



UNIVERSIDAD DE CHILE

---

***“Los derechos fundamentales del trabajo en Chile y su relación con la responsabilidad social empresarial en la gran minería del cobre”***

**Facultad de Derecho**

**Departamento de Derecho del trabajo y la Seguridad Social.**

**Alumno : Nicolás Amaro Quintanilla Sepúlveda.**

**Profesor Guía : Ricardo Juri Sabag.**

## MEMORIA DE TITULACIÓN

*“Los derechos fundamentales del  
trabajo en Chile y su relación con la  
responsabilidad social empresarial en la  
gran minería del cobre”*

## ÍNDICE

- Introducción. Pag. 4
- Capítulo I : Los derechos fundamentales del trabajo en Chile. Pag. 8
  - 1.1 : Derechos humanos y derechos laborales. Pag. 8
  - 1.2 : Derechos laborales en Chile y sus principales legislaciones. Pag. 12
  - 1.3 : Procedimiento de Tutela de los derechos fundamentales del trabajo . Pag. 15
- Capítulo II : Buenas prácticas laborales y Responsabilidad social empresarial. Pag.34
  - 2.1 : Conceptualización. Pag. 34
  - 2.2 : Responsabilidad social empresarial y derechos laborales. Pag. 37.
- Capítulo III : Los derechos fundamentales del trabajo en Chile y su relación con la responsabilidad social empresarial en la gran minería del Cobre . Pag. 41.
  - 3.1 : La gran industria del cobre en Chile. Pag. 41.
  - 3.2 : Análisis de Código de conducta y carta de valores en Codelco. Pag. 45.
  - 3.3 : Análisis de Código de conducta y carta de valores en Anglo American. Pag. 53.
  - 3.4 : Análisis de Código de conducta y carta de valores en Antofagasta Minerals. Pag.55
  - 3.5 : Análisis de Código de conducta y carta de valores de BHP Billiton. Pag. 57.
- Conclusiones. Pag. 59.
- Bibliografía. Pag. 61.

## INTRODUCCIÓN

De la máxima jurídica “*ojo por ojo, diente por diente*” del Código de Hamurabbi, y desde el antiguo principio del derecho anglosajón, “*The King can do no wrong*”; hasta la creación de la ONU y la declaración universal de los derechos humanos. La humanidad ha atestiguado y sobrellevado trascendentes eventos históricos en los que se han visto expuestos y comprometidos, de una u otra manera, los derechos más elementales del hombre.

Estos acontecimientos, ya fuesen guerras, conflictos sociales, raciales e, incluso, teológicos, son el fiel testigo de que, incluso, milenios antes que la doctrina jurídico-filosófica más vanguardista hubiese podido ya esbozar una teoría respecto a los derechos inalienables y fundamentales de la especie humana, solo por su calidad de mujer u hombre; ya era posible concebir la necesidad de la exigibilidad de tales derechos inherentes a nuestra especie, ya que, como hemos podido ser fieles testigos del desarrollo histórico de la humanidad, éste y la consecuente vulneración de los derechos fundamentales del hombre han estado estrechamente relacionados .

Fue necesaria la experiencia de grandes catástrofes bélicas; todas ellas fundamentadas en deseos emancipadores y en la obtención de réditos político-sociales y beneficios económicos, para que el hombre, como especie, dimensionara su real importancia dentro del universo, y juntamente a esto desarrollara la consecuente inteligencia de los derechos y deberes necesarios que han de ser exigidos y cumplidos para tener y gozar la condición de ser humano en toda la extensión de este concepto; quizás, el más importante de todo nuestro constructo socio-cultural-económico y político. Pasando por las primigenias civilizaciones desarrolladas alrededor de los ríos, por la conformación de los primeros estados-nación cuyos mayores ejemplos fueron las polis griegas, pasando, también, por el florecimiento de la más rica e influyente de las culturas de la antigüedad, la clásica cultura helénica y todos los pensadores y filósofos griegos que hasta el día de hoy son punto de referencia para el saber y el pensar actual; por la estructuración de los primeros imperios,

encontrando en el Romano su más fiel reflejo, observando también la consecuente desintegración de estos originarios imperios y la posterior creación de los primeros reinos-estados, la firma de la carta magna en 1215, pasando también por el descubrimiento de América y su conquista, atestiguando la revolución francesa, la independencia de los Estados Unidos de Norteamérica y la consecuente independencia subcontinental acaudillada y liderada por los libertadores de América Latina, encontrándonos asimismo, con la gran guerra mundial de 1914, con la revolución bolchevique de octubre de 1917 en la Rusia zarista, hasta, atestiguar el más brutal, complejo y desgarrador evento que nuestra historia ha conocido; el genocidio de la segunda guerra mundial.

Fue producto de esta hecatombe humana que significó la segunda guerra mundial que las naciones aliadas vencedoras deciden fundar las Naciones Unidas para de esta forma evitar que nuevamente la especie humana esté en peligro de la extinción por culpa de conflictos bélicos. Es, justamente con el nacimiento de la organización mundial de las naciones unidas que se dicta y promulga la declaración internacional de los derechos universales del hombre. Este último reglamento, fundamental del derecho internacional, es el que ha servido de inspiración a los Estados constituyentes de las organizaciones internacionales para que sus cartas magnas, en sus respectivas naciones y países, tengan como cimientos en el tratamiento de las relaciones interpersonales e interestatales el cumplimiento irrestricto de los derechos fundamentales del hombre como base y dogma del acontecer social, político, económico y cultural de quienes deseen ser parte de la máxima creación jurídico-legal del ser humano como tal, esto es, la ONU y todo el bagaje doctrino-jurídico y legal que concluyeron en la declaración universal de los derechos humanos.

*“Los derechos humanos adquirieron gran relevancia dentro de la configuración jurídica y política del Estado moderno hacia fines del siglo XVIII, en particular gracias a la declaración de Independencia de Estados Unidos de América de 1776 y a la declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, ambos, hitos históricos que sirvieron de referencia para la Consagración de los derechos humanos en las constituciones democráticas modernas. La segunda guerra mundial permitió la internacionalización definitiva de los derechos humanos la cual vino acompañada de un amplio desarrollo y*

*evolución que proyectó los derechos humanos hacia una vigencia universal, en la actualidad, indiscutida<sup>1</sup>.”*

Nuestro país tampoco ha estado ajeno al desarrollo de los derechos de hombre. En la constitución de 1981 se encuentra un amplio catalogo de los mismos en el artículo 19. A su vez, el código del trabajo contempla un procedimiento especial de tutela de los derechos fundamentales del trabajador, otorgando la posibilidad de obtener una indemnización de perjuicios para el que fuere lesionado en sus derechos constitucionales en su lugar de trabajo. Producto del desarrollo de la doctrina, la jurisprudencia y las resoluciones administrativas de la dirección del trabajo sobre el tema, ha comenzado a tomar fuerza el concepto de la responsabilidad social empresarial; la cual tiene por objeto lograr que las empresas tengan conductas más éticas en sus gestiones de negocios. Estas prácticas se materializan, por ejemplo, en un trato justo hacia sus trabajadores, en una responsabilidad medioambiental acorde con las necesidades del planeta, una forma transparente a la hora de negociar con socios, y con la comunidad en general experimentar un buen trato, es decir, una responsabilidad social en su conjunto.

En este ensayo, nos avocaremos especialmente a recopilar la manera en que se recogen los derechos fundamentales del trabajador y estos principios de la responsabilidad social empresarial en la actividad económica nacional de mayor importancia y trascendencia; la gran minería del cobre; específicamente en lo que a relaciones entre empleador y trabajador se refiere.

Analizaremos los reglamentos internos y los códigos de conducta de las compañías mineras más grandes que operan en el país, ya sean públicas o privadas, nacionales o extranjeras, para, de esta forma, también, poder evidenciar si existen diferencias importantes en la manera en que cada uno de los grandes actores de la gran industria cuprífera nacional recogen los principios de la responsabilidad social empresarial para de

---

<sup>1</sup> “El efecto horizontal de los derechos humanos y su reconocimiento expreso en las relaciones laborales en Chile”. Gonzalo Aguilar Cavallo , Cristian Contreras Rojas.

esta forma hacer cumplir de manera más eficiente los derechos fundamentales del trabajador.

## Capítulo I : Derechos fundamentales del Trabajo en Chile

### 1.1 Derechos humanos y Derechos Laborales

Como decíamos en la introducción, nuestro país, desde la conquista española, nunca volvió a estar aislado de los procesos, revoluciones y transformaciones que han sacudido al mundo a lo largo de la historia del hombre. Y, junto con estos cambios sociales acaecidos en todo el mundo, se comienza a fines del siglo XIX a hablar de derechos del hombre, de derechos fundamentales y derechos laborales para la gran masa de obreros y trabajadores alrededor del mundo que se veían altamente oprimidos y explotados por el nuevo paradigma social que planteaba la revolución industrial.

En Chile, los derechos fundamentales de la ciudadanía del trabajo surgen como resultado de una serie de dictámenes de la inspección del trabajo, una especie de jurisprudencia a través de consultas, ya que en los albores de la regulación de las relaciones laborales por parte del Estado, no existía legislación al respecto. Estos derechos, surgen como respuesta del ordenamiento jurídico frente a la situación de verticalidad existente entre el trabajador y el empleador. Este último, como dueño de los medios de producción, tiene potestades para guiar el trabajo, posee también el señorío de mandato, además de facultades disciplinarias dentro de la empresa. Como es posible evidenciar, estas particularidades existentes dentro de las relaciones sociales de producción tienden a generar situaciones de abusos y menoscabo por parte del empleador hacia el trabajador.

*“El problema de la vigencia de los derechos fundamentales del trabajador ha sido y sigue siendo uno de los tópicos de mayor trascendencia para la doctrina iuslaboralista. Ello no es de extrañar si se reflexiona sobre el hecho de que la empresa, dadas las posiciones en las que se encuentran los sujetos que interactúan en su interior- en relación de subordinación y de dominación-es ante todo un arquetipo del poder privado contemporáneo. En la empresa, pueden verse seriamente afectadas la intimidad y vida privada del trabajador, el*

*honor y la propia imagen, el pensamiento ideológico, la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, etc., derechos todos respecto de los cuales el trabajador es titular en cuanto ciudadano<sup>2</sup>”*

Es fruto de estas relaciones de desigualdad en el contexto laboral, que han surgido los derechos fundamentales del trabajo para aminorar las lesiones en sus derechos a las cuales puedan verse expuestos los dependientes de una empresa por parte de sus empleadores, supervisores o jefes directos. Sin embargo, como muchos de los derechos sociales que a lo largo de la historia han conquistado los trabajadores y sus organizaciones, el reconocimiento de estos derechos fundamentales del ser humano en el contexto de las relaciones laborales, no ha sido un camino llano y expedito, sino que más bien ha sido un proceso histórico arduo y de larga data para la efectiva tutela por parte de ellos por el Estado y el ordenamiento jurídico y el reconocimiento de los mismos por parte de los empleadores.

Es así, que es menester señalar que, en un principio, el Constitucionalismo clásico establecía que los derechos fundamentales solo podían hacerse valer en contra del Estado y no en contra de otros particulares. Originalmente los derechos fundamentales tenían por objeto asegurar las libertades de los particulares frente al poder público, pero estas concepciones clásicas han evolucionado ya que actualmente los derechos fundamentales no solo constituyen un límite al ejercicio del poder estatal sino que también son exigibles en las relaciones particulares. Así, por ejemplo, en nuestra constitución el artículo 6° señala que los derechos consagrados constitucionalmente son exigibles a los poderes y órganos del Estado como a los particulares.

*“En la constitución chilena no existe un reconocimiento expreso de la eficacia inmediata o directa de los derechos fundamentales en las relaciones iusprivadas, no obstante, se puede sostener que tampoco existe apoyo para afirmar tajantemente lo contrario. Con todo, me*

---

<sup>2</sup> Derechos de Ciudadanía y Empresa: Apuntes para una configuración dogmatico-jurídica”. Christian Melis Valencia.

*parece que existen argumentos normativos suficientes para proclamar dicha eficacia inmediata.*

*A mi entender en el artículo 6°, inciso 2 de la Constitución, que al efecto señala “Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos grupos como a toda persona, institución o grupo”., se encuentra el más seguro y sólido argumento para respaldar dicha eficacia directa<sup>3</sup>”*

Respecto de los derechos laborales, en un primer momento estos no se reconocían en las constituciones, ya que se entendía que la relación laboral era un vínculo entre privados sujeta a las normas civiles. Posteriormente comenzaron a ser reconocidos los derechos del trabajo en la constitución mexicana de 1917 y en la alemana de 1919. Los derechos laborales fundamentales, desde un punto de vista doctrinario, se distinguen entre derechos fundamentales inespecíficos y los específicos. Los primeros de ellos son aquellos que el trabajador posee en su calidad de ciudadano indiferentemente de su vinculación o no como dependiente en una empresa. Es decir, no son derechos laborales propiamente tal, sino que son derechos de todo ciudadano perteneciente a una nación-estado; como por ejemplo; el derecho a la vida, la integridad física y síquica, el derecho a la vida privada, a la honra, a la libertad de expresión, etc. Por su parte, los derechos fundamentales inespecíficos laboralizados o específicos, son aquellos derechos fundamentales desarrollados y recogidos por el legislador en el código del Trabajo y así en el artículo 5° de este mismo cuerpo legal, se reconoce que las facultades del empleador de dirigir su empresa a su conveniencia, tienen como limite las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectarse su intimidad, su vida privada y su honra.

