

Antofagasta, a seis de mayo de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

El desarrollo de la audiencia celebrada ante la Segunda Sala integrada por los ministros titulares Sra. Virginia Soublette Miranda, Sr. Juan Opazo Lagos y la fiscal judicial Sra. María Teresa Quiroz Alvarado, para conocer el recurso de nulidad deducido por el abogado don Iván Soto Toro, en representación de la parte denunciada Sociedad Química y Minera de Chile S.A., en contra de la sentencia de fecha 14 de julio de 2023, dictada en causa **RIT T-239-2022, RUC 2240400378-3** del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que: **I .- Acogió la denuncia deducida por RUBEN ALFONSO ROJAS BURGOS, en contra de la empresa SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A., declarando:** a) Que el despido ha sido lesivo de derechos fundamentales, siendo discriminatorio por razones de sindicalización, lo que el tribunal califica de grave, lo que se manifiesta en la afectación del ejercicio de la libertad sindical del actor; b) Se declara la rescisión del despido verificado el día 12 de abril de 2022; c) Que en consecuencia se establece la reincorporación del trabajador a sus labores, con el correspondiente pago de las remuneraciones por el período de separación ilegal.

II.- En el evento que el trabajador no opte por la reincorporación a sus funciones, cuestión que deberá informar dentro de los 5 días de ejecutoriado el presente fallo, la denunciada es condenada a pagar las siguientes prestaciones: 1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo de acuerdo al tope de 90 UF establecido por la ley por un monto de \$2.855.497; 2.- Indemnización por 8 años de servicios de acuerdo al tope de 90 UF establecido por la ley por un monto de \$22.843.976.- sin aplicación de descuento de aporte del empleador al seguro de cesantía; 3.- Incremento correspondiente al 30% de la indemnización por años de servicios por un monto de \$6.853.193; 4.- Indemnización adicional, equivalente a 10 remuneraciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo,



por un monto de \$38.217.050; 5.- Feriado legal y proporcional correspondiente a 27.01 días por la suma de \$3.255.671.

Comparecieron en estrados por el recurso la abogada doña Macarena Parada Díaz; y contra el mismo, el abogado don Mario Varas Castillo, pidiendo el rechazo de este, quedando sus alegaciones registradas en el sistema de audio.

Se puso término a la audiencia, quedando la causa en estudio. Con fecha 3 de mayo en curso se designó redactora y quedaron los autos en acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que el abogado don Iván Soto Toro, en representación de la denunciada Sociedad Química y Minera de Chile S.A. dedujo recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, invocando como primera causal de nulidad del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en lo que respecta a la denominada extra petita. Refiere que dicha norma: "El recurso de nulidad procederá, además: e) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades para fallar de oficio que la ley expresamente otorgue".

Hace presente que el profesor y ministro de la Il. Corte de Apelaciones de Santiago, don Omar Astudillo Contreras, expone sobre este vicio lo siguiente: "4.2.2. *"Extrapetita": Este vicio se verifica cuando en su sentencia el juez se extiende a cuestiones que no fueron sometidas a su decisión. A diferencia del anterior, es un vicio más bien cualitativo y de exceso de poder, en el sentido que supone un pronunciamiento sobre una cuestión o materia que no fue postulada ni pedida por las partes. Como ejemplos, puede mencionarse los casos en que se falla una acción o excepción planteada en forma subsidiaria de otra principal que resultó*



acogida; cuando se falla una acción o una excepción distinta de la que se ha hecho valer por las partes, como consecuencia de haberse alterado por el juez su causa de pedir o la cosa pedida (v. gr. cuando la demanda se ejerce contra una persona en su condición de empresa principal y se la condena como "coempleadora"): cuando la demanda resulta acogida respecto de una persona distinta de la que ha sido demandada; o cuando sólo se demanda feriado proporcional y se concede, además, feriado anual, etcétera"

Señala que en el número 1° del petitorio de la denuncia, en su acción principal de tutela, indica lo siguiente: "1. Que se declare que la SQM S.A., ha vulnerado respecto de mí, los derechos constitucionales de dignidad de la persona, de no discriminación por motivos de Sindicalización, y de libertad sindical, al ser el despido de que he sido objeto uno de carácter antisindical"

Indica que la acción que se solicita se sustenta en el carácter antisindical del despido, pidiéndose la declaración de vulneración de derechos fundamentales, sin solicitar al tribunal que se declare el despido como discriminatorio grave.

