tomic, a quienes no se les hicieron extensivas las estipulaciones del Convenio Colectivo celebrado entre la División y el Sindicato, de fecha 04 de Junio del 2007 y cuya vigencia expira con fecha 30 de Noviembre de 2010,

fijándose a su respecto estipulaciones particulares de remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo, acorde con los nuevos lineamientos estratégicos de la Empresa y que constan en los respectivos contratos individuales de trabajo y sus anexos”.

10.- De acuerdo al requerimiento efectuado por la fiscalizadora actuante a través de formulario F-7 de fecha 01 de abril de 2013, se solicita al empleador exhiba Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, el cual establece en su título XVII, artículo 61° en relación a las informaciones, peticiones y reclamos: *Las peticiones, informaciones y reclamos, como asimismo las diferencias de interpretación derivadas de la aplicación de los instrumentos colectivos de trabajo que los trabajadores deseen formular personalmente, relacionados con sus derechos y obligaciones relativos a la empresa, deben ser presentados en primera instancia a sus jefes inmediatos; de no ser resuelto por ellos, podrán elevarse por escrito para su resolución, a la Gerencia de Recursos Humanos, directamente o a través de los sindicatos que lo representen. La Gerencia de Recursos Humanos evaluará todos los antecedentes y resolverá respecto del desacuerdo, comunicando su decisión y las acciones que deriven de ella a la jefatura correspondiente, al trabajador y a su organización sindical*

11.- De acuerdo al requerimiento efectuado a través de formulario F-7 de fecha 01 de abril de 2013, se solicita al empleador exhiba los indicadores de la productividad del área mina y su producción real, generada desde mayo hasta diciembre de 2012. El empleador exhibe un cuadro resumen con el total de material movido en mina, constatándose que el monto real acumulado de ktmh 2012 es de 245.946 y el presupuestado del mismo período es de 244.332 ktmh.

12.- De acuerdo al requerimiento efectuado a través de formulario F-7 de fecha 01 de abril de 2013, se solicita al empleador exhiba copia de la grabación de radio frecuencia 1E de los Operadores Mina, desde el 12 al 16 de octubre de 2012, en que don Hernán Godoy Sánchez comunica a los trabajadores, las resoluciones de la administración de la empresa, respecto del permiso para ver un partido de fútbol. El empleador exhibe una nota que señala que los respaldos de los audios de las radio frecuencias de la División, tienen vigencia máxima de tres meses móviles consecutivos, transcurrido dicho plazo la información se elimina de los servidores divisionales. Documento firmado por Jorge Uribe Hernández, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos de la División Radomiro Tomic.

13.- De acuerdo al requerimiento efectuado a través de formulario F-7 de fecha 01 de abril de 2013, se solicita al empleador exhiba documentación, videos o fotografías que acrediten la salida del trabajador denunciante, Richard Bobadilla, de su jornada de

trabajo el día 25 de octubre de 2012 y la investigación generada por el empleador. El empleador exhibe una nota que señala que el respaldo de las grabaciones de videos de la División, tienen un máximo de un mes móvil, transcurrido dicho plazo la información se elimina de los servidores divisionales. Adicionalmente el día 25 de octubre de 2012, el señor Bobadilla se encontraba a disposición de la Gerencia de Recursos Humanos y cuando se requirió de su presencia alrededor de las 15:00 horas, indica que no fue hallado en dependencias de la División Radomiro Tomic y tampoco fue posible contactarlo telefónicamente. Documento firmado por Jorge Uribe Hernández, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos de la División Radomiro Tomic.

14.- De acuerdo al requerimiento efectuado a través de formulario F-7 de fecha 01 de abril de 2013, se solicita al empleador exhiba la lista de trabajadores inscritos para ver el partido de futbol el 16 de octubre de 2012 y la asistencia real de los trabajadores. Sin embargo, el empleador exhibe una nota donde manifiesta que se ignora la procedencia de dicho documento y por lo tanto, no está en poder de la empresa. Documento firmado por Jorge Uribe Hernández, en su calidad de Gerente de Recursos Humanos de la División Radomiro Tomic.

15.- Cabe destacar que el empleador exhibe las declaraciones manuscritas del denunciante Richard Bobadilla y de su jefatura directa don Hernán Godoy, pero que son ininteligibles.