Como podemos evidenciar histórico y socialmente, los derechos de los trabajadores en los comienzos de las revoluciones industriales del final de siglo XIX y principios del siglo XX, no eran reconocidos por el Estado ni menos lo eran por parte de la patronal. No existían ni

---

<sup>3</sup> Derechos de ciudadanía y empresa: Apuntes para una configuración dogmatico-jurídica”. Christian Melis Valencia.

los más básicos derechos laborales. Moneda corriente eran extensas jornadas laborales que podían llegar a las 16 horas diarias, niños y niñas realizando trabajos pesados que solo debiesen ser realizados por un adulto, sueldos de hambre, total impunidad del empleador en cuanto a los métodos disciplinarios ocupados dentro de las faenas, inexistente seguridad social por parte del Estado y la carencia absoluta de un marco legislativo que regulase para bien los vicios antes señalados en el contexto de la primera industria y sus procesos productivos. No queremos ni podemos decir que todas estas problemáticas hayan sido erradicadas totalmente al día de hoy en las empresas, pero a lo largo de los siglos y décadas venideras, la lucha de los trabajadores y sus organizaciones y las respuestas sociales, jurídicas y políticas del Estado, han aminorado el poder absoluto de los empleadores como dueños de los medios y procesos de producción y sus tratos para con los trabajadores, existiendo, ahora, un ordenamiento jurídico que regula dichas relaciones sociales de producción, teniendo como principios los derechos fundamentales del trabajo, para así poder lograr la paz social y el progreso de la sociedad y la nación en su conjunto.

*“En ese sentido, la organización en torno al trabajo será precisamente el primer paso para lograr la visibilidad política de los trabajadores asalariados, excluidos radicalmente del proceso de toma de decisiones. Las asociaciones obreras en sus diversas modalidades, convertidas en los virtuales primeros partidos políticos de los excluidos en las sociedades de fines del siglo XIX, comenzaran a cuestionar radicalmente el modelo capitalista dominante. El derecho del trabajo será la respuesta a la presión de esos sectores. Mediante la categoría de trabajador asalariado y sus consecuentes derechos, se hace visible a la sociedad política al pobre y marginal”<sup>4</sup>.*

En su temprano desarrollo, los derechos laborales presentaron una problemática tanto para la doctrina como para el legislativo en el hecho de que por un lado se encuentra el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador en la relación laboral y correlativamente nos encontramos con el poder de dirección del empresario que

---

<sup>4</sup> “La tutela de derechos fundamentales y el derecho al trabajo: de erizo a zorro” José Luis Ugarte.

encuentra su fundamento en el derecho constitucional de propiedad y en la libertad empresarial. La dirección del trabajo en su dictamen 8273 de 1995, señala que el sistema jurídico dota al empresario de lo que en doctrina se denomina poder de dirección y de disciplina, que es la facultad de dirigir y mantener el orden de la empresa y es una manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica.

*“La igualdad de las partes es un elemento fundante del proceso civil. Trasunto del principio de igualdad formal que dirige la sociedad liberal y sus estructuras sociopolíticas, se incorpora al modelo típico de proceso civil vigente en el liberalismo como codificación de la normalidad y de los instrumentos de reacción de los que se dota a los sujetos actuantes en el plano de las relaciones materiales como personas libre e iguales<sup>5</sup>”*

La relación laboral nos sitúa en la necesidad de optar entre dos derechos fundamentales protegidos por la constitución y que se encuentran en permanente conflicto; por un lado, el poder de dirección y por el otro el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, es decir, de su ciudadanía en la empresa. En definitiva, estos derechos, a simple vista antagónicos, pueden coexistir pacíficamente en el contexto de la relación laboral siempre que se tenga como norte el respeto de los derechos fundamentales del trabajador por parte del empleador.

## **1.2 Derechos Laborales en Chile y sus principales legislaciones**

Antes de que entrara en vigencia el nuevo procedimiento de tutela de los derechos fundamentales del trabajo, el artículo 5° del Código del Trabajo no tenía mayor operatividad ante la falta de vías procesales idóneas para la protección de los derechos, por ejemplo, se recurría al despido indirecto o el recurso de protección que hacía cesar la vulneración de los derechos, pero a través de este recurso no se puede obtener una

---

<sup>5</sup> “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva” Antonio Baylos.

indemnización por los perjuicios sufridos. Una de las normas importantes en que se reconocen derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa es el artículo 154 inciso final del código del trabajo que señala que los requisitos que deben cumplir las medidas de control por parte del empleador solo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y en todo caso su aplicación debe ser universal e impersonal para respetar la dignidad del trabajador. Esta norma recoge los criterios que tenía la jurisprudencia de la dirección del trabajo con anterioridad a que se reformara el Código del Trabajo.

Es en este contexto de desarrollo de la doctrina y la jurisprudencia sobre el tema, que se van especializando los derechos y comienzan a perfilarse nuevos conceptos que habrían de hacer aún más completa y compleja las relaciones laborales; se comienza de esta manera a hablar del *“contenido ético-jurídico en las relaciones laborales”*. Esta conceptualización responde a deberes extrapatrimoniales del empleador y el trabajador; como la lealtad, la diligencia y colaboración, por parte del trabajador, mientras que el empleador tiene deberes de protección, capacitación, etc. Todos estos deberes persiguen el bien y la prosperidad de la empresa y evitar daños a ella respondiendo a la confianza mutua que debe existir entre trabajador y empleador. Si surgiese un posible conflicto entre estos deberes extrapatrimoniales, es decir, si entrasen en contradicción los deberes éticos del trabajador y sus derechos fundamentales, la Doctrina ha señalado que prevalecen los derechos fundamentales del trabajador ya que están protegidos constitucionalmente.

En el ámbito político-legal, la constitución política de la república de 1980 establece diversas garantías específicas en materia laboral, como la libertad de trabajo y la libertad para constituir sindicatos, pero también establece un catálogo de otros derechos fundamentales que no son propiamente laborales pero que se vinculan a la calidad de ser humano de todo trabajador, como por ejemplo; la integridad física y síquica, el respeto a la vida privada, a la honra, a la inviolabilidad de la correspondencia, la libertad de conciencia, la libertad de culto o religiosa; en fin, todo el amplio catálogo de derechos fundamentales tutelados en los artículos 19 y siguientes de la CPR. En nuestro país existe

plena vigencia de los DD.FF en el ámbito de las relaciones laborales, no en razón de su incorporación a la ley, sino que simplemente por el efecto horizontal de los DD.FF, es decir, en virtud del principio doctrinario de la vinculación directa de la CPR, que hace aplicable la CPR a todos los poderes y órganos y a todas las personas.

Al respecto, el juez debe aplicar directamente los DDFF de la CPR. Si una norma laboral vulnera los DD.FF del trabajador, esta norma laboral debe estimarse inconstitucional. Según la doctrina de la horizontalidad de los DD.FF del trabajador, estos derechos tienen una eficacia directa e inmediata, como por ejemplo; a través de un Recurso de Protección, pero, actualmente, también y en forma más eficaz, con el Procedimiento Laboral Especial de Tutela de los Derechos Fundamentales del Trabajo. El artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, reconoce la eficacia horizontal e inmediata de los DD.FF del trabajador, al señalar que el ejercicio de las facultades del empleador tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales del trabajador.

Un papel importante cumplen los tratados internacionales sobre Derechos Humanos, los cuales contemplan Derechos Laborales y se relacionan con el artículo 5° de la CPR, en el sentido de que los órganos del Estado deben respetar y promover los tratados internacionales ratificados por Chile. De este modo, los tratados internacionales también son un límite a las facultades del empleador, los cuales pueden garantizarse en cuanto a los derechos, como ya dijimos, con el Recurso de Protección y el Procedimiento de Tutela. Cabe señalar que el Recurso de Protección era insuficiente, ya que si bien lograba el cese en la afectación de los derechos, no otorgaba indemnizaciones al trabajador.

El reconocimiento de los DDFF del trabajador, exige que sus titulares cuenten con mecanismos de tutela que aseguren su efectiva aplicación. Junto con eso, consagrado en los DD.HH e incorporado en nuestro derecho en virtud del Artículo 5° de la CPR, se ha ido desarrollando en la Doctrina y la Jurisprudencia el contenido del Derecho a Tutela Judicial efectiva. Así, en nuestro ordenamiento jurídico, el derecho a la Tutela judicial de los derechos fundamentales del trabajador emana de los siguientes instrumentos:

1. Los Tratados Internacionales de DD.HH.

2. Convención Americana de DD.HH ( Pacto de San José de Costa Rica)
3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
4. Declaración Universal de DD.HH de la ONU.
5. CPR, Artículo 19 n°3, del Debido Proceso.

Con todo esto, podemos entender por el Derecho a la tutela judicial efectiva, como aquel derecho que tiene toda persona de obtener tutela judicial efectiva en sus derechos legítimos ante un juez predeterminado por la Ley, a través de un proceso con garantías y sin dilataciones indebidas y en el que se produzca indefensión.

La tutela judicial efectiva comprende cuatro garantías procesales:

- a. Derecho de acceso a la jurisdicción, donde se pueda plantear la pretensión.
- b. Derecho a la defensa.
- c. Derecho a una resolución razonable y fundada en el derecho.
- d. Derecho a que la resolución se pueda cumplir.

Es de esta manera, que se crea y establece en el código del trabajo el procedimiento de tutela de los derechos fundamentales del trabajador.

### **1.3 Procedimiento de Tutela de los derechos fundamentales del trabajo en Chile**

La Ley 20.087 es la que regula este tema, en que el juez tiene un papel activo, pudiendo actuar de oficio con el objetivo de lograr una efectiva realización de la tutela de los Derechos Fundamentales del trabajador. Este procedimiento laboral especial se basa en los siguientes principios normativos:

1. Oralidad
2. Publicidad de las Audiencias
3. Bilateralidad de la Audiencia

4. Concentración
5. Inmediación
6. Impulso procesal de oficio, el cual impide el abandono del proceso.

Las atribuciones del juez son mucho más amplias que en el procedimiento antiguo, ya que puede declarar si las pruebas son admisibles o no. Incluso puede declarar de oficio al proveer la demanda, la caducidad de la acción.

La Acción de Tutela debe ejercerse dentro de 60 días hábiles desde que se produce la vulneración del Derecho, suspendiéndose este plazo cuando el trabajador interpone un reclamo ante la inspección del trabajo, pero el plazo no puede sobrepasar los 90 días hábiles desde la vulneración de los derechos. La doctrina señala que en cuanto al plazo, este se debe contar desde el momento en que la conducta lesiva concluyó, en caso de que se trate de una lesión continuada de los derechos.

*“La gran novedad aportada por la nueva justicia del trabajo, aunque no es tan novedad si se compara con otras legislaciones extranjeras, es el control jurisdiccional de los derechos humanos proporcionado directamente por el propio juez del trabajo, situación que debe ser analizada y comprendida en el contexto de un nuevo procedimiento orientado por el principio de la oralidad e inmediatez<sup>6</sup>”*

La acción de Tutela de DD.FF es incompatible con el Recurso de Protección. En el caso de iniciar este último, ya no es posible ejercer la primera por los mismos hechos. La acción de tutela no es susceptible de acumularse con otras acciones, aunque la pretensión sea idéntica, pero basado en fundamentos diversos. El derecho del trabajo se preocupa de modo simultáneo de la protección de los derechos de los trabajadores en diversos planos:

-Los derechos laborales propiamente tales; los cuales han permitido asegurar un mínimo socialmente aceptable a los trabajadores, donde es posible señalar como el más relevante el de la indemnización por años de servicio.

---

<sup>6</sup> “El efecto horizontal de los derechos humanos y su reconocimiento expreso en las relaciones laborales en Chile”. Gonzalo Aguilar Cavallo, Cristian Contreras Rojas.

-Los derechos fundamentales específicos (libertad sindical, negociación colectiva y huelga), que son aquellos reconocidos a los sujetos del derecho del trabajo.

-Los derechos fundamentales inespecíficos: atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, permitiendo al derecho laboral la posibilidad de garantizar al interior de la empresa un trato digno y acorde con un miembro de una sociedad democrática. Doctrinariamente se definen como: Aquellos otros derechos constitucionales de carácter general, y por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercitados por los sujetos de las relaciones de trabajo en el ámbito de las mismas. Se trata de derechos sin un contenido propiamente laboral. Estos derechos pueden ser:

a. Derechos inespecíficos laboralizados: aquellos derechos desarrollados por el legislador, que se les brinda operatividad en la relación laboral. Artículo 5° Código del Trabajo.

b. Derechos inespecíficos no laboralizados: aquellos derechos que no han recibido reconocimiento a nivel legal para efectos de su aplicación en la relación laboral.