Argumenta que lo anterior es de toda lógica, ya que el fundamento de la acción del actor y la petición de reincorporación radica en lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo, y no en la acción de despido discriminatorio grave del inciso 4° del artículo 489 del mismo texto legal. Así se lee en el cuerpo de la denuncia, página 15, que señala: "En una dimensión más individual, y sin perjuicio de las normas habilitantes del juicio de Tutela de Derechos Fundamentales, mi despido es discriminatorio según lo expresamente dispuesto en el artículo 294 del CT, ínsito dentro de la regulación atinente a prácticas antisindicales, que dispone categóricamente: "Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales



o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto”

A mayor abundamiento, dice que el mismo denunciante agrega más adelante: “Tal es el reproche del sistema jurídico que el propio legislador prevé el despido antisindical como figura diferenciada en el artículo 294 CT, por el cual se ordena [...]; esto es, se sanciona con la nulidad del acto patronal en cuestión, sujetando el conocimiento y resolución de este tipo de casos a las disposiciones del juicio de tutela de derechos” 4; y, (b) la propia petición de medida cautelar de reincorporación que se realiza en la denuncia, en su segundo otrosí, se funda -nuevamente- en lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo, en los términos siguientes: “[...] d) Sanción de nulidad del despido antisindical de trabajador no aforado (como es mi caso): Sobre este aspecto, es relevante tener especialmente en consideración que el artículo 294 del Código del Trabajo, sanciona expresamente con la nulidad el despido de carácter antisindical de que he sido objeto; cuestión que revela de manera inequívoca la intolerancia radical con que el legislador sanciona (sic) este tipo de prácticas” y “[...] A SS pido: Ordenar la suspensión de los efectos del acto impugnado, específicamente, el despido de que he sido objeto, ...disponiendo mi inmediata reincorporación a labores a ejecutarse en los términos previstos, tanto en el artículo 492, como en el 294 CT, [...]” (sic).

Refiere que es claro que lo pedido por el denunciante no es una tutela por despido discriminatorio grave, sino que un despido discriminatorio, pero en ejercicio de la acción contenida en el artículo 294 del Código del Trabajo.

Hace presente que el sentenciador se encarga de consignarlo al sostener en el motivo Décimo, párrafo quinto, de la sentencia aquí recurrida, que: “[...] Dentro de estas



manifestaciones proteccionales encontramos la figura del despido antisindical establecido en el artículo 294 del Código del Trabajo, que sanciona con nulidad el despido de trabajadores que no se encuentran amparados por fuero sindical, realizado en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva". Y luego, agrega: "UNDÉCIMO: Que, en consecuencia, de acuerdo a la acción ejercida por el actor, se debe dilucidar si en el despido, o "con ocasión del despido", como lo señala el artículo 489 del Código del Trabajo se ha producido la lesión de derechos fundamentales denunciada [...]". Como se verá, hasta esta parte del fallo, el sentenciador reconocía que la acción entablada era la prevista en el artículo 294 del Código del Trabajo, -a cuya resolución debe aplicarse el artículo 489, con excepción de los incisos tercero, cuarto y quinto del mismo Código- y que, por lo mismo, la cuestión se centraba - según sus propias palabras- única y exclusivamente en si era o no un "despido lesivo" -o sea, aquel que se produce "...cuando el empleador, con ocasión del despido, vulnera alguno de los derechos fundamentales del trabajador que se encuentran enumerados en el art. 495 del CT (art. 489-1 del CT) [...]" 7 - y no en si era o no un "despido discriminatorio grave" -o sea, aquel que se produce "...cuando el empleador ha infringido el derecho a la no discriminación en conformidad al art. 2-4 del CT y, asimismo, ha sido calificado de "grave" por resolución fundada (art. 489-4 del CT).