B) De las declaraciones

1.- El trabajador denunciante comenta que ingresó a trabajar a la empresa Codelco Chile División Radomiro Tomic el 03 de febrero de 2008 y que trabajó sin problemas hasta noviembre de 2010, desempeñando la función de Operador Mina. Que presentó a la empresa una carta de oferta para negociar colectivamente, la que fue aceptada por el sindicato. Que habrían pasado unos meses y con otros compañeros se dieron cuenta que no se estaban cumpliendo los pagos de los bonos y beneficios acordados como: Bono anual de negocios Radomiro Tomic (BANRT), pagando solo el 30% del total, Incentivo Mensual Variable (IMV) del Centro de Trabajo Radomiro Tomic, Bono repartición de ganancias (BRG) del Centro de Trabajo Radomiro Tomic, Monto para menú de beneficios, Plan de salud, Feriado anual de 18 días, otorgando solamente 15 días y sin la posibilidad de vender los 3 días restantes y Bono sulfuros, ganado por el sindicato en forma posterior a la negociación.

Manifiesta que de un total de 757 socios del Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic, sólo a 18 socios que participaron del proceso de negociación colectiva, no se les respetó



la carta de oferta entregada por el empleador. Por lo cual comenzó a reclamar el correcto pago de los bonos y beneficios ofrecidos, desde noviembre de 2010, sin obtener resultados positivos, ya que el empleador aduce la diferencia en dicho pago, a la fecha de ingreso de éstos trabajadores, puesto que fueron contratados con posterioridad al año 2008. Por lo anteriormente expuesto, ingresó una denuncia en la Inspección del Trabajo El Loa Calama, con fecha 21 de agosto de 2012, por la cual se generó una fiscalización que dio como resultado que no había infracción por parte del empleador. Debido a ello, hubo amenazas y hostigamiento laboral por parte de las jefaturas de la empresa, como Hernán Godoy Sánchez, Jefe de Turno, don Jorge Vargas, Gerente de Recursos Humanos en ese momento, quienes lo instaban a renunciar e irse de la empresa. Luego, se postula como dirigente sindical al sindicato, pero no le alcanzó la votación para ingresar al directorio.

Comenta que el día 12 de octubre de 2012, le solicita a su jefatura directa, don Hernán Godoy, a través de la frecuencia 1A si se podía cambiar a la frecuencia 1E que era la que correspondía a su área operativa mina y le preguntó si existía la posibilidad que él les gestionara la autorización para ver el partido de Chile v/s Argentina el día 16 de octubre de 2012, como había ocurrido con los turnos anteriores. Y que se evaluara la forma de poder devolver las horas destinadas a dicha actividad. En el transcurso del siguiente turno, don Hernán informa a todos los trabajadores de operaciones mina, alrededor de 110 operadores, a través de la frecuencia 1E que la gerencia había autorizado la actividad y que debían firmar una lista los trabajadores, para que fueran descontados 30 minutos de la hora colación diariamente, hasta completar el tiempo ocupado en la actividad.

Comenta que fue el primero en firmar la lista y en ese momento don Hernán, le dice sarcásticamente que parece que iba a ser el único, mientras permanecía al lado de la lista, intimidando al resto de los trabajadores. Al día siguiente al ingresar al turno, su jefatura directa le golpea la espalda diciéndole en forma reiterada "Cuidate" y dos veces "Cuidate Huevón". En el horario de colación decidió enfrentar a don Hernán Godoy por sus dichos y grabarlo con su celular, entonces él le manifiesta ofuscado que lo va a sacar de la línea (bajarlo del camión, sin otorgarle trabajo) y luego lo amenaza con ir a hablar con el Superintendente de la Mina, Raúl Molina, pero cambia de opinión en ese mismo momento y lo amenaza con hablar con el Gerente de la mina, Lindor Quilroga.

Luego, pasada unas horas, lo trató de convencer amablemente para que se borrara de la lista, porque terminaría viendo solo el partido, informándole que el resto de sus compañeros se habían borrado de la lista y que como jefatura le daría mucha pena ver como el resto de sus compañeros se reírían de él al verlo solo viendo el partido en el casino.