Todo este desarrollo de la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos y los derechos laborales inespecíficos ha venido a instaurar la doctrina de la *“ciudadanía de la empresa”*. Entendemos como Ciudadanía de la empresa a la situación en la cual se reconoce al trabajador como portador de derechos constitucionales en sus diversas relaciones interpersonales, incluidas las laborales. Por lo tanto, su cualidad de trabajador por cuenta ajena no resulta incompatible con la figura de ciudadano en plenitud de sus derechos, de manera que también en los lugares de trabajo se deben garantizar los derechos fundamentales de todos los ciudadanos. En consecuencia de todo el desarrollo doctrinario, se ha establecido, de la misma manera, el Principio de vinculación directa de la Constitución ( Art. 6 CPR). Dicha doctrina, debe ser entendida de la siguiente manera: El Código del Trabajo y las leyes laborales deben ser interpretadas por el Juez a la luz de los Derechos Fundamentales . Además, si existiesen vacíos legales el Juez no puede negarse a resolver el conflicto, en virtud del principio de inexcusabilidad ( art. 76 CPR), y, en este caso, puede aplicar directamente los derechos fundamentales. En consecuencia con lo ya antes mencionado, en materia laboral el principio de vinculación directa implicará que los

derechos fundamentales operarán como límites directos a las potestades abiertas que el Código del Trabajo otorga al empleador; esto es una expresión de la eficacia inmediata de la protección de los derechos fundamentales del trabajador.

El reconocimiento de los derechos fundamentales en la relación laboral exige que los titulares cuenten con mecanismos de tutela que aseguren su efectiva aplicación. Una de las falencias que presentan algunos sistemas jurídicos radica precisamente en la distancia que se produce entre el reconocimiento de los derechos laborales y su efectivo ejercicio. Por lo tanto, una primera aproximación al concepto de tutela judicial efectiva nos lleva a distinguir dos aspectos: uno de derecho sustantivo (qué o por qué se formula la pretensión); y otra de carácter procedimental (en el que se hace referencia al dónde, cómo y cuándo se manifiesta esa petición). En este sentido, el contenido del derecho a la tutela judicial efectiva comprende los siguientes aspectos:

- Derecho de acceso a la jurisdicción para obtener una resolución fundada, la cual debe ser cierta e inmodificable, teniendo que recaer especialmente sobre el fondo o contenido del reclamo específico de justicia jurisdiccional a los tribunales, pero pudiendo satisfacerse incluso con la declaración de inadmisibilidad de una acción mediante una resolución fundada, dejando sin tocar el contenido de derechos sustanciales en juego.
- Motivación de las resoluciones judiciales de modo razonable y adecuado a las pretensiones, dado que la racionalidad es una precondition que permite expresar los intereses en el lenguaje de derechos que constituye a la práctica jurídica como una praxis argumentativa.
- Derecho a utilizar los recursos legales ordinarios y extraordinarios para evitar el resultado de la indefensión en cualquier circunstancia.
- Derecho a la ejecutoriedad de las resoluciones, en cuanto derecho a solicitar y eventualmente obtener la adopción de medidas para cautelar y hacer cumplir lo ordenado en un proceso, lo que involucra el acceso expedito a la cautela prejudicial hasta las posibilidades de exequátur en el derecho internacional privado.

- La tutela judicial efectiva sólo es posible si el legislador establece cauces necesarios para obtenerla.

Sin embargo, en el caso chileno, no obstante, los notorios avances normativos que se produjeron a partir del siglo XXI en la materia, uno de los problemas que había en el derecho del trabajo y de la seguridad social, es que su resolución era percibida como lenta y poco efectiva. Respecto de los DDFF en la relación laboral, el recurso de protección, había sido absolutamente inútil como protector. Las normas procesales de derecho del trabajo tampoco lograban salvar las deficiencias del recurso de protección, pues las normas que regulaban el modo de ejercer los derechos ante los tribunales habían mantenido inalterable la estructura de corte patrimonial de la tutela procesal. Esto plantea el desfase entre la norma sustantiva y la adjetiva. Por lo tanto, nos encontrábamos frente a un incumplimiento del mandato de protección y respeto de los derechos fundamentales y a una tutela judicial efectiva de los trabajadores. El procedimiento laboral previo a la reforma no cumplía con las exigencias mínimas que requiere un procedimiento laboral para satisfacer la necesidad de tutela de los derechos fundamentales, y ello se producía como consecuencia de los siguientes factores:

-Dificultad de acceso a la jurisdicción, por cuanto ningún trabajador se encontraba dispuesto a poner en riesgo su estabilidad en el empleo, cuestionando las decisiones del empleador.

-Dificultad probatoria; Los términos del artículo 1698 del Código Civil, principio rector en materia de prueba en el procedimiento común, se constituía como un obstáculo insoslayable para los trabajadores a la hora de probar motivaciones discriminatorias o lesivas de derechos fundamentales.

En cuanto a la reparación del daño provocado por una vulneración a un derecho fundamental, cabe una interrogante: ¿Como resarcir una lesión de derechos fundamentales, cuando la legislación vigente solo protegía intereses de carácter pecuniario? A estos cuestionamientos responde la Ley 20.087 de 2006, que concluyó en

una profunda modificación a la legislación orgánica y procesal del trabajo, cuyo objetivo fue la tutela efectiva de los derechos laborales.

*“En ese sentido, la reforma procesal laboral implementada por la Ley 20.087, y en particular el procedimiento de tutela, es el primer paso del orden jurídico nacional laboral por tomar en serio este tipo de derechos de los trabajadores, comenzando a desmontarse lo que podríamos denominar el modelo cerrado de empresa, entendido como un espacio jurídico privado donde la acción de los derechos solo quedaba restringida al cumplimiento de condiciones laborales y económicas mínimas, para dar paso a un espacio jurídico público, expuesto al efecto expansivo de los derechos fundamentales. Idea esta última, a la que por fin comienza a confluir tanto la ley como la jurisprudencia judicial<sup>7</sup>”*

Los esfuerzos en materia sustantiva requerían complementarse con una reforma al sistema procesal que garantizara el acceso a una justicia laboral eficiente y expedita para todos los trabajadores, agregando que la plena vigencia de los derechos laborales requiere como condición, no solo un reconocimiento normativo sino que también, y ante todo, mecanismos de tutela jurisdiccional idóneos y eficaces, pues si bien es cierto que los esfuerzos legislativos habían sido encaminados al refuerzo de formas sustanciales, el derecho laboral se encontraba en deuda respecto de la tutela judicial efectiva en la protección de los derechos fundamentales. Y, haciéndose cargo de las críticas y las falencias del procedimiento imperante, el legislador propone entre sus objetivos el brindar un mejor acceso a la justicia, posibilitar la efectividad del derecho sustantivo, la agilización de los juicios del trabajo, la modernización del sistema procesal laboral y potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral, proponiendo la implementación del proceso de tutela.

*“El proceso del trabajo, por tanto, contiene un principio de igualdad formal, con las consecuencias que ello comporta en cuanto al impulso de parte y principio dispositivo, entre otros aspectos ya aludidos. Sin embargo, se han producido históricamente importantes correcciones, fundamentalmente a través de la aplicación de un principio*

---

<sup>7</sup> “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. José Luis Ugarte.

*tuitivo de protección del contratante más débil como eje de articulación del proceso laboral. Tal principio se manifiesta ante todo en la acción “compensatoria” del juez, que pierde esa posición clásica no neutral, sino pasiva, y asume un mayor poder en la dirección del proceso y, especialmente, en materia de prueba<sup>8</sup>”.*

La ley chilena, si bien en su proyecto se contemplaba la incorporación de un procedimiento especial y sumario para la protección de garantías fundamentales, negociaciones posteriores hicieron que la solución adoptada, fuera el reenvío al procedimiento general para conflictos del trabajo, sin perjuicio de la introducción de reglas especiales que cumplen parcialmente la exigencia de sumariedad cualitativa, inherente a este tipo de procedimiento. Respecto a esta garantía (sumariedad cualitativa), el proyecto de ley también contemplaba un procedimiento unívoco para la protección de este tipo de garantías. Si bien el inciso segundo del artículo 487 del Código del Trabajo señala que no cabe acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos, el artículo 489 del CT estipula que la demanda por despido injustificado debe interponerse conjuntamente con la demanda de vulneración de derechos fundamentales, en forma subsidiaria, de modo que su no interposición importa la renuncia de aquella. Quedó consagrado en el párrafo 6°, Título I del Libro V del CT.

La ley 20.087 se inspiró en la ley de procedimiento laboral española (muchos artículos idénticos), pero la gran diferencia se encuentra en la restricción del catálogo de derechos protegidos. Viene a ser la traducción procesal del concepto de eficacia horizontal de los DDFF en las relaciones jurídicas entre privados, e, inmediata, en cuanto a que la acción se ejerce directamente por el trabajador en contra del otro particular involucrado en la relación laboral. El proyecto de reforma tenía entre sus objetivos primordiales el establecimiento de un procedimiento nuevo y especial, cuyo objetivo era la protección de los DDFF del trabajador. En un principio el proyecto contemplaba la existencia de una sola audiencia. Sin embargo, la Ley 20.087 y sus modificaciones efectúan un reenvío directo al

---

<sup>8</sup> “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva” Antonio Baylos.

procedimiento común (artículo 491): Admitida la audiencia a tramitación, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el párrafo 3°.

De acuerdo a parte de la doctrina; no existe un procedimiento de tutela de derechos, sino que el procedimiento de aplicación general con reglas especiales para el caso de vulneración de DDFF. En consecuencia, se aplica la estructura de doble instancia (preparatoria y de juicio), pero sujeta a diversas normas especiales en lo relativo a los titulares y al objeto de la acción; carga de la prueba y la estructura de la Sentencia definitiva. Por lo tanto, se renuncia al establecimiento de un procedimiento basado en el principio de especialidad que requiere el tratamiento de la materia. Entre las características del procedimiento, podemos señalar las siguientes; es doblemente especialísimo, es decir, la vulneración debe ser consecuencia del ejercicio del contenido de normas laborales y la vulneración debe infringir los derechos inespecíficos contenidos en el Artículo 485 del Código del Trabajo, ya que la infracción de derechos constitucionales que tenga como fundamento el ejercicio de otros derechos se regirá por el cautelar constitucional general de protección.

Es necesario aclarar, que la acción de tutela es incompatible con la acción de protección; una vez ejercida la protección, ya no es posible ejercer la acción de tutela por los mismos hechos ( 485 CT). Además, la acción de tutela y el procedimiento a que da lugar, no es susceptible acumularse con acciones de naturaleza no laboral; tampoco es acumulable con acciones con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos (discriminación por discapacidad fundado en la Ley 19.779; o la del trabajador portador de VIH de la Ley 19.284). La acción de tutela es compatible con otras acciones de naturaleza laboral, las que deben interponerse conjuntamente con la acción de tutela. Su no ejercicio importa una renuncia (489 CT). La acción por despido injustificado si bien no es compatible con la de tutela debe interponerse con carácter subsidiario.

Respecto a los titulares de la Acción de Tutela, debemos decir que estamos frente a un sistema de titularidad amplia (486 CT). La doctrina, sin embargo, realiza una crítica: La

ampliación de los sujetos activos implica anular la autonomía de la voluntad del trabajador, ya que el sindicato y la inspección el trabajo podrían actuar en contra de su voluntad. Cabe mencionar que en el caso que la vulneración corresponda al despido del trabajador, la legitimación activa de la acción queda restringida exclusivamente al trabajador afectado.

En lo que respecta a la organización sindical, esta puede actuar en cualquiera de sus variantes reconocidas por las leyes (empresa, interempresa, independientes y transitorios) y grado (sindicato, federación, confederaciones y central) pueden ejercer la acción siempre y cuando invoquen un interés. El artículo 486 señala que tiene interés legítimo el sindicato al que se encuentra afiliado directamente el Trabajador, o una organización de grado superior a la que se encuentre afiliado el trabajador afectado. Ahondando en lo anterior, parte de la doctrina señala que tendrán interés las organizaciones sindicales a las que no se encuentre afiliado el trabajador afectado cuando invoquen un interés vinculado a sus funciones, esto es, la protección de los DDFF de sus respectivos afiliados cuando existe expectativas razonables de que la violación de la conducta lesiva de ese empleador termine afectando a sus propios representados, lo que ocurrirá en las siguientes hipótesis:

- 1) Cuando se trate de un mismo empleador.
- 2) Cuando se trate de un grupo de empresas o unidad económica.
- 3) Cuando trabajen en la misma área de actividad económica del denunciado y existen indicios claros que dicha conducta puede ser imitada o seguida por el empleador de los trabajadores de la organización sindical del denunciante.
- 4) Cuando la vulneración es de tal gravedad que amerita que una organización sindical de nivel nacional efectúe la denuncia.

En definitiva, se sostiene que es un importante avance, por el respaldo y asesoría, asimismo para que termine con la inercia constatada por el temor del trabajador a ser despedido.