Señala que, a pesar de lo anterior, el número I, letra a), de lo resolutivo de la sentencia, dispone: "a) Que el despido ha sido lesivo de derechos fundamentales, siendo discriminatorio por razones de sindicación, lo que el tribunal califica de grave, lo que se manifiesta en la afectación del ejercicio de la libertad sindical del actor."

Indica que el sentenciador en el motivo Vigésimo Segundo -extendiendo el fallo a puntos no sometidos a su decisión, dada la naturaleza de la acción impetrada y el



tenor de las peticiones concretas del demandante- señaló: "Que todos los razonamientos y asertos previos nos conducen a declarar que el despido que afectó al trabajador Rubén Rojas Burgos el 12 de abril de 2022, es un acto discriminatorio grave, por lo tanto, de conformidad a lo prevenido en el artículo 489 inciso 4° del Código del Trabajo y al derecho de opción que le asiste, se dispondrá en la forma que se indicará en lo resolutivo...".

Indica que la disonancia o incongruencia entre lo pedido por el denunciante y lo fallado por el Tribunal es evidente, lo que configura con claridad el vicio de nulidad alegado y deviene en que se debe retrotraer la causa al estado de realizar una nueva audiencia de juicio, para que un juez no inhabilitado dicte sentencia en estos autos, conforme al correcto tenor de la acción y petitorio ejercido por el denunciante. En subsidio, pide que se dicte sentencia de reemplazo que rechace la denuncia de autos.

Como segunda causal de nulidad deduce el vicio genérico establecido en el artículo 477 del Código del Trabajo, en la esfera de infracción de ley que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Añade que se ha definido a esta causal de nulidad, en su vertiente de infracción de ley, como aquella que: "conciene entera y exclusivamente a la revisión del "juzgamiento jurídico" del caso o, que es lo mismo, al "juicio de derecho" contenido en la sentencia."

Luego, de las infracciones a este juicio de derecho se puede producir:

- a. Contravención formal del texto de la ley.
- b. Falta de aplicación de la ley.
- c. Aplicación indebida de la ley.
- d. Interpretación y aplicación errónea de la ley.

Alude que la infracción a dicha norma se produce en lo argumentado por el juez en el párrafo final de la letra a) del considerando Décimo Tercero, literal a) párrafo final, de



la sentencia recurrida, que señala: "En este orden de ideas, dada la gran cantidad de personas que manejaban la información de las actuaciones preparatorias para organizarse como sindicato, la diversidad de unidades y empresas a las que pertenecían, los canales elegidos que no aseguran confidencialidad, y nos referimos a partir del manejo de la información de las personas, como se declara respecto de la acción de la Secretaria Sra. Cerda, y no a la fiabilidad o seguridad del soporte whatsapp frente a la intervención de terceros, que la empresa denunciada ha tratado de acreditar con el documento "Seguridad en Whatsapp" y "Confidencialidad y Privacidad en Whatsapp", se le inviste de plausibilidad al indicio establecido en el epígrafe, en cuanto a que la información era conocida de la empresa, lo que se fortalece con el siguiente indicio a tratar."

Argumenta que el juez usa diversos indicios -información ampliamente diseminada; diversidad de unidades y empresas; canales no confiables- para erigir o establecer el supuesto indicio de vulneración de derechos fundamentales. En detalle, al analizar si se acreditó por el denunciante la veracidad del indicio "Conocimiento de SQM de la coordinación existente a objeto de constituir un sindicato de supervisores", en vez de analizar cómo se probó dicho indicio, estableció indicios acerca de que aquel es "plausible", lo que es contrario a la correcta aplicación de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Lo anterior desnaturaliza el sistema de indicios establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, norma que dispone: "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."