Finalmente, 8 trabajadores firmaron la lista y vieron el partido, pese a que don Hernán les habría solicitado que se borrarán de ella, incluso a partir del mismo día que se firmó la lista comenzaron a devolver los 30 minutos de colación, quedando devueltas las horas de trabajo. Al terminar el partido, don Hernán Godoy le ordena que baje a Calama porque debe presentarse al día siguiente a primera hora en Recursos Humanos. Don Jorge Uribe, Gerente de Recursos Humanos, le solicita escriba de puño y letra, los hechos acontecidos antes, durante y después del partido, debido a que el señor Ramón Quilodrán, se encontraba realizando una investigación al respecto. Luego, don Jorge Uribe lo dejó dos semanas en el Barrio Cívico de la faena RT sin realizar ninguna función, por lo que no pudo registrar su asistencia en el camión. Con fecha 31 de octubre de 2012, que incluso lo mandaron a hacerse exámenes de alcohol y drogas, los que no arrojaron anomalías. Y al día siguiente, con fecha 01 de noviembre de 2012, le informa don Jorge Uribe, su desvinculación de la empresa, a través de una carta, con el argumento de haber provocado perjuicios en el normal funcionamiento de la labor productiva de la empresa, al haber realizado una actividad sin autorización de su jefatura directa y de haber abandonado su lugar de trabajo, habiendo sido modificada la jornada laboral de 7X7 a 4X3, el día 25 de octubre de 2012. El trabajador manifiesta que su despido fue una represalia del empleador por haber participado de las elecciones sindicales y por la denuncia ingresada en la Inspección del Trabajo, ya que nunca hizo abandono de su lugar de trabajo el día 25 de octubre de 2012 y consta en que sostuvo una conversación alrededor de las 17:10 horas en el Barrio Cívico con el trabajador Carlos Núñez Cepeda, perteneciente al grupo E-4 de la faena RT.

2.- El Gerente de Recursos Humanos de la División Radomiro Tomic, señala que don Richard Bobadilla desempeñaba la función de Operador de Equipos Pesados, desde que ingresó a la División hasta el día de su desvinculación. Que don Richard Bobadilla tuvo un conflicto con su jefatura directa, Hernán Godoy, debido a que insistió en ver un partido de fútbol de la selección chilena versus la selección Argentina en octubre del año pasado. Manifiesta que si bien es cierto, existió una autorización inicial por parte de su jefatura directa, don Hernán Godoy y del Superintendente de la Mina, Raúl Molina, un día antes del partido se desestimó dicha autorización por razones de productividad, situación que fue comunicada verbalmente por parte de don Hernán Godoy a Richard Bobadilla, quien lideraba dicha convocatoria. Desconoce si dicho desistimiento de autorización para ver el partido de Chile v/s Argentina se le comunicó a la directiva del sindicato. Por tal razón fue bajado de la faena a las oficinas de RRHH de RT, por alrededor de 2 o 3 semanas para hacer una investigación, respecto de lo denunciado por su jefatura directa. La investigación concluyó que por parte de don Richard Bobadilla existía un incumplimiento grave de las obligaciones que impone su contrato y por tal



razón fue desvinculado de la empresa. Este incumplimiento obedece a que afectó la producción de la mina, cuya información está respaldada por datos estadísticos de productividad. Agrega, que de hecho en el proceso de investigación llevado a cabo, se le solicitó a don Richard Bobadilla que aportara antecedentes y testigos. Situación que no se concretó.

Señala que se le autorizó permisos los días viernes, sábados y domingos, debido a que las oficinas no tienen establecido el turno 7X7. Pero un día jueves no fue habido en las oficinas de RT y nos informaron que había bajado de la faena con un contratista a la ciudad de Calama, sin la autorización de la jefatura. Y esa fue una conclusión que sacamos como área de RRHH, puesto que no bajó en camioneta ni en los buses de la empresa. Pero dicha situación no consta en documentación, registros o videos. Sin embargo, se complementó con el incumplimiento efectuado por el trabajador.

El reglamento interno de la empresa señala que se toman de manera aleatoria exámenes de alcohol y drogas a 5 trabajadores de la empresa, en forma diaria. Coincidentemente, esas 2 o 3 semanas que don Richard Bobadilla permaneció separado de sus funciones en las oficinas de RRHH de RT, salió sorteado para la toma de exámenes de alcohol y drogas.

La empresa tenía antecedentes de la participación del señor Bobadilla en las elecciones de dirigentes sindicales, sin embargo, esa situación no fue considerada para su desvinculación.

Pese a que efectivamente alrededor de 4 trabajadores vieron el partido, solo Richard Bobadilla fue desvinculado de la empresa por liderar esta actividad. Además, de haber tenido malos tratos y malas palabras con su jefe directo, don Hernán Godoy.