Así mismo, respecto a La Inspección del Trabajo, el artículo 486 menciona que, si en el ámbito de sus atribuciones conoce de una vulneración de derechos fundamentales, debe denunciar los hechos al tribunal competente. La denuncia servirá de suficiente requerimiento para dar inicio a la tramitación de un proceso conforme a las reglas del procedimiento de tutela, y en estos casos, la inspección puede hacerse parte. Sin embargo, la inspección, en forma previa a la denuncia, deberá llevar a cabo una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constadas. De todas maneras, esta facultad de mediar de la inspección en estos casos, ha sido muy cuestionada, por la naturaleza y el rango de los derechos cuestionados, no se admite acuerdo ni mediaciones de carácter administrativo. Parte de la doctrina señala, que se excedería de la órbita de competencia de la inspección del trabajo, cuyas atribuciones no comprenden la facultad de resolver el conflicto o litigio de derechos a que da lugar una eventual denuncia de este procedimiento. En el caso de despido lesivo de derechos fundamentales radica la legitimación activa exclusivamente en el trabajador afectado. Sin embargo, no procede hablar de dueño o propietario de la acción, ya que corresponde que una vez ejercida la acción, el juez prosiga con el procedimiento hasta la dictación de la Sentencia que se haga cargo de la vulneración, con lo que pierde relevancia el desistimiento de la demanda y el abandono del procedimiento.

Respecto al sujeto pasivo de la acción de tutela, en principio, le corresponde al empleador y a la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo (artículo 3 CT). Lo que determina al sujeto pasivo es el ejercicio de las facultades del empleador. Corresponde a la empresa usuaria (suministro de trabajadores), aunque en la realidad esto es difícil. En cuanto a la empresa principal no se encuentra en situación legal de ejercer las funciones propias del empleador, por lo que no corresponde ejercer la acción contra la empresa principal. Sin embargo, habría dos excepciones. Las restricciones de los DDFD del trabajador que vengan impuestas por la empresa principal en materia de higiene y seguridad (expresa disposición legal está expuesta en situación de responsabilidad directa). Y el otro caso, es cuando se

constata el ejercicio ilegal de facultades propias del empleador por parte de la empresa principal.

En definitiva, los derechos fundamentales protegidos en el procedimiento especial de tutela que generan una eventual denuncia de lesión, es decir, la pretensión o causa de pedir; es la protección y el resguardo de los derechos laborales inespecíficos de los trabajadores buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la reparación del daño producido por la vulneración cuando dicha afectación provenga del ejercicio de las facultades que la Ley reconoce al empleador. En el proyecto de ley ésta protección de derechos estaba concebida en términos amplios, ya que se proponía que tuviese por objeto tutelar los derechos fundamentales de los trabajadores en el amplio concepto del ámbito de las relaciones laborales. Se extendía tanto a los derechos de fuente constitucional, a los derechos de fuente legal, como aquellos incorporados por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, según los términos señalados en el artículo 5° inciso 2°.

El texto final quedó bastante restringido en el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela (limitado a los derechos fundamentales del trabajador previsto en la lista contemplada en el artículo 485).

Los derechos fundamentales son de dos tipos:

1) DDFF de origen constitucional:

- Derecho a la vida
- Derecho a la integridad física y psíquica
- Derecho a la intimidad y respeto a la vida privada
- Derecho al honor
- Derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada

- Derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de las creencias y el libre ejercicio de todos los cultos.

- Derecho a la Libertad de expresión, opinión e información sin censura

- Libertad de trabajo y contratación laboral

## 2) Derechos de Fuente legal:

- Garantía de indemnidad (el derecho a no ser objeto de represalias laborales, creado por la Ley 20.087) Consiste en el derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales y esto deriva de que en el ejercicio de los derechos laborales el trabajador no puede ser objeto de represalias de cualquier naturaleza a consecuencia de las actuaciones de los organismos administrativos o judiciales. Esta garantía tiene un amplio alcance ya que no solo reprime las represalias por el ejercicio de acciones por el trabajador sino que también cuando la inspección del trabajo u otro organismo actúan de oficio sin previa denuncia del trabajador. Esta garantía es clave para dar eficacia al derecho laboral y su justificación deriva no solo del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva sino que del rol que el propio Estado ha definido para sí mismo.

- Derecho a la no discriminación: La determinación fue delimitada en el artículo 2° del CT. Se ha dicho que esta norma de la no discriminación tiene que ser interpretada extensivamente en un doble sentido: Cada uno de los criterios de discriminación como por ejemplo; la raza o el sexo, debe ser leído o interpretado en una clase extensiva, así por ejemplo, en cuanto al factor sexo más allá del genero, incluye discriminaciones motivadas por la opción sexual del trabajador.

En segundo lugar, los actos de discriminación deben ser entendidos en forma amplia, comprensivo de la discriminación directa o indirecta. Es necesario señalar que se excluyo del procedimiento de tutela las discriminaciones del inciso 6° artículo 2° del CT, esto es discriminaciones efectuadas por la vía de ofertas de empleo y, en general, las discriminaciones pre-ocupacionales, es decir, discriminación en el proceso de

selección del personal, ya que el ámbito de aplicación de este nuevo procedimiento está referido a las relaciones laborales vigentes o extinguidas. En toda esta creación legislativa doctrinaria respecto a la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, el rol del juez a la hora de ponderar dichas conductas lesivas de derechos fundamentales que originaron la denuncia; es fundamental. La conducta lesiva puede adoptar cualquier forma y contenido pero debe tener un resultado específico que es restringir desproporcionadamente un derecho fundamental del trabajador. Esta conducta lesiva del empleador también puede provenir del ejercicio de una facultad no permitida por la Ley, en este caso, el Juez declara nulo el acto de vulneración y establece la reparación del daño causado. También la vulneración puede derivar del ejercicio de una legítima facultad del empleador en virtud del poder de mando, este caso es distinto al anterior ya que el juez debe realizar una actividad previa en que debe ponderar los derechos constitucionales en conflicto.

Entonces, por ponderación del juez de la conducta lesiva derechos fundamentales, debemos entenderla como el método jurídico que debe guiar al juez laboral en su decisión cuando colisionan derechos fundamentales del empleador y trabajador. En el caso que la conducta lesiva del empleador provenga de actividades ilícitas nada se debe ponderar, ya que el legislador ha declarado previamente como ilícita esa conducta. Por ejemplo; si el empleador accede a los correos electrónicos del trabajador.

Si la lesión de un derecho fundamental del trabajador proviene del ejercicio lícito de las facultades del empleador se debe distinguir si la conducta no está adscrita a un derecho fundamental del empleador ni de terceros, en este caso no corresponde ponderar, porque la conducta se sostiene en una posición jurídica del empleador que no tiene un rango jerárquico suficiente como para justificar la restricción de las garantías del trabajador; en este caso los derechos fundamentales del trabajador son de mayor rango jurídico. Donde hay ponderación es cuando la conducta del empleador implica un ejercicio de sus facultades, que constituyen una manifestación de su derecho constitucional de propiedad pero restringe los derechos del trabajador, aquí

el juez debe dirimir a qué derecho le da preponderancia, el juez establece una jerarquía de principios.

En esta labor de ponderación existen los siguientes principios:

- 1) El principio de adecuación o idoneidad: El legislador establece que la medida del empleador debe ser idónea, es decir, debe ser apta para el fin perseguido, de lo contrario la medida será arbitraria. Por ejemplo: Medidas de revisión y control del empleador si altera los derechos de intimidad y privacidad.
- 2) Principio de necesidad: Implica que la restricción del derecho fundamental sea indispensable para lograr un fin legítimo, es decir, no existe otra alternativa para el legislador. Según este principio la conducta del empleador que restringe el derecho es permitido solo cuando no existe un medio menos gravoso o perjudicial para obtener el fin.
- 3) Principio de la proporcionalidad: Solo si la restricción al derecho es idónea y necesaria corresponde al juez revisar si la medida es proporcional.

Un aspecto clave en este tipo de casos en los cuales muchas veces no se dispone de medios probatorios tangibles como la prueba documental o instrumental; es la apreciación de la prueba y los medios probatorios mismos, alcanzando gran notoriedad e importancia en estos procedimientos. Se reduce el esfuerzo probatorio del trabajador a objeto de conseguir una efectiva tutela de sus derechos, así se señala que cuando de los antecedentes aportados por el denunciante resulte indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. Artículo 493 “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.

En el procedimiento de tutela el tribunal puede alterar las reglas del *“onus probandi”* cuando estime que hay “indicios suficientes” de que se ha producido la lesión de derechos

fundamentales alegada por el trabajador. Debemos hacer precisiones al respecto. La técnica de los indicios o antelación de la carga de la prueba en el art. 493 no se trataría de un caso riguroso de la inversión de la prueba, ya que la víctima no se encuentra liberada totalmente de la carga de la prueba, ya que debe acreditar la existencia de indicios suficientes sobre la conducta lesiva y solo en este caso se invierte el peso de la prueba al empleador. El artículo 493 no invierte directamente, por ello, la carga de la prueba; el legislador no estableció la inmediata inversión del peso de la prueba.

Tratando de explicar el contenido de dicha disposición, sectores de la doctrina sostienen que *“el indicio implica una aligeración, reducción o desplazamiento de la carga probatoria”*, cuyos parámetros, para servir de base a dar por acreditado el hecho, debiera estar dado por el número de los mismos, su concordancia, plausibilidad y coherencia, de modo que concurriendo estos elementos, corresponderá al denunciado acreditar la legitimidad y justificación del acto que se transforma, en este primer análisis, en presumiblemente violatorio de derechos fundamentales del trabajador. En el juicio de tutela de derechos fundamentales el denunciante debe acreditar la existencia de indicios suficientes de que se lesionaron sus DDFF. Estos indicios consisten en hechos que generen en el juez, al menos, una sospecha fundada de esta lesión, es decir, debe existir un principio de prueba. El trabajador debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente la conducta lesiva sino que debe probar hechos o circunstancias que logren generar en el juez una sospecha razonable de que se ha producido una lesión a los DDFF. Se debe hacer notar que el código habla de indicios, es decir, debe haber más de un indicio.

El juez acoge a tramitación la denuncia si considera que hay indicios suficientes de esta lesión, ante eso, el empleador puede probar los fundamentos de las medias adoptadas y de su proporcionalidad. Puede que el empleador haya despedido al trabajador con vulneración de sus DDFF, en este caso, el trabajador puede obtener del tribunal que se declare que su despido fue injustificado y nulo. De ser así, se le otorgarán no solo las indemnizaciones por despido sino que también un recargo sobre ellas. El trabajador debe acreditar indicios suficientes en el sentido que el móvil del despido ha sido la lesión de sus

derechos laborales fundamentales. El empleador, en este caso, debe destruir los indicios aportados por el trabajador mediante la prueba que acredite una causa legal de despido y que este tuvo una justificación razonable y no lesiva de sus derechos fundamentales. En este contexto es posible que el empleador tenga un éxito parcial en su defensa, así, puede destruir los indicios de vulneración de DDFF, pero no logra demostrar una causa legal de despido, siendo condenado por despido injustificado. Por otro lado, puede acreditar la justificación del despido pero no logra destruir los indicios de vulneración de derechos.

Ya adentrándonos en la fase final del litigio, a diferencia de una sentencia de corte patrimonial en que se pronuncia de si hubo justa causa o no de despido, las sentencias en el juicio de Tutela son más complejas ya que, en la parte resolutive, debe pronunciarse sobre si hubo o no vulneración de DDFF. En caso que la sentencia determine que no existieron vulneraciones, la Sentencia debe cumplir con los requisitos comunes a toda Sentencia laboral según el artículo 459. En caso de acogerse la denuncia por vulneración de DDFF, el juez debe adoptar las siguientes decisiones:

1. Ordenar el cese inmediato de la vulneración: El juez ordena al empleador que cese en la conducta, en caso que esta persista al momento de dictarse el fallo, se encontrará bajo apercibimiento de multa que va desde 50 a 100 UTM. Esta multa se aplicará las veces que sea necesaria hasta que cese la vulneración, sin que procedan recursos.
2. El juez debe velar para que la situación se retrotraiga al estado anterior al cual se produjo la vulneración, ya que esos actos son nulos, salvo el caso del despido con lesión. Aquí, no se retrotrae al estado anterior. Se establecen indemnizaciones consistentes en la indemnización común por despido, la indemnización sustitutiva de aviso previo y adicionalmente una indemnización que fijará el juez entre 6 y 11 remuneraciones mensuales (art. 489 CT)
3. La reparación económica de las consecuencias de la lesión: El artículo 495 CT dispone que el juez debe ordenar las medidas concretas al infractor para obtener la reparación de las consecuencias de la lesión.

4. La vulneración de DDFF puede haber provocado prejuicios que no se solucionan con el solo cese de la conducta del empleador, ni con la nulidad de ella, sino que requiere de medidas reparatorias para restablecer el Derecho. Se deben contemplar tanto medidas de carácter económicas, como extrapatrimoniales.

En lo económico están las indemnizaciones a que aludimos y las multas. Pero, también puede haber medidas sin un contenido económico que debe aplicar al empleador para reparar el daño.