Indica que, con dicha norma, acreditados los indicios de la vulneración, la carga de la prueba se traspassa



al denunciado, quien deberá explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Hace presente que la doctrina ha señalado que esta regla no mira a las partes, sino que al juez al momento de la valoración de la prueba y determinación de si el hecho central fue probado o no. Así se ha expuesto: "Y explicada así, la regla del 493 C. Trab., no corresponde en sentido estricto a una regla de la etapa probatoria, sino a una regla de juicio, esto es, una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar la sentencia, debe resolver quién debe soportar el costo del hecho que en el proceso no ha quedado plenamente acreditado, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda razonable duda." (sic)

En cuanto al concepto mismo de indicio, se ha señalado: "¿A qué tipos de indicios suficientes se refiere la ley? Dichos indicios dicen relación con "hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales". Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva."

En el presente caso, dice que se puede observar que el indicio a acreditar, como lo indica expresamente la demanda es: "a) Conocimiento de SQM de la coordinación existente a objeto de constituir un sindicato de supervisores." Dicho indicio permitiría tener por acreditado en este nuevo sistema de valoración, el hecho principal, esto es, que la empresa despidió al denunciante por su participación en la constitución del sindicato de supervisores.

Añade que el juez usa el estándar indiciario para establecer que se acredita el supuesto indicio de vulneración de derechos fundamentales. En detalle, al analizar si se acreditó por el denunciante la veracidad del indicio "Conocimiento de SQM de la coordinación existente a objeto de



constituir un sindicato de supervisores”, en vez de analizar cómo se probó dicho indicio, estableció que este se acreditó a través de otros indicios, o sea, aplicando para ello un estándar probatorio inferior contrario a la correcta aplicación de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

Argumenta que cuando el sentenciador aplica la prueba indiciaria para tener por acreditado el indicio, infringe el sistema, ya que su tarea era establecer o acreditar -conforme al sistema normal de valoración- el indicio para después usarlo en la parte “más liviana” del proceso argumentativo.

A mayor abundamiento señala que la sola lectura del motivo Quinto, numerales 1 al 11 -referente a los “hechos” de la controversia- del fallo recurrido, convence en el sentido que el indicio relativo al -supuesto- “Conocimiento de SQM de la coordinación existente a objeto de constituir un sindicato de supervisores”, no está incluido entre los hechos que allí se dan por acreditados y sólo aparece bajo el carácter de “plausibilidad en el conocimiento” en el motivo decimoctavo; y, más aún, los indicios que se dan por establecidos en carácter de “indicios suficientes”, en el motivo Decimoctavo, contenidos en las letras a) “plausibilidad en el conocimiento...”; b) “existencia de nexo temporal”; c) “despido de don Claudio Aguilera...” y d) “contexto en que se desarrollan actividades preliminares de formación...”, son todos tributarios de otro indicio: el de la “interacción habitual” de trabajadores en razón de la “confluencia de diversas razones sociales”, que subyace a todos los anteriormente nombrados.

Conforme con lo señalado concluye que la sentencia ha incurrido en el vicio genérico de nulidad alegado, el que influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Señala que la teoría del caso del denunciante se sustenta en dos pilares centrales, la participación del Sr. Rojas en las gestiones para la constitución del sindicato y



el conocimiento de la empresa de ello. Producto de lo anterior es que el primer indicio alegado por la contraria es justamente aquél, el conocimiento de la empresa.

Indica que, de esa forma, si no es posible tener por acreditado dicho indicio, no se divisa cómo puede tenerse por configurada la teoría del caso de la contraria, ya que la misma descansa en dicho conocimiento. Dicho de otra forma, dado que el indicio referido no quedó probado -pues sólo fue deducido a partir de otros indicios- sólo correspondía que el sentenciador en el fallo no alivianara o facilitara la carga probatoria del denunciante, sino que, por el contrario, le hiciera asumir el peso de la prueba -de dicho indicio- en su integridad, dándolo por no acreditado.