Destaca que no hubo devolución de las horas de trabajo por parte de dichos trabajadores con el descuento de 30 minutos de su hora de colación, ni antes ni después del partido, por lo que las 2 horas que duró dicha actividad, se perdieron de producir mineral. La dirigencia sindical les comunicó al Gerente de la Mina, Lindor Quiroga y a su persona, que había un trato inadecuado por parte de don Hernán Godoy hacia los Operadores Mina, situación que fue conversada por parte del Gerente de la Mina con don Hernán Godoy solicitándole un cambio de actitud. En el caso de don Richard Bobadilla, también hubo conversaciones respecto de su actitud por parte de su jefatura directa, don Hernán Godoy y por parte del Gerente Mina y Superintendente de Operaciones Mina, Lindor Quiroga y Raúl Molina, respectivamente. Conversaciones que no constan en ningún respaldo.

3.- Uno de los Operadores Mina, señala que conoce a don Richard Bobadilla desde que ingresó a Radomiro Tomic. Pero una vez que pasó con contrato indefinido, lo cambiaron al turno E-4, por lo que comenzó a ver a Richard con menos frecuencia.

Sabe que hubo problemas con 18 trabajadores de RT porque no se les estaban pagando los mismos beneficios que al resto de los trabajadores sindicalizados que bordean los 800 y esto porque en el contrato colectivo, en el punto 2.34 establece que aquellos trabajadores que ingresaron con posterioridad al 01 de enero de 2010, no tienen derecho a algunos beneficios.

Sabe también que por esta situación hubo una fiscalización en la Dirección del Trabajo y esto habría sido a solicitud del sindicato, ya que no podía denunciar esta situación en forma particular cada trabajador, porque serían desvinculados de la empresa. De hecho uno de los trabajadores que instó al sindicato a pelear por esta situación fue Guillermo González Chinga, que tenía intenciones de postularse como dirigente, de hecho se encontraba haciendo campaña. Lo conoció personalmente porque trabajaban en el mismo turno. Comenta que era un buen trabajador, no presentaba licencias médicas, llegaba a la hora y manejaba bien la maquinaria pesada. Sin embargo, por reclamar esta situación de no pago de beneficios a un grupo de trabajadores, fue desvinculado de la empresa de un día para otro y sin argumentos laborales. Su desvinculación fue muy sorpresiva y esta situación amedrentó al resto de los trabajadores que estaban reclamando por los beneficios impagos que se estaban generando por medio del sindicato en tribunales.

Al tiempo después desvincularon de la empresa a Richard Bobadilla por haberse postulado al sindicato y pelear por los beneficios que la empresa les negaba a los 18 trabajadores.

El día jueves 25 de octubre de 2012, aproximadamente a las 17:30 horas se encuentra en el Barrio Cívico de RT con Richard Bobadilla, quien le comentó que le habían cambiado el turno a 4X3 y que lo tenían ahí sin hacer nada, que ya no estaba trabajando en la mina. Pero no le comentó por qué razón se encontraba en esa situación.

Después del despido de Guillermo González Chinga, los trabajadores comenzaron a comentar que había amenazas de despido hacia los trabajadores que siguieran reclamando. Su apreciación es que el empleador está desvinculando a los trabajadores que han reclamado por el pago de los beneficios señalados y más aún aquellos que pretenden ingresar al sindicato para reclamar por estos derechos. Lo cual habría quedado demostrado con el despido de Guillermo González Chinga y Richard Bobadilla. Por esa razón el grupo de 18 trabajadores, que ahora va en 16, están atemorizados y ya no hablan nada ni reclaman, por temor a perder sus trabajos. Pese a que sienten muy

mal por percibir menos remuneraciones que el resto de los compañeros que hacen las mismas funciones y discriminados por el empleador.

4.- Otros Operadores Mina, manifiestan que ingresaron a trabajar a la empresa hace más de 3 años aproximadamente, que no reciben el mismo monto de bonos y beneficios que los trabajadores más antiguos. Toda esta situación habría generado la molestia de varios de éstos trabajadores que han reclamado a los dirigentes sindicales y a las jefaturas de la empresa.

Ahora han ingresado varios trabajadores nuevos, que vienen con contratos de trabajo con menos beneficios que los suyos, lo que refleja que se han ido disminuyendo los beneficios económicos para los trabajadores con el paso del tiempo.