5. Aplicación de multas. No son en beneficio del trabajador sino que del fisco, si sigue con la vulneración se siguen pagando multas. El empleador puede reclamar esta multa y la misma sentencia.
6. Si es que hay despido, calificar ese despido (con o sin vulneración de DDFF).

El despido indirecto en relación a la acción de tutela o autodespido, también tiene aplicación. Se envía una carta al empleador y a la inspección del trabajo, por lo que el empleador ha incurrido en la causal del 160 n° 7. Debemos determinar si es posible o no que el trabajador demande las indemnizaciones por autodespido y a la vez accionar de tutela de derechos, para conseguir la indemnización adicional. En términos generales la respuesta es *“sí se puede”*, ya que la ley no restringe al tipo de despido por conductas lesivas, donde el legislador no distingue no le es lícito distinguir al intérprete. Como estamos hablando de DDFF; y toda la trascendencia que eso conlleva como ya hemos visto, es posible que un caso de lesión de estos derechos se otorgue una tutela anticipada por el juez, ésta consiste en la satisfacción inmediata de la pretensión del demandante sea total o parcial, cuando de los antecedentes aportados por él y sin haber escuchado a la contra parte, aparezca inminentemente que podría probarse un perjuicio irreparable por la solución tardía del asunto. Esta tutela o sentencia anticipada fue recogida por la reforma de procedimiento laboral en el caso del procedimiento monitorio, en el cual se discute un monto no superior a 10 ingresos mínimos, en este caso se dicta sentencia con el solo mérito de los antecedentes presentados por el trabajador y se notifica al

empleador la Sentencia y dispone de un plazo de 10 días hábiles para reclamar y si lo hace hay una audiencia única. También hay tutela anticipada en el juicio de tutela de DDFF ya que el juez tiene la facultad de ordenar el cese del acto impugnado cuando de los antecedentes aportados por el demandante aparezca que se trata de lesiones de especial gravedad o que provoca lesiones a sus derechos que son irreversibles. Hay autores que creen que esta tutela anticipada es una medida precautoria especial pero son la minoría de la doctrina ya que las precautorias sólo se limitan a asegurar el resultado del juicio pero no dictan opinión anticipada del juez. El artículo 492 del CT otorga al juez la posibilidad de conceder inmediatamente la pretensión al demandante sin siquiera haber oído al demandado. De todas maneras, es un tema controversial que no ha encontrado pocos detractores dentro de la doctrina y la jurisprudencia.

Como podemos evidenciar, y a modo de conclusión de este capítulo, en Chile existe una robusta legislación laboral respecto al tema de la protección de los derechos fundamentales del trabajador dentro de su lugar de trabajo, lo que ha sido posible en buena medida, a través del procedimiento especial de tutela establecido por la reforma procesal laboral y que ha influido por ser mucho más contundente que un eventual recurso de protección respecto a las indemnizaciones patrimoniales que pueda obtener un trabajador que haya denunciado una vulneración de derechos fundamentales por parte de su empleador, lo que ha repercutido en el sector privado en el sentido de establecer nuevos paradigmas respecto al tratamiento y protección de los derechos fundamentales del trabajador, en lo que se ha definido buenas prácticas empresariales, concepto que en un mayor desarrollo conceptual y dogmático se ha denominado como *“responsabilidad social empresarial”*.

## **Capítulo II : Buenas prácticas laborales y responsabilidad social empresarial**

### **2.1 Conceptualización**

El concepto de buenas prácticas laborales responde a una ansia por buscar fórmulas y mecanismos que identifiquen las experiencias y formas de inter-relacionarse que han servido para mejorar el ambiente laboral, que han incrementado la productividad y se han encuadrado en un contexto de respeto a los derechos de los trabajadores. Ni siquiera la OIT tiene un concepto definido para el tema, es pues, un concepto en evolución. Una forma de evitar la vulneración de DDFF cuando el empleador usa sus facultades, es el tema de las buenas prácticas laborales. Buena práctica laboral es *“toda experiencia que se guía por principios, objetivos, procedimientos y pautas que se adecuan a la legislación y que mejoran las relaciones entre empresario y trabajador”*. Una buena práctica laboral sería aquella que permite el desarrollo social en un ámbito de protección de los trabajadores, garantizando el progreso económico, y en un contexto de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

La OIT señala que una buena práctica en materia de relaciones laborales, es *“...aquella experiencia colectiva que, en el marco del respeto a los principios y derechos de los trabajadores, puede ser calificada como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores, y el progreso de la empresa, mejorando las relaciones entre trabajadores y empresarios. No hay legislación al respecto ni nada que obligue al empleador, esto nace o debiese nacer de parte del empleador para generar una suerte de código de conducta o buenas prácticas laborales”*. La dirección del trabajo señala que las relaciones laborales son, para cualquier país, un elemento de importancia esencial. No sólo porque determinan la calidad de las interacciones entre trabajadores, sino también porque definen la calidad de una sociedad. Por ello que las buenas prácticas laborales es un tema nacional que compete no solo a las autoridades sino que a toda la sociedad en su

conjunto. El SERNAM define “*buenas prácticas de equidad*” como un conjunto de medidas y/o iniciativas que se incorporan en una empresa para mejorar las condiciones laborales de las mujeres, y disminuir las brechas laborales existentes entre los géneros. Este tema es muy interesante en la actualidad, pues si bien tenemos reciente la igualdad de remuneración entre hombre y mujer por el mismo trabajo, como ley, de todas maneras, el completo e íntegro papel que a la mujer le compete dentro del mundo laboral, aun tiene muchas problemáticas pendientes por resolver.

Respecto a los principios que podríamos encontrar dentro de las buenas prácticas laborales, podemos señalar los siguientes:

- 1) Respeto a los principios y DDFP y en particular, respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- 2) Deber de actitud de cooperación entre empleadores y trabajadores.
- 3) Las buenas prácticas deben establecer medias efectivas para superar un conflicto.
- 4) Debe existir un dialogo abierto, acuerdos, información y consultas entre empresa y trabajadores.
- 5) Lo usual sería que estuviera incluido en el reglamento interno, pues el código del trabajo indica que en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, se debe señalar cuáles son los cargos ejecutivos de la empresa ante los cuales los trabajadores pueden hacer sugerencias, reclamos, etc. Es la única parte del CT en que se establece que el trabajador puede “expresarse” en este sentido.
- 6) Deben haber medidas pactadas destinadas a generar un mejor rendimiento económico.
- 7) La empresa debe tener una política de formación que genere un aumento de la capacidad profesional de los trabajadores, es decir, capacitación.

Cuando las buenas prácticas laborales evolucionan y no solamente se limitan a las relaciones obrero-patronales sino que también empiezan a preocuparse del vinculo de la empresa con el medioambiente, o con otras empresas o con su relación con la comunidad y, en definitiva, con la sociedad en su conjunto, entonces, estamos entrando dentro de

una conceptualización mas trascendental; la “*responsabilidad social empresarial*”. Este tema tiene relación con el de las buenas prácticas laborales, pero esas prácticas son de orden interno y no hacia fuera de la empresa, mientras que la citada responsabilidad no solo tiene influencia hacia adentro, sino hacia toda la comunidad en que se inserta la empresa.

La Responsabilidad Social Empresarial o RSE; es una contribución voluntaria y activa al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de la empresa; generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva y valorativa. Esta RSE va más allá del cumplimiento de las leyes y da por hecho que las cumple. Es difícil comprender que una empresa realiza actividades que emanan de su Responsabilidad Social si no cumple con la legislación no solo laboral, sino también tributaria, ambiental, etc. La RSE engloba un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresarial que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económicas, sociales y ambientales. Esta RSE, históricamente surgió en el siglo XIX, en el marco del cooperativismo: se busco conciliar la eficacia empresarial con el apoyo a la comunidad y la justicia distributiva. Así, las empresas en EEUU y Europa comenzaron a preocuparse por el bienestar, la vivienda de sus trabajadores, etc., en una época en que se considero poco ético lucrarse con productos perjudiciales para la sociedad como la venta de alcohol y tabaco, etc.

También se observó que la RSE traía beneficios económicos a la empresa, por lo que se siguió adelante con esto. Se empezó, con mayor énfasis a preocuparse por la RSE en la década de los 50’ en EEUU, y en Europa en los 80’, cuando la comisión europea comenzó a usar este concepto. Hay importantes documentos, como el “libro verde europeo” y otras disposiciones de cada país europeo. Las principales responsabilidades éticas de la empresa con los trabajadores y la comunidad son:

- 1) Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.
- 2) Crear riqueza de la manera más eficaz posible.
- 3) Respetar los DDHH con condiciones de trabajo dignas que favorezcan la salud y seguridad laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.

- 4) Procurar la productividad de la empresa y lograr un crecimiento razonable.
- 5) Respetar el Medio Ambiente, evitando la contaminación y minimizando la generación de residuos y la racionalización del uso de los recursos naturales y energéticos.
- 6) Cumplir con las normas legales y respetar los contratos y compromisos adquiridos.
- 7) Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada.

## **2.2 Responsabilidad social empresarial y derechos laborales**

Los temas ambientales y laborales son los más importantes (los que más destacan) de la RSE, y eso se refleja en los TLC no solo los que suscribe Chile con otros países, sino que en todos los tratados, estos son los temas más difíciles para llegar a acuerdos, y los que más se controlan si se cumplen en el tiempo. Así por ejemplo, en el TLC de Chile con EEUU hay capítulos especiales dedicados a temas laborales y ambientales, y organismos que controlan su cumplimiento. En materia laboral, se pactan en estos tratados las cláusulas sociales, que consisten en cláusulas en que los países que suscriben los tratados se comprometen a respetar los derechos básicos laborales señalados por la OIT, es decir, no se trata de igualar la legislación laboral en los países que suscriben, sino que ellos cumplan con una normativa básica de la OIT, por ejemplo; libertad sindical, derecho a negociación colectiva, no discriminación en el trabajo, trabajo sano y seguro, etc.

- 8) Respeto a los principios y derechos fundamentales y en particular respeto a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- 9) Debe haber actitud de cooperación mutua entre empleadores y trabajadores.
- 10) Lo usual sería que estuviera incluido en el reglamento interno, pues el código del trabajo indica que en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad se debe señalar cuáles son los cargos ejecutivos de la empresa ante los cuales los trabajadores pueden hacer sugerencias, reclamos, etc. Es la única parte del código en que se establece que el trabajador puede “expresarse” en este sentido.

- 11) Deben haber medidas pactadas destinadas a generar un mejor rendimiento económico.
- 12) La empresa debe tener una política de formación que genere un aumento de la capacidad profesional de los trabajadores, es decir, capacitación.
- 13) Deben haber medidas pactadas destinadas a generar un mejor rendimiento económico
- 14) La empresa debe tener una política de formación que genere un aumento de la capacidad profesional de los trabajadores, es decir, capacitación.

En Chile, si bien la RSE no es obligatoria, de todas maneras sí es un concepto sobre el cual el sector privado ya viene implementando medidas y prácticas reales desde hace un buen tiempo, sobre todo en las empresas transnacionales es en donde más prácticas de este tipo podemos encontrar. Es por ello que con este ánimo de implementar cada vez de manera más horizontal estas prácticas de RSE en nuestro país; la Fundación Pro Humana, con el auspicio de la Confederación de la Producción y del Comercio; ha desarrollado el “*Ranking nacional de Responsabilidad Social Empresarial*”; el cual surge el año 2005 y se reconoce como una forma de reconocer a aquellas empresas que se destacan por su nivel de desarrollo dentro de los parámetros del Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable, para lograr lo anterior, el Ranking se vale de dos instrumentos: la Evaluación Integral y la Encuesta de Trabajadores.

Dentro de los objetivos que busca este Ranking podemos señalar los siguientes:

- 1) Reconocer a empresas que se destacan por su nivel de desarrollo del Modelo de Estrategia de Negocio Sustentable.
- 2) Generar aprendizajes que fortalezcan una cultura e identidad en base a la sustentabilidad y la buena gobernanza.
- 3) Inspirar procesos de cambio en la gestión empresarial en pos de la configuración de una cultura e identidad empresarial sustentable.

Así mismo, dentro de los beneficios de este Ranking, podemos señalar los siguientes:

- 1) Mejorar la reputación corporativa de la empresa.
- 2) Otorgar notoriedad y posicionamiento a la marca.
- 3) Reforzar la marca de manera consistente y coherente.
- 4) Validar a la empresa ante sus diferentes públicos de interés.
- 5) Permitir establecer metas e identificar brechas de mejora.
- 6) Impulsar políticas de mejoramiento continuo.
- 7) Evaluar de forma objetiva y cuantificable.
- 8) Generar aprendizaje en la empresa y en sus trabajadores.
- 9) Alinear la cultura organizacional hacia la sustentabilidad.