Finalmente expresa que, de no haber existido la infracción a la norma alegada y a la luz de los hechos establecidos en la sentencia, el juez tendría que haber rechazado la denuncia de autos, con condena en costas.

Solicita que se acoja su recurso, declarando la nulidad de la sentencia, por haber incurrido en la causal de nulidad contenida en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, ordenando que se realice una nueva audiencia de juicio para que un juez no inhabilitado proceda a dictar una nueva sentencia definitiva en estos autos. En subsidio y dado que no se estableció por el tribunal a quo la acción pedida en la denuncia, pide que se dicte sentencia de reemplazo que rechace la denuncia en todas sus partes.

En subsidio de lo anterior, solicita que se declare la nulidad de la sentencia aquí recurrida, por haber incurrido en la causal de nulidad contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, al haber infringido lo dispuesto en el artículo 493 del mismo cuerpo legal, lo que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo en los términos ya expuestos, dictando sentencia de reemplazo que rechace la denuncia de autos en todas sus partes, con costas del recurso y de la causa.



SEGUNDO: Que la parte recurrida solicitó el rechazo del recurso por cuanto no concurren los vicios que señala la parte recurrente.

TERCERO: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquella que invoca, como asimismo, de las peticiones que efectúa. Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva del juez que conoció del respectivo juicio, y asimismo a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el juzgado del trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

CUARTO: Que el recurso de nulidad es un arbitrio de derecho estricto que requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario, toda vez que aquello da y define la competencia del tribunal superior, el que no puede acogerlo por otros motivos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.



QUINTO: Que en primer término es dable señalar que, las dos causales invocadas en el recurso comparten un supuesto previo que no se cumple en la especie. En efecto, para que pueda prosperar la causal del artículo 478 letra e) y 477 ambas del Código del Trabajo, el recurrente debe respetar -respectivamente- las conclusiones fácticas o, en su caso, los hechos que se han dado por establecidos, y que fluyen de la sentencia impugnada.

SEXTO: Que, en cuanto a la causal deducida en forma principal, esto es el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo en relación con los artículos 459, 495 o 501, la fundamenta en que la sentencia incurre en el vicio de extrapetita por cuanto la acción del actor y la petición de reincorporación radica en lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo, y no en la acción de despido discriminatorio grave del inciso 4° del artículo 489 del mismo texto legal.

Es decir, lo pedido por el denunciante no es una tutela por despido discriminatorio grave, sino que un despido discriminatorio, pero en ejercicio de la acción contenida en el artículo 294 del Código del Trabajo.

A este respecto, al momento de interponer la demanda, ésta se efectúa por vulneración de derechos fundamentales en relación a los hechos y derechos cuyo objeto fue el despido discriminatorio por razones de sindicalización, por lo que resulta indiscutible que en todo momento se alude al artículo 489 del mismo cuerpo legal. Y, en el petitorio se solicita que se declare nulo el despido y se ordene el reintegro del trabajador en atención a la gravedad de la afectación del derecho, todo lo cual es en relación al inciso 4° de la citada disposición legal.

SÉPTIMO: Que al invocar la referida causal del artículo 478 letra e) en relación a otorgar más de lo pedido, se debe tener en consideración que no es posible desatender que el juez del trabajo, en esta materia es un juez de tutela de derechos fundamentales y el procedimiento es uno de tales.



La naturaleza de los derechos protegidos y conforme a la tipología del procedimiento, lo indiscutible es la protección efectiva, es decir, identificar el derecho vulneratorio, restablecer el derecho y repararlo, a lo cual tiende todo lo dispuesto desde el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo y particularmente al momento de dictarse la sentencia, lo cual ha ocurrido en estos autos, en que lo que se pretende, según fue señalado, que se declare nulo el despido y se ordene el reintegro del trabajador, en atención a la gravedad de la afectación del derecho de que fue objeto, que permitió concluir que existió por parte de la empresa una acción con el objeto de generar un temor en los demás trabajadores también para que se abstuvieran de la formación sindical.