Saben que Richard Bobadilla reclamó de esta situación, porque era uno de los trabajadores afectados por la diferencia remuneracional. Y debido a lo mismo se postuló al sindicato, pero no resultó electo como dirigente sindical.

Saben también que Richard Bobadilla habló con un abogado que estaba efectuando una demanda por esta diferencia remuneracional. Y creen que la desvinculación de Richard Bobadilla fue influenciada por don Hernán Godoy, porque ellos tenían diferencias. De hecho no sería el único caso, puesto que anteriormente, don Hernán había hostigado laboralmente a otra trabajadora antigua, de la cual no recuerdan su nombre. Pero saben que don Hernán Godoy logró sacarla de la empresa y uno de ellos también fue víctima de sus represalias, por haber solicitado sus vacaciones. Cambiándolo de equipos de maquinaria pesada a unas de menor envergadura, donde sólo trabajaba personal nuevo. De hecho tuvo que pedirle disculpas para revertir la situación en que se encontraba.

Les consta que don Hernán Godoy hostigaba laboralmente y perseguía a Richard Bobadilla, puesto que lo encaraba respecto de algunas situaciones. Estas diferencias se agudizaron aún más después de un partido de fútbol entre Chile v/s Argentina.

A mediados del año 2012, se autorizó a los trabajadores a ver dicho partido por parte de la gerencia de la empresa, según lo informado por los dirigentes sindicales. Situación que molestó profundamente a don Hernán Godoy, quien amedrentó a los compañeros de trabajo, con la finalidad de que no vieran el partido de fútbol. De hecho muchos trabajadores se acercaron al casino para ver el partido de fútbol, sin embargo, al llegar al lugar se devolvieron por la molestia de don Hernán Godoy.

Alrededor de 15 trabajadores firmaron la lista y vieron el partido, pero solo Richard Bobadilla fue desvinculado de la empresa.

Muchos trabajadores le tienen miedo a don Hernán Godoy, ya que él es una jefatura de carácter fuerte, muy prepotente, déspota, mentiroso, humillante, autoritario y mal educado, deja a los trabajadores hablando solos cuando no están de acuerdo con él. Y

los amedrenta y hostiga a través de don Luis Rojas. Además que es rencoroso y vengativo, tiene favoritismo con algunos trabajadores que lo siguen. Pero aquellos trabajadores con los cuales tiene alguna diferencia de opinión, caen en su lista negra. Lo que significa problemas en los ascensos de escala y en la participación de capacitaciones. Don Hernán Godoy, es considerado una persona conflictiva, complicado, mentiroso, poco serio y que anda con muchos cahulines. Él tiene problemas con muchos trabajadores Operadores Mina, quienes han generado varias acusaciones de maltrato psicológico en su contra con el sindicato.

Por esa razón creen que el despido de Richard Bobadilla fue una represalia del Jefe de Turno, don Hernán Godoy, por haberlo encarado públicamente, delante de otros compañeros de trabajo. Ya que los trabajadores estaban un poco temerosos y guardaban silencio de muchas situaciones.

5.- Uno de los Dirigentes Sindicales señala que hubo un problema a fines del 2010 con alrededor de 60 trabajadores sindicalizados, puesto que tenían contratos "precarios", que corresponden a un tipo de contrato discriminador respecto de los demás contratos de trabajo. Estos trabajadores tuvieron problemas por ser contratados con posterioridad al año 2010 y por lo cual Codelco no les pagaba todos los beneficios y bonos como al resto de los trabajadores contratados con anterioridad a la fecha señalada.

El contrato colectivo que se firmó con el sindicato el año 2010, establecía en una de sus cláusulas este tipo de contrato "precario" que dejaba a los trabajadores que ingresaban con posterioridad al año 2010, sin percibir la totalidad de los beneficios que al resto de los trabajadores más antiguos.

Por esa razón el sindicato denunció esta situación en tribunales, argumentando infracción a la ley 20.348 que establece igual remuneraciones a igual cargo. Sin embargo, tribunales rechazó la demanda, puesto que se había aceptado este tipo de contrato "precario" en el contrato colectivo y que además se mantenía vigente aún, por lo que el sindicato les informó a los trabajadores afectados que debían demandar en forma particular o agrupada como trabajadores por discriminación salarial.

Esta situación provocó que algunos trabajadores reclamaran por la diferencia salarial entre sus pares, entre ellos Guillermo González Chinga y Richard Bobadilla, ambos desvinculados de la empresa por la misma razón, pese a que el empleador argumenta diferentes causales para no evidenciar el fondo del conflicto.