Las empresas reconocidas en el Ranking de Sustentabilidad Empresarial de la Fundación Prohumana reciben uno de los 5 sellos acreditadores, los cuales buscan reconocer los distintos niveles de desarrollo de la Estrategia de Negocio Sustentable ProHumana: Platino, Oro, Plata, Bronce y Mención Honrosa, que son obtenidos a partir de los puntajes finales. Con el propósito de reconocer a las empresas ganadoras, la premiación del Ranking de Sustentabilidad Empresarial ProHumana se realiza en una ceremonia pública convocada por la Fundación. En esta ceremonia se premian a las empresas más responsables socialmente y se les hace entrega de un diploma y una escultura donde se indican el nombre de la empresa, el lugar de reconocimiento y el sello de acreditación obtenido. Estas nuevas prácticas laborales han tenido un considerable impacto dentro de la sociedad y dentro del mundo empresarial. Es una iniciativa pionera y única en Chile, lleva más de 14 años evaluando la gestión integral de la sustentabilidad de empresas y organizaciones. Más de 432 empresas de distintos sectores y tamaños han sido evaluadas en sus 14 versiones. Así mismo, ha evaluado el conocimiento y practica de la sustentabilidad de más de 1.227.500 trabajadores. En el pasado año 2018, 12 empresas fueron evaluadas y de esta manera, más de 27.500 trabajadores participaron contestando la Encuesta de Trabajadores durante el 2018.

Es, entonces, de esta manera que existe una autentica y genuina intención por parte de los sectores privados de desarrollar enfática y progresivamente los lineamientos generales de las buenas prácticas laborales y de la responsabilidad social empresarial en amplios

sectores económicos y productivos de nuestro país , para de esta forma, lograr una sociedad más inclusiva, más justa y equitativa, que puedan servir de trampolín para que nuestro país logre, dentro de las próximas décadas, avanzar definitiva e inexorablemente hacia el pleno desarrollo nacional.

## CAPITULO III : Los derechos fundamentales del trabajo y su relación con la responsabilidad social empresarial en la gran minería del cobre chileno.

### 3.1 La gran industria del cobre en Chile

La gran plataforma productiva y económica que puede y debe impulsar esta gran nave llamada Chile hacia el desarrollo pleno es el sector de la gran minería del cobre; industria que es el eje de nuestra competitividad en el concierto internacional. Con grandes faenas distribuidas a lo largo de toda nuestra geografía, el cobre se ha convertido en *“el sueldo de Chile”* como coloquialmente se le conoce, y esto no es gratuito. Codelco, al ser una minera pública y la más grande del mundo en el sector cuprífero, junto con diversas mineras privadas ya sean de capitales nacionales y/o extranjeros, han construido una gran industria extractiva de mineral y sobre la cual se ha edificado una economía nacional que cada vez genera más dividendos, progreso y desarrollo para el país.

La gran minería del cobre en Chile es definida como aquella *“que produce, dentro del país, “cobre blíster”, refinado a fuego o electrolítico, en cualquiera de sus formas, en cantidades no inferiores a 75.000 toneladas métricas anuales mediante la explotación y beneficio de minerales de producción propia o de sus filiales o asociados”*.

Histórica y tradicionalmente, hasta 1955, se consideraba a la Kennecott Corporation que operaba en El Teniente y a la Anaconda Cooper Company que operaba en Chuquicamata, Potrerillos y El Salvador como la Gran Minería del Cobre, debido al gran volumen y escala de sus operaciones de extracción y tratamiento. Desde 1955, se definió en 25.000 toneladas métricas anuales de producción la gran minería, y estos parámetros se aumentaron a 75.000 toneladas métricas en 1965.

Durante el gobierno de la Unidad Popular, en el año 1971, se lleva a cabo un proceso revolucionario en torno a la industria minera. Se expropiaron las faenas extractivas de la

Kennecott Corporation y de Anaconda, pasando estas a la administración estatal por medio de Codelco, en lo que se conoció históricamente como la “*Nacionalización del Cobre*”.

Durante la dictadura militar, en 1981, se aprueba la Ley Orgánica Constitucional sobre Concesiones Mineras, también conocida como Ley Minera, que estableció derechos de propiedad en la minería a través de la figura jurídica de la “*concesión plena*”. Este fue el detonante de un gran boom en la captación e integración de grandes capitales foráneos y nacionales y su consecuente inversión en la minería, dando como resultado el descubrimiento de nuevas faenas desarrolladas por privados, como lo son La Escondida y Los Bronces, por ejemplo.

En Chile, las grandes empresas del Cobre son las siguientes:

- 1) Codelco. La Corporación Nacional del Cobre de Chile, más conocida como Codelco, es una empresa estatal chilena dedicada a la explotación minera cuprífera, rubro en el que es la mayor compañía del planeta. Codelco es el productor de cobre más grande del mundo y la empresa que más contribuye a la economía chilena. Durante el año 2016, su producción alcanzó niveles históricos, al significar el 10% de la producción total a nivel mundial y el 33% del total de la producción nacional. Codelco concentra el 7% de las reservas globales de cobre contenidas en yacimientos de clase mundial, y con una participación de 10%, es el segundo mayor productor de molibdeno. Codelco está a cargo de las siguientes faenas productivas: El Teniente ( Rancagua), Chuquibambilla ( Calama), El Salvador ( Diego de Almagro), Rio Blanco (Los Andes), Radomiro Tomic ( Calama), Minera Gaby ( Antofagasta), y la faena minera de Ministro Hales (Calama).
- 2) Anglo American Chile: Es una empresa mineral chilena que es filial de Anglo American. Esta, a su vez, es una compañía minera global con sede en Londres, Reino Unido. Es un gran productor de diamantes, cobre, níquel, hierro mineral, carbón térmico y metalúrgico, además, es el mayor productor mundial de platino, con alrededor del 40% de la producción mundial. Tiene operaciones en África, Asia,

Australasia, Europa, Norteamérica y Sudamérica. Anglo American Chile controla Doña Inés de Collahuasi (Pica), el yacimiento de Mantos Blancos y Monteverde (Atacama), los Bronces, El Soldado y Chagres (Zona Central), así como tiene participación en otros yacimientos.

- 3) Antofagasta PLC: Es una empresa chilena que opera en diversos sectores de la economía. Es uno de los más importantes conglomerados de Chile, con inversiones en minería, a través de Antofagasta Minerals , en ferrocarriles y en aguas. Cotiza en la bolsa de Londres. Su accionista mayoritario es la familia Luksic, que controla un 65% del capital. Antofagasta Minerals es la división minera del grupo. Se dedica a la producción y venta de productos minerales, principalmente concentrado y catados de cobre y concentrado de molibdeno. También realiza exploraciones en Chile y en otros países para asegurar el crecimiento futuro del negocio. Explota los yacimientos de Michilla ( Mejillones) , Los Pelambres (Salamanca) y El Tesoro (Sierra Gorda).
- 4) BHP Billiton: es una de las compañías mineras más grandes del mundo. Su origen proviene de la fusión (2001) de la compañía australiana Broken Hill Proprietary (BHP) y la compañía británica Billiton. En Chile opera a la minera a tajo abierto que mas cobre produce a nivel mundial; La Minera Escondida ( Antofagasta), Cerro Colorado (Pozo Almonte) y tiene participación en otras faenas extractivas.
- 5) Freeport-McMoran: es el productor de más bajo costo de cobre del mundo y uno de los mayores productores mundiales de oro. En Chile tiene a su cargo La Candelaria ( Copiapó) y El Abra (Calama) que la explota junto a Codelco.
- 6) Barrick Gold : es la multinacional minera dedicada a la extracción de oro más grande del mundo, con sede en la ciudad canadiense de Toronto. Tiene más de 23 minas operativas en Estados Unidos, República Dominicana, Canadá, Australia, Argentina, Chile, Perú, Papúa Nueva Guinea y Zambia. En nuestro país controla la minera Zaldívar (Antofagasta).

Estas son, pues, las 6 mayores compañías mineras más grandes que operan en nuestro país, en distintas faenas, pero todas superando los estándares de producción como para ser catalogadas como parte de la *Gran Minería del Cobre*.

Como ya hemos señalado la gran industria del cobre significa el mayor sector productivo y económico a nivel nacional. Es, por ello, que sostenemos que estas compañías deben ser pioneras, líderes y ejemplo en lo que a responsabilidad social empresarial se refiere. Para efectos de conseguir los resultados esperados en esta investigación, tomaremos a 4 de ellas para analizar y realizar una muestra ejemplificativa de cómo han recogido éstas los lineamientos de la responsabilidad social empresarial especialmente en lo que a derechos fundamentales del trabajador se refiere. Nos hemos decantado en primer lugar por la mayor minera de cobre a nivel mundial y cuyo propietario es el estado chileno; Codelco. En segundo lugar hemos escogido a Anglo American, porque es la mayor minera extranjera operando en Chile, en una suerte de analizar comparativamente si el hecho de ser regida por capitales extranjeros varia en algo la forma en que esta y las empresas nacionales recogen las directrices de la responsabilidad social. En tercer lugar hemos escogido a Antofagasta Minerals por ser la mayor minera privada de Chile y que lleva a cabo sus fines mayoritariamente con capitales nacionales, como es el caso del Grupo Luksic. Y, finalmente, hemos escogido a BHP Billiton por ser la mayor propietaria de la mina a tajo abierto que mas produce cobre a nivel mundial, la Minera Escondida ubicada en las cercanías de Antofagasta. Esta es la que mas produce, pero Chuquicamata es la de mayor envergadura.

### **3.2 Código de conducta y carta de valores en Codelco.**

Codelco, en su “Código de conducta de negocios”, en la presentación del mismo, su director Nelson Pizarro Contador en un mensaje de Abril de 2018, dice textualmente *“Por el impacto de nuestras operaciones a nivel nacional, la importancia para el desarrollo de Chile, la relevancia financiera y fiscal, y por el tamaño en el mercado del cobre a nivel internacional, en Codelco estamos convocados a ser una empresa de clase mundial. Es por eso que observar buenas prácticas, gestionar éticamente los recursos, construir vínculos relevantes con la comunidad y cultivar una cultura corporativa que refleje una gestión moderna, profesional y auditable es deber de cada uno y cada una. En nuestro código de conducta recogemos cuales deben ser las conductas personales de quienes trabajamos en Codelco en materia de seguridad y salud ocupacional, igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y el buen trato. En Codelco no nos basta solo el cabal cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que nos rigen. Aspiramos a mas, a crecer día a día en materia de responsabilidad social, sumando todas las buenas prácticas que nos apoyen en este desafío”*.<sup>9</sup>

Como podemos evidenciar en el mensaje de su presidente, en Codelco están muy al tanto de los lineamientos de la responsabilidad social empresarial y destacan que el observar buenas prácticas es reflejo de una compañía que quiere posicionarse en lo más alto del concierto internacional, concluyendo que el observar estas prácticas implica otorgarle un valor agregado a la empresa misma y reafirma su compromiso con sus trabajadores, con sus socios de negocios, con la competencia, con el medioambiente, con la comunidad y, en definitiva, con la sociedad en su conjunto. En la carta de valores de Codelco, se reafirman los principios que guían a la empresa en la compleja pero necesaria adopción de las ideas principales de la responsabilidad social empresarial y su relación con los derechos fundamentales del trabajador.

---

<sup>9</sup> Mensaje del presidente de Codelco en el año 2016.

Es por ello, que en primerísimo lugar, se reafirma que su mayor preocupación es “El respeto a la vida y dignidad de las personas”. Es por ello que mencionan que nada justifica que se asuman riesgos no controlados que atenten contra nuestra salud o seguridad. También se mencionan como principios dentro de la carta de valores de Codelco la responsabilidad y el compromiso, la competencia de las personas, la innovación, el trabajo en equipo, el desarrollo sustentable y la excelencia en el trabajo. Posteriormente, se entra a hablar de lleno sobre el instrumento mismo, el código de conducta. El código de conducta de Codelco representa el marco valórico y expresa criterios genéricos para la gestión de la corporación, integrando los elementos derivados de la legislación vigente. En este sentido, en el código confluyen tanto el contenido ético de la relación laboral como la buena fe contractual. Se señala que como no es posible incluir todas las conductas o acciones asociadas a nuestras actividades, implica que toda política, norma, reglamento o disposición existente en Codelco, debe ser cumplida e interpretada conforme la carta de valores y al código de conductas.

Es tal la importancia del código de conducta y de la carta de valores para la Corporación, que su cumplimiento es exigido no solamente a su personal sino que también lo es para empresas contratistas, proveedores, asesores o consultores, de operación, jefaturas, profesionales o alta administración. Este aspecto es uno de los más relevantes de todos. El hecho de que la mayor empresa a nivel nacional imponga tales estándares de calidad en la observación de las normas de la responsabilidad social empresarial a todos aquellos que de una u otra forma se relacionen con ella; es una gran muestra del compromiso que existe por parte del estado chileno de necesitar y desear establecer parámetros óptimos y consolidados de buenas prácticas, para de esta forma hacer de ellas cada vez con mayor frecuencia moneda corriente dentro del panorama productivo, económico y comercial del país.