OCTAVO: Que en consecuencia corresponde rechazar la causal invocada, toda vez que lo solicitado de declararse el despido grave y discriminatorio por razones de sindicalización y el reintegro, está vertida en la denuncia, y el sentenciador razona debidamente al momento de concluir que ha existido un despido lesivo de derechos fundamentales.

NOVENO: Que, en cuanto a la causal subsidiaria de infracción de ley deducida por la parte recurrente, contemplada en el artículo 477 en relación con el artículo 493 del Código del Trabajo, se debe señalar que la referida causal tiene por objeto velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia.

En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados. Dicha hipótesis resulta procedente en el evento que el fallo aplica incorrectamente el derecho del llamado a regir la cuestión que motiva la controversia, lo que puede tener lugar en los casos de contravención formal -aquellos en que la sentencia prescinde de la ley o falla en oposición a su texto expreso-; en los de errónea interpretación de la ley -cuando la



sentencia da al precepto legal un sentido o alcance distinto a aquél que debió haberle dado si hubiera aplicado correctamente las normas de interpretación y; si existiere una falta aplicación de ley, defecto que puede producirse cuando la ley se aplica a un caso no regulado por la norma o la sentencia prescinde de la aplicación de la ley para los casos en que ella se ha dictado, siempre que cualquiera de estas hipótesis que se presente influya sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

DÉCIMO: Que, por lo mismo, esta causal, supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia, por lo que resulta necesario tener en cuenta, las motivaciones que el tribunal señala en los considerandos siguientes:

"QUINTO: De la prueba rendida por las partes, se pueden tener por acreditados, como hechos transversales a la controversia jurídica, los siguientes:

1.- Que el denunciante prestaba labores para la denunciada, Sociedad Química y Minera de Chile, desde el 19 de agosto de 2014, con duración indefinida, en calidad de Jefe de Planta, en la Comuna de Pozo Almonte, localidad Nueva Victoria. Lo anterior se acredita por el contrato de trabajo suscrito entre las partes, carta de término de la relación laboral, liquidaciones de remuneraciones, correo electrónico de 07 de abril de 2022 de don Rubén Zubicueta, entre otros documentos, así como por lo declarado por los testigos de ambas partes.

2.- Que respecto de los trabajadores que se desempeñaban en el rol supervisor para las empresas SQM S.A. y SQM Industrial S.A., en sus contratos de trabajo constaba la prohibición para negociar, de acuerdo al texto anterior a la reforma de la Ley N° 20.940 de 08 de septiembre de 2016 del artículo 305 del Código del Trabajo, y que a partir del año 2021 lo anterior se modifica eliminando dicha prohibición. Lo indicado, se acredita mediante los contratos de trabajo del denunciante Rubén Rojas Burgos, del Jefe de Planta Eloim Campos Silva y del trabajador Carlos Aguilera Zurita (acompañado en respuesta a oficio de SQM Industrial), y de las declaraciones de los testigos Andrea Balcarce Barbaste, Omar Durán Fuentes, Andrés Gonzalez Aravena y del denunciante Rubén Rojas Burgos.

3.- Que con fecha 29 de abril de 2022 se constituyó el "Sindicato N° 1 de Supervisores y Rol Supervisores Interempresas Grupo SQM", comunicándose dicha circunstancia a Ricardo Ramos R. Gerente General con fecha 02 de mayo de 2022, lo que consta de comunicación acompañada en dicho sentido. La fecha de constitución además se acredita mediante la declaración de los testigos de la denunciante, así como del documento "Copias autorizadas ante notario de las conversaciones seguidas en el Grupo de whatsapp de coordinación de formación del Sindicato, denominado Faena Nueva Victoria-PV, período 18 de marzo al 15 de abril de 2022".