Sin embargo, a don Richard Bobadilla se le desvinculó de la empresa por perjuicios a la productividad de la misma, al ver un partido de fútbol en sus horas de trabajo, sin la autorización de su jefatura directa. Dicha situación no fue real, puesto que todos los trabajadores Operadores Mina, escucharon por la frecuencia 1-A cuando don Hernán Godoy, jefe de turno de operaciones, señaló que la Administración de Radomiro Tomic



había autorizado a los trabajadores para que vieran el partido Chile V/S Argentina en octubre de 2012. De hecho el mismo Jefe de Turno, don Hernán Godoy comenzó a amedrentar a los trabajadores en el turno y antes del partido, para que no asistieran. Debido a lo cual sólo 8 trabajadores vieron el partido.

Es más, ese no fue el único partido que se vio en la faena Radomiro Tomic, sino que la mayoría de los partidos en que participaba la selección chilena y esto le fue autorizado verbalmente por don Raúl Molina, Superintendente Mina. De hecho las horas del partido se devolvieron en su totalidad con las horas de colación. Por lo que no se entiende el despido de Richard Bobadilla, ya que estaba autorizado para ver el partido no sólo por su jefatura directa, sino que por el superintendente de la mina.

Señala que varios trabajadores Operadores Mina, le comentaron que don Hernán Godoy, Jefe de Turno de RT, hostigaba laboralmente a Richard Bobadilla, le exigía más que al resto de los trabajadores. Tenía un trato prepotente, arrogante, autoritario y humillante, no solo con Richard Bobadilla, sino que con todos los trabajadores Operadores Mina.

Comenta que Luis Ossandón escuchó y le manifestó que don Hernán Godoy les habría comunicado a los trabajadores a plazo fijo que tendrían problemas con su contratación Indefinida si veían el partido.

Sabe que con posterioridad al partido de Chile v/s Argentina, Richard Bobadilla fue sacado de sus funciones y destinado a permanecer en el Barrio Cívico de RT, sin desarrollar ninguna labor, puesto que se encontraba en un estado depresivo por el hostigamiento laboral que recibió de su jefatura directa, don Hernán Godoy. Situación que le fue comunicada al representante del empleador, don Jorge Uribe, Gerente de Recursos Humanos por parte del sindicato. Esta es una situación que está en conocimiento de todos los operadores mina del grupo 3, debido a la rivalidad que existía entre ambos, puesto que don Hernán Godoy es una persona conflictiva y estresante, no solo con Richard Bobadilla, sino que con todos los trabajadores que no le llevan el amén. Pero el empleador despidió al trabajador Richard Bobadilla por falta grave a su contrato de trabajo y abandono del mismo, argumentando que tenía pruebas de aquello y que dicha documentación y fotografías las exhibiría en tribunales.

Cree que el despido de Richard Bobadilla, fue una represalia del empleador por haber participado de las elecciones sindicales, varios reclamos por la diferencia salarial y por la denuncia Ingresada en la Inspección del Trabajo para que la empresa fuese fiscalizada.

Don Hernán Godoy es un Jefe rencoroso y vengativo, que abusó de esta situación para generar la desvinculación de Richard Bobadilla de la empresa.

Manifiesta que le comunicó a los trabajadores citados a declarar y ellos le señalaron que no habían sido informados de la citación por parte del empleador, por ende no fueron autorizados a bajar de la faena RT. Situación de la cual fue testigo presencial la



fiscalizadora que se encontraba tomando su declaración, mientras los trabajadores le comentaban lo señalado precedentemente vía telefónica.

CONCLUSIONES

1. Antecedentes de la relación laboral; fecha de inicio y término, causal aplicada y función denunciante.

Consta un contrato de trabajo a plazo fijo desde el 11 de marzo de 2009 al 28 de febrero de 2010 y una modificación con carácter de Indefinido a partir del 03 de mayo de 2010, ambos contratos con la función de Operador Mina. Sin embargo, en el caso particular del trabajador denunciante Richard Bobadilla, el empleador no exhibió anexo de contrato de trabajo por el período en que permaneció en un proceso de investigación en el Barrio Cívico del Centro de Trabajo Radomiro Tomic.

Consta comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo del señor Richard Bobadilla Campos, de fecha 01 de noviembre de 2012, cuya causal aplicada corresponde a la establecida en el Artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

2. Efectividad que el denunciante presentó denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Calama en agosto de 2012 y que la empresa tomó conocimiento de ello.