También, en el código se menciona que este está enfocado en otorgar criterios claros ante una situación determinada, mostrando siempre que es lo que se considera correcto y que es lo que nunca se debe hacer. Sin embargo, se deja bien en claro que el código no reemplaza el sentido común de las personas, sino que más bien, nos da un marco para

verificar nuestras decisiones y fortalecer nuestra capacidad de resolver problemas con buen criterio y dialogo. Remarcando que de existir duda respecto a como proceder frente a cierta situación, lo mejor es consultarlo con las jefaturas directas, para de esta forma abordar y decidir sobre problemas complejos en conjunto.

En este sentido, en Codelco, se propende a que quienes ejercen los cargos de jefaturas, deben trabajar para que cada vez con mayor énfasis las practicas de la responsabilidad social empresarial se cumplan y se ejerzan con mayor fuerza dentro del personal y sus asociados. Pero esto se logra no a través de ordenes o castigos sino que a través del liderazgos. Es por ello que las jefaturas deben predicar con el ejemplo, promover una cultura de “gestión por valores”, dar a conocer de manera empática los lineamientos del código, dar la posibilidad de que los trabajadores planteen sus inquietudes sin temor a exponerlas ni a posibles represalias y una tarea muy importante es la de poder identificar prontamente algún riesgo que pueda afectar la imagen y prestigio de la empresa. Respecto al cumplimiento de las disposiciones de este código, se manifiesta que las potenciales infracciones serán investigadas de manera oportuna, expedita e imparcial. La inocencia de quien se sospeche ha cometido la infracción será presumida hasta que pueda demostrarse lo contrario y siempre tendrá derecho a formular sus descargos. En el caso hipotético de que la investigación arroje un responsable por alguna infracción al código, se aplicaran las medidas correctivas que procedan, las que variaran respecto al grado de gravedad de la falta.

Las vías para llevar adelante una denuncia son: informar a su jefatura directa, contactar directamente al auditor general y/o a cualquier persona de su equipo o bien recurrir a la línea de denuncia telefónica o por la vía web. La denuncia en sí misma, debe estar contundentemente fundamentada, de lo contrario, se considerará como una falta grave. En el mismo sentido se protegerá a quienes denuncien y se garantizara la no aplicación de represalias.

En lo que se refiere estrictamente a las conductas que deben ser observadas, en el plano personal, debemos destacar, en primerísimo primer lugar al aspecto más fundamental de

todas las faenas productivas del mundo; la seguridad y la salud de los trabajadores. Es en base al respeto a la vida, a la integridad física y síquica consagradas en el artículo 19 nº1 de la constitución política de la república, al artículo 184 del código del trabajo que consagra el deber del empleador de velar por la salud y seguridad de sus trabajadores y a la Ley 16.744 de accidentes del trabajo y enfermedad profesionales; que en este código de conductas de Codelco se ha reconocido a la seguridad y salud de los trabajadores como la piedra angular de las buenas prácticas laborales y la responsabilidad social empresarial en su relación con los derechos fundamentales del trabajador. Es en base a lo anterior que en el código de conducta se esgrime el principio de que ninguna circunstancia justifica asumir riesgos no controlables que atenten contra la seguridad y la salud ocupacional. En el mismo código se menciona “... *Porque creemos que la vida humana es un valor esencial y que nuestras familias merecen esperar confiadas en que regresemos sanos y salvo a casa*”.

Es por ello que se imponen las siguientes conductas para los trabajadores de Codelco:

1. Interrumpir inmediatamente cualquier trabajo que parezca inseguro.
2. Nadie puede obligar a otro a realizar faena alguna potencialmente peligrosa
3. Utilizar los elementos de seguridad correspondiente.
4. Conocer los procedimientos de seguridad y darlos a conocer a todos quienes se encuentren de visita o por primera vez en la obra.
5. Estar llano a escuchar y recibir información sobre los distintos procedimientos de seguridad.
6. Informar inmediatamente a la jefatura respecto de cualquier accidente, lesión, enfermedad, incidente o condición insegura.
7. Participar de las acciones de seguridad y salud de la empresa, de los comités paritarios y de cualquier actividad ligada al valor de la vida.
8. Ocuparse de la limpieza e higiene de los lugares de trabajo.
9. Cumplir con las instrucciones medicas de reposo por incapacidad e informar de los medicamentos que puedan la seguridad propia o de los compañeros de trabajo.
10. Conducir vehículos en buen estado, respetando las normas y reglamentos al respecto.

En el mismo sentido, también se han dispuesto normas prohibitivas para cumplir los lineamientos de seguridad y salud dentro de las distintas faenas de la Corporación. Entre ellas podemos encontrar las siguientes:

1. Nunca iniciar una labor si analizar los riesgos involucrados.
2. Nunca manejar vehículos u operar maquinarias y equipos de cualquier tipo mientras utiliza su teléfono celular.
3. No anular o dañar los dispositivos de seguridad instalados que protegen la vida y la salud.
4. Nunca realizar un trabajo si no ha recibido la capacitación correspondiente o no está en condiciones de salud o de descanso adecuadas para realizarla.
5. Nunca permitir el reintegro de una persona accidentada sin el certificado de alta laboral.

Estas son, pues, los grandes principios establecidos en el código de conducta y que deben ser complementados, interpretados y aplicados armoniosamente en relación a la legislación y normativa vigente. Pero, el código de conductas de Codelco y su relación con la responsabilidad social y los derechos fundamentales del trabajador no se restringen solamente a los aspectos de seguridad y salud dentro de las faenas, sino que también, se han incorporado elementos que cada vez más se comprometen con el desarrollo integro, equilibrado y competente de sus trabajadores. Un claro ejemplo de esto es el tratamiento que se le da a temas como lo son el alcoholismo, la drogadicción, la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad, el buen trato entre colegas y la transparencia, la probidad y el manejo de conflictos de intereses.

Respecto al tema del alcohol, las drogas y el tabaquismo; Codelco estipula que están comprometidos con la generación de condiciones que favorezcan el desarrollo sano e integral de sus trabajadores. Se agrega que trabajar libres de alcohol y drogas es un deber ético con sus familias, con sus colegas y con los recursos que se producen para Chile.

Es por ello que se ha desarrollado normativa respecto al tema:

1. Cumplir y hacer cumplir las normativas de salud y trabajo sano.
2. Participar y promover actividades en favor de la calidad de vida, como campañas antitabaco y buena alimentación.
3. Tratar con prudencia temas de adicciones al alcohol y/o a las drogas.
4. Ser consciente de que una adicción es una enfermedad.
5. No beber alcohol dentro de las instalaciones salvo ocasiones excepcionales previamente autorizadas.

Dada la importancia del tema, también se han dado normas prohibitivas respecto al tema:

1. Nunca realizar un trabajo o asistir a eventos de la empresa bajo la influencia del alcohol o las drogas.
2. No operar maquinaria o vehículos bajo la influencia del alcohol o drogas o mientras fuma.
3. No dejar ingresar a las instalaciones a personas que se encuentran evidentemente bajo la influencia del alcohol o drogas.
4. Nunca consumir, introducir, vender o poseer drogas o estupefacientes ilegales. Denunciar inmediatamente si se observan estas conductas.

Es importante recalcar aquí el tema de la no estigmatización por consumo de drogas o consumo problemático de alcohol, dejando en claro que Codelco reconoce que la dependencia al alcohol, a las drogas ilegales y al tabaco es susceptible de prevención, tratamiento y recuperación, por lo que podrá proveer asistencia a aquellos trabajadores y trabajadoras que declaren oportunamente sufrir dicho problema y deseen superarlo en el marco de los sistemas de salud de la Corporación. Respecto al tema de la igualdad de oportunidades, en la Corporación se sostiene que dentro de ella la igualdad de oportunidades, la equidad de género y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal constituyen principios irrenunciables en la gestión de personas y en sus prácticas laborales.

En base a estos principios se han desarrollado las siguientes normativas:

1. Respetar las diferencias de género, condición social, nacionalidad, etnia, edad, filiación política o religiosa entre otras.
2. Respetar y valorar la experiencia de los demás, su conocimiento y contribuir al desarrollo y formación de personas más jóvenes.
3. Actuar de acuerdo a la vasta legislación existente al respecto y a la multiculturalidad que puede desarrollarse en una faena de esta envergadura.

En el mismo sentido, se prohíbe estrictamente atentar contra los derechos fundamentales de cualquier persona dentro de las instalaciones. Podemos evidenciar claramente en estas disposiciones el compromiso de Codelco con la no discriminación, la equidad e igualdad de géneros, la multiculturalidad y la integración de las distintas personas que desarrollan su trabajo en la corporación. Siguiendo las mismas directrices del punto anterior, Codelco se ocupa también profundamente del respeto a la diversidad y al buen trato entre las personas que conforman la empresa. En Codelco, según se manifiesta en su código de conducta, se valora el respeto y los derechos de las personas, es por ello, que no se acepta ningún comportamiento discriminatorio por razón de edad, género, orientación sexual, identidad de género, raza, etnia, religión, afiliación sindical, ideas políticas, convicciones, origen social, situación familiar o cualquier tipo de discapacidad física y mental.

En Codelco, se comprometen al respeto de la vida y dignidad de las personas, por ello, no se permite ningún comportamiento que atente o suponga acoso sexual u otro tipo de acoso, intimidación u hostigamiento. Estos principios dejan en claro el compromiso con el cumplimiento, observación y respeto de los derechos humanos de sus trabajadores y de sus asociados; es decir, ser coherentes con La declaración universal de los derechos humanos, los principios rectores sobre empresas y derechos humanos y los 10 principios del pacto global, todos ellos, cuerpos legales emanados de las Naciones Unidas.

Es en base a estos principios y cuerpos legales del derecho internacional que la Corporación ha desarrollado diversas normas al respecto:

1. Promover un clima de respeto y equidad.

2. Tratar a cada persona con respeto y dignidad y promover la igualdad de oportunidades.
3. Tomar las decisiones de contratación, promoción o ascenso sobre la base de merito y de los valores de Codelco.
4. Fomentar un ambiente de trabajo libre de acoso y discriminación.
5. Mantener y promover relaciones de trabajo donde primen el justo trato, respetuoso, abierto y basado en reglas claras y conocidas por todos.

En el contexto anterior, también se han dictado distintas normas estrictamente prohibidas, como las siguientes:

1. Participar o encubrir conductas de acoso sexual, solicitud de favores sexuales, contacto físico o sugerencias sexuales inapropiadas.
2. Distribuir material ofensivo para la dignidad de las personas, incluyendo imágenes, videos, dibujos o caricaturas u otras.
3. Esta prohibido diseminar rumores maliciosos.
4. Usar la red de Codelco para transmitir material despectivo, discriminatorio, abusivo o acosador.
5. Nadie debe comportarse de manera ofensiva, insultante, intimidante, humillante o maliciosa.
6. No se debe tolerar la discriminación ilegal o arbitraria de cualquier forma.
7. Nadie debe tomar decisiones sobre la base de consideraciones no relacionadas con el desempeño de las personas.
8. No se debe utilizar ni permitir el uso de mano de obra infantil o forzada.

Del código de conducta desarrollado por la Corporación, estas son las principales disposiciones relativas a los derechos fundamentales del trabajador y su relación con la responsabilidad social empresarial. En los capítulos posteriores del código, se habla respecto a temas de transparencia y probidad respecto a la gestión de los negocios, a las relaciones con los clientes, con los contratistas de la empresa. De la misma manera se especifican disposiciones respecto a las formas correctas de competir y de cómo aplicar

medidas de antimonopolio. Así mismo, se dan lineamientos respecto al manejo de la información y la confidencialidad. En otro capítulo se establece la normativa interna respecto a la relación de la compañía con el medioambiente y con las comunidades. Finalmente se toca un tema fundamental como lo es el aspecto de las contribuciones y donaciones políticas. Como vemos podemos evidenciar el claro compromiso de Codelco con los derechos fundamentales del trabajador y su relación con la responsabilidad social empresarial, la cual, como vimos, no solo se restringe a los derechos humanos de los trabajadores, sino que existe un profundo compromiso por abarcar, desarrollar e implementar con un gran liderazgo la responsabilidad social empresarial en nuestro país.

### **3.3 Código de conducta y carta de valores en Anglo American.**

En segundo lugar, analizaremos la carta de valores y código de conducta de la minera extranjera con mayor presencia en Chile, Anglo American.

Como es razonable, en Anglo American estipulan que los procesos sólidos de gestión de seguridad, salud y medioambiente son fundamentales en una buena gestión y esenciales para crear un entorno seguro y productivo, así como para mantener la licencia con la que operan en los distintos países en los cuales tienen presencia.

En primer lugar, se refieren al aspecto más esencial respecto a los derechos fundamentales del trabajo, la seguridad y la salud dentro del trabajo.