Consta Ingreso de denuncia 0202/2012/1138 de fecha 28 de agosto de 2012, interpuesta por el señor Richard Bobadilla Campos. En donde se solicitan fiscalizar los conceptos de no contener el reglamento Interno el procedimiento de reclamación por incumplimiento al principio de Igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, e incumplimiento de las estipulaciones de Instrumento colectivo. De dicha fiscalización no se cursan infracciones, puesto que se constata que las remuneraciones han sido debidamente pagadas de acuerdo a lo convenido en los respectivos Instrumentos individuales y colectivos de trabajo. El empleador tomó conocimiento debido al proceso de fiscalización efectuado por la Dirección del Trabajo, según consta en la declaración del Gerente de Recursos Humanos de la División.

3. Efectividad que el denunciante presentó candidatura como Director del Sindicato de Trabajadores Radomiro Tomic, y la forma y fecha en que la empresa tomó conocimiento de este hecho.

Constatado, de acuerdo a las declaraciones juradas de la totalidad de los trabajadores entrevistados. El representante del empleador señala haber tenido conocimiento de la postulación del señor Richard Bobadilla al sindicato a través del proceso electoral del mismo.

4. Efectividad que el denunciante solicitó autorización a su jefatura, Sr. Hernán Godoy, para observar el partido de fútbol de la selección chilena. Fecha de solicitud y autorización, además de la existencia de permisos generalizados acordados en instrumento colectivo para este tipo de eventos.

Constatado a través de la totalidad de las declaraciones juradas de los trabajadores entrevistados y el reconocimiento expreso del Secretario del Sindicato y el Gerente de Recursos Humanos de la empresa. Sin embargo, no consta en documento alguno el desistimiento de dicho permiso por parte del empleador y la comunicación respectiva al denunciante Richard Bobadilla.

5. Efectividad que al denunciante se le practicaron exámenes médicos, específicamente de alcohol y droga. Antecedentes (frecuencia, existencia de programación y relación con otros trabajadores).

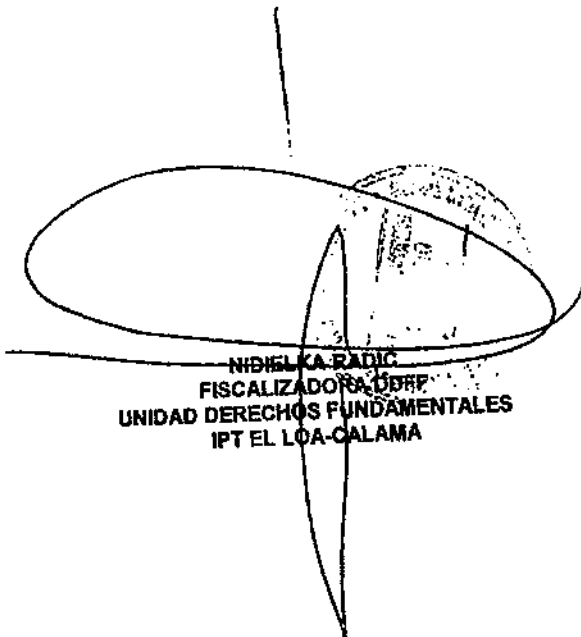
Constatado, puesto que existe documentación que certifica que el denunciante fue sometido al test de alcohol y drogas el 31 de octubre de 2012, mientras se encontraba en proceso de investigación en las dependencias de Recursos Humanos del Centro de Trabajo Radomiro Tomic. Con anterioridad solo constan los exámenes preocupacionales del 28 de noviembre de 2007 y 26 de marzo de 2008, ambos arrojaron resultados normales. Los exámenes aleatorios del período 2012 exhibidos por el empleador en la nómina, respecto del denunciante figuran sin antecedentes.

6. Efectividad que el denunciante con anterioridad a su despido no le fueron asignadas labores por lo que no desarrolló de su trabajo.

Constatado a través de la totalidad de las declaraciones juradas de los trabajadores entrevistados y el reconocimiento expreso del Secretario del Sindicato y el Gerente de Recursos Humanos de la empresa.



Es todo cuanto puedo informar



NIBELKA RADIC
FISCALIZADORA ÚDRF
UNIDAD DERECHOS FUNDAMENTALES
IPT EL LOA-CALAMA