Sin embargo, podemos evidenciar, aunque sea en el papel, un compromiso aun mayor que el de Codelco en materias de seguridad de los trabajadores. En Anglo American se comprometen a tener una política de “cero daño” en todas sus faenas. Esgrimen que el cumplimiento de todas las normativas de seguridad es la base necesaria para de esta

manera evitar accidentes y enfermedades profesionales. Así mismo, establecen una serie de normativas similares a las de Codelco en cuestiones de seguridad, reglamentos básicos para evitar siniestros que atenten contra la seguridad y la salud de los mineros. De todas maneras es consistente el compromiso de Anglo American con la seguridad y salud de los trabajadores ya que declaran en su código de conducta que todos los empleados y contratistas deben poder regresar a casa en buen estado de salud al final de cada turno y mantenerse así durante su vida laboral. Es por ello que se enfocan principalmente en eliminar los riesgos de salud en su origen y en invertir en programas de bienestar que favorezcan un estilo de vida saludable y de resiliencia emocional para promover el interés de los propios trabajadores en su seguridad y en una eficiente productividad.

Respecto al tema de las drogas y el alcohol, son claros en condenar tales conductas, y si bien someramente mencionan el hecho de que quienes sufran de algún problema de alcohol y/o drogas pueden contar con la empresa, no son tan enfáticos en la idea de prestar una ayuda integral al problema como si lo hace Codelco. En resumen, en Anglo American, al igual que en Codelco, aseguran tener un compromiso muy importante con el respeto al trabajo y a los derechos humanos. Todo lo cual se ve reflejado en el cumplimiento de los derechos laborales principales, a través de las leyes y reglamentaciones que se toman como guía; como el pacto mundial de Naciones Unidas y defensores de los principios rectores de la ONU para empresas y los derechos humanos, entre otras normativas vigentes, dejando en claro de esta manera el compromiso importante que Anglo American ha adquirido con el respeto de los derechos fundamentales de sus trabajadores, así como con el medioambiente, con las comunidades anfitrionas, con la igualdad, la diversidad, la inclusión, el trato justo, y en general, todas las buenas prácticas que puedan acercar cada vez más a la compañía a un cumplimiento integral de los derechos fundamentales del trabajador así como con los distintos aspectos de la responsabilidad social empresarial.

### **3.4 Código de conducta y carta de valores en Antofagasta Minerals.**

En tercer lugar, analizaremos las practicas de responsabilidad social empresarial en el marco de los derechos humanos de los trabajadores de la minera privada que cuenta con mayor cantidad de capitales nacionales, Antofagasta minerals. En el código de conducta y carta de valores de esta compañía se indican los siguientes objetivos que se persiguen con la redacción de los instrumentos ya señalados. Entre estas metas podemos destacar las siguientes:

1. Asegurar un comportamiento ético y profesional de las personas.
2. Establecer relaciones de confianza, basadas en la integridad, honestidad y responsabilidad.
3. Contribuir a un ambiente laboral que propicie las buenas relaciones entre las personas.
4. Acrecentar la reputación del grupo mediante el empleo de elevados estándares de comportamiento ético.
5. Asegurar el cumplimiento de las normas legales y normativa interna, además de velar por el respeto de los derechos humanos.
6. Prevenir, detectar y denunciar toda forma de fraude, soborno y corrupción.
7. Contribuir a la sustentabilidad del negocio.

Podemos evidenciar en el estudio del código de conducta de Antofagasta minerals que la redacción del mismo nos permite concluir que existe un gran compromiso por parte de la compañía en las buenas prácticas y conductas al interior de la empresa. Esto lo decimos porque el código de conducta está redactado como precisamente su nombre lo dice, como un código, con distintos artículos que van configurando el compromiso de la empresa con la responsabilidad social empresarial, y, en lo que nos atañe en esta investigación, el compromiso con el respeto de los derechos humanos de los trabajadores.

Por ello, en el artículo número 1 del código de conducta de Antofagasta Minerals, se estipula que todas las personas relacionadas de uno u otro modo con Antofagasta están obligadas a cumplir con las disposiciones del presente código, así como las distintas leyes y disposiciones reglamentarias que tengan relación con la actividad minera. Especial atención se le otorga a la materia de conflicto de intereses, ya que el segundo artículo de este verdadero cuerpo legal interno de la compañía está dedicado a este asunto tan delicado, pero cuyo análisis escapa a las directrices de la presente investigación. En el artículo 3, se trata un tema que no es citado en los dos códigos de conducta anteriormente analizados. Este tópico se refiere a la posibilidad de las personas que forman parte del Grupo de participar en actividades ajenas a la empresa misma, como lo es, el sector político, educacional, religioso, financiero, comercial o de otro tipo. Pero siempre, salvaguardando el nombre y los intereses de la empresa, en el sentido de no cometer ilícitos o actividades reprochables. El artículo cuarto, en la misma línea, se pronuncia sobre los potenciales conflictos de interés que pudiesen surgir. En el mismo sentido, se pronuncian el artículo 5 y 6.

Posteriormente en el artículo 7 se trata el importante tema de la confidencialidad de la información, especialmente, en lo que se refiere a estados financieros, proyecciones económicas, estrategias de mercado, etc. En el mismo sentido y complementando lo anterior, se pronuncian los artículos 8 y 9. En el artículo 10, 11 y 12 se trata el tema de la información privilegiada. Constatando la importante preocupación que se le otorga a la información delicada respecto al giro mismo de la compañía. En los artículos 13, 14 y 15 se habla respecto a la información contable.

Es recién en el artículo 16 del reglamento interno que se aborda el tema de las conductas éticas en las que se contienen los lineamientos respecto al respeto de los derechos humanos de los trabajadores. Es en la letra e) de este artículo que se pronuncian específicamente respecto a la prevención de los riesgos de salud y a la integridad física y mental de las personas, como asimismo, prevenir el daño al medio ambiente, flora y fauna de los recursos naturales. En la letra f) del mismo artículo se regula el respeto a la cultura, el patrimonio y las costumbres propias de cada comunidad vecina a las operaciones. En la

letra g) se consagra la no discriminación por sexo, nacionalidad, religión, origen étnico, condición social, ideas políticas, naturaleza de contrato, discapacidad, edad, etc. En la letra h) se estipula la obligación de no acosar a personas, entendiéndose como acciones reiteradas y sostenidas de hostigamiento, que atentan contra la dignidad, salud o integridad de la persona. Del mismo modo, se entiende como acoso todo requerimiento de carácter sexual que un hombre o una mujer realiza a otra persona, sin su consentimiento, y cuyo rechazo amenace o perjudique su situación laboral u oportunidades de empleo.

En el numeral que corresponde a la letra i) se reglamenta respecto al no maltrato hacia ninguna persona, ni ejercer cualquier forma de explotación, incluyendo el trabajo infantil. Podemos evidenciar que el trato a la seguridad y salud de los trabajadores no está en el primer lugar de este cuerpo legal interno de Antofagasta minerals, a diferencia de los dos anteriores analizados. Esto, no quiere decir que no tengan relevancia dichos temas para la minera que estamos analizando en tercer lugar, pero, de todas maneras, es evidente por el lugar que ocupan en los primeros artículos, que las buenas prácticas sobre todo a la hora de llevar adelante la gestión de negocios tiene mayor relevancia para Antofagasta minerals que para las otras. La imagen corporativa de la compañía en este caso pareciese ser lo primordial, considerando que tienen un capital político muchos más volátil que la estatal Codelco o que la extranjera anglo american; considerando, especial y agudamente, que el principal accionista de esta compañía es el Grupo Luksic, cuyo principal actor es el empresario Andrónico Luksic, quien se ha visto involucrado últimamente en ciertos nexos de dudoso origen específicamente con el núcleo de la ex presidenta Michelle Bachelet; con lo cual es comprensible porque para Antofagasta Minerals el piso político de sus operadores principales pareciese y tuviese la impresión de ser demasiado relevante, en base al análisis de su código de conducta.

### **3.5 Código de conducta y carta de valores en BHP Billiton.**

Finalmente nos dedicaremos al estudio de la carta de valores y código de conducta de BHP Billiton, la mayor operadora de la importantísima mina de La Escondida. En primer lugar, se deja en claro en este código de conducta la importancia de la canalización hacia estamentos superiores dentro de la compañía respecto de las inquietudes que pueda representar cierta conducta que pueda o no generar un conflicto interno para algún empleado o asociado de la compañía, enfatizando en la apertura de canales de comunicación internos y la absoluta garantía de que no se tomaran represalias producto de inquietudes que puedan surgir, ya que se asegura el anonimato de quien plantea una duda respecto a cómo actuar frente a determinada situación. Al igual que las anteriores compañías analizadas, en BHP se espera que no solo los empleados de la compañía, sino que todos aquellos quienes estén relacionados con la empresa se comporten a la altura del código de conducta desarrollado por la empresa.

En primer lugar, en BHP se estipula que lo más importante es la salud y la seguridad de sus trabajadores., tanto física como mental. Así como la seguridad y la salud de los trabajadores es el elemento principal para BHP, también lo es el trabajar en ambientes libres de alcohol y drogas, asumiendo que la dependencia a este tipo de sustancias, ofrecen también la posibilidad de otorgar un tratamiento para quienes pueden verse inmersos en este tipo de flagelos.

En segundo lugar, se menciona el tema de la igualdad y la inclusión en el trabajo, quedando, de esta manera, prohibida toda forma de discriminación ilegal. De la misma manera serán prohibidas y perseguidas enfáticamente todas las formas de acoso y hostigamiento. Posteriormente se ocupan de ámbitos de la responsabilidad social empresarial distintos de los derechos humanos de los trabajadores, como lo son el respeto al medioambiente y las comunidades adyacentes a los lugares donde tengan sus distintas faenas alrededor del mundo. Así mismo, se dedica un capítulo del código de conducta a como deben respetarse los derechos humanos. Es por ello que se guían estrictamente los lineamientos de la declaración universal de los derechos humanos y los principios rectores de las naciones unidas sobre empresas y derechos humanos, dejando

en claro, de esta manera, su completo y suficiente compromiso con las principales estipulaciones referidas a los constructos de la responsabilidad social empresarial.

### **CONCLUSIONES**

Hubo que esperar que se desarrollara completamente un siglo tan conflictivo como el siglo XX para que de él pudiéramos sacar las valiosas lecciones que permiten que tanto el sector público como el privado desarrollen políticas que tengan por objeto fomentar un marco económico y productivo que por fin tengan un norte que sea el de aunar los intereses tanto de los empleadores como de los trabajadores todo ello con el fin de lograr que nuestro país, en particular, y el mundo, en general, propendan a un desarrollo íntegro de todos los estamentos de la sociedad, para ello, para tener un pleno desarrollo social en las distintas naciones que conforman el orbe, es necesario en primer lugar lograr el cumplimiento cabal de las distintas legislaciones existentes y por otro lado cada vez más lograr un cumplimiento multilateral de los principios y disposiciones de la responsabilidad social empresarial, entendiéndola a ella como el motor necesario para que las diversas disposiciones de las Naciones Unidas en torno a los derechos universales del hombre, cada

vez penetren con mayor fuerza en el desenvolvimiento natural de una nación, para que estos se vuelvan moneda corriente entre los hombres de la tierra y de esta forma poder ensamblar una sociedad que pueda desarrollar, proveer y realizar los derechos, deberes y sueños de cada uno de sus miembros.

En Chile, en general, podemos decir que los principios de la responsabilidad social empresarial recién están comenzando a tener una connotación importante ya que como podemos evidenciar los derechos fundamentales de los trabajadores recién se están poniendo en boga fuertemente en el sector minero, específicamente en la gran minería del cobre chileno, contando las compañías que forman parte de este grupo todas con códigos de conducta donde se recogen los principios de la responsabilidad social empresarial. Todo ello con el objeto de poner por sobre todo, por sobre las utilidades, por las relaciones empresariales a los derechos fundamentales de los trabajadores, con el objetivo de lograr que cada vez haya menos trabajadores accidentados o enfermos profesionalmente, menos acoso y cero hostigamiento en los lugares de trabajo. Ese es el norte que nuestro país debe tener en los distintos sectores productivos, no solo en el minero, porque si bien la minería es el sector económico líder en Chile y es natural que sean los impulsores de la responsabilidad social empresarial, especialmente en el respeto a los derechos humanos de los trabajadores, al medioambiente y al respeto de las comunidades, es deber del país y de sus autoridades lograr que la responsabilidad social empresarial sea introducida en los distintos sectores como el agrícola, la construcción, la pesca, etc., para de esta forma llevar a Chile, de una vez por todas, al tan anhelado desarrollo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

“Derechos de ciudadanía y empresa: apuntes para una configuración dogmático-jurídica”.  
*Christian Melis Valencia.*

“La tutela de los derechos fundamentales y el derecho del trabajo : de erizo a zorro”. *José Luis Ugarte.*

“La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva”. *Antonio Baylos.*

“El efecto horizontal de los derechos humanos y su reconocimiento expreso en las relaciones laborales en Chile”. *Gonzalo Aguilar, Cristian Contreras.*

“Codigo Laboral Chileno”.

“Constitucion política de la republica chilena”.

“Reglamento interno y código de conductas de Codelco”.

“Reglamento interno y código de conductas de AngloAmerican”.

“Reglamento interno y código de conductas de Antofagasta Minerals”.

“Reglamento interno y código de conductas de BHP Billiton”.

“Reglamento interno y código de conductas de Free-Port McMoran”.

“Reglamento interno y código de conductas de Barrick Gold”.