4.- Que con anterioridad a la constitución "Sindicato N° 1 de Supervisores y Rol Supervisores Interempresas Grupo SQM", no existía en el grupo de empresa SQM alguna organización que



agrupara exclusivamente a trabajadores del rol supervisor, sólo perteneciendo algunos trabajadores de este estamento a organizaciones sindicales de trabajadores categorizados como "rol general". Esto es declarado por los testigos Andrea Balcarce Barbaste, Carlos Rojas Muñoz, Claudio Aguilera Zurita, Ricardo Moris Navarro, Manuel Droguett Azat, Omar Durán Fuentes, Andrés Gonzalez Aravena y por el denunciante Rubén Rojas Burgos.

5.- Que a partir de la eliminación de la clausula de prohibición de negociar, así como de la disconformidad por el no pago de un bono a rol supervisores el año 2021, se iniciaron gestiones para la agrupación de los supervisores a través de una organización sindical. Lo anterior es descrito pormenorizadamente por los testigos Carlos Rojas Muñoz, Claudio Aguilera Zurita, Omar Durán Fuentes y Andrés Gonzalez Aravena y por el denunciante Rubén Rojas Burgos.

6.- Que los señores Claudio Aguilera Zurita, trabajador de SQM Industrial y Rubén Rojas Burgos, trabajador de SQM S.A., realizaron actuaciones tendientes a la formación del sindicato durante el año 2021, relacionadas con requerimiento de información de listado de supervisores a la empresa, gestiones con asesores jurídicos, reuniones privadas con trabajadores del rol supervisor, entre otras, lo que se acredita por la declaración de ambos trabajadores, testigos Omar Durán Fuentes y Andrés Gonzalez Aravena, así como de los correos electrónicos de fechas 27 de octubre, 01, 03 y 08 de noviembre, todos del 2021.

7.- Que el trabajador Claudio Aguilera Zurita, ingresó a prestar labores a SQM Industrial el 21 de octubre de 2008, siendo despedido por su empleadora el día 04 de noviembre de 2021, la que invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, todo de acuerdo a los antecedentes acompañados por SQM Industrial a respuesta a oficio remitido por este tribunal.

8.- Que el denunciante, a inicios del año 2022, realizó actuaciones tendientes a organizar a los trabajadores del rol supervisor en una organización sindical, interactuando con trabajadores de la faena Nueva Victoria y otras faenas del Grupo SQM (Pedro de Valdivia, Oficinas Iquique, Coya Sur, Antofagasta, así como de las otras empresas del Grupo Empresarial (SQM Industrial, SQM Nitratos), lo que se materializa en la formación de grupos de whatsapp, uno de ellos exclusivamente con trabajadores de Nueva Victoria y Pedro de Valdivia, participando en dicho grupo aproximadamente 100 trabajadores, y luego de este, un grupo que incluyó a trabajadores de Coya Sur, reuniendo un aproximadamente 230 trabajadores. El administrador de ambos grupos de whatsapp era el denunciante. Lo anterior se acredita mediante la declaración de los testigos Carlos Rojas Muñoz, Claudio Aguilera Zurita, Omar Durán Fuentes y Andrés Gonzalez Aravena y del denunciante don Rubén Rojas Burgos, así como del documento "Copias autorizadas ante notario de las conversaciones seguidas en el Grupo de whatsapp de coordinación de formación del Sindicato, denominado Faena Nueva Victoria-PV, período 18 de marzo al 15 de abril de 2022".

9.- Que a partir de la organización de los trabajadores incluidos en los grupos de whatsapp, en los meses de marzo y abril de 2022, se determinó la constitución de un sindicato que agrupara a los trabajadores del rol supervisor de las empresas del Grupo SQM, proponiéndose en la faena Nueva Victoria una elección para determinar un representante al Directorio de la futura organización sindical, así como un delegado sindical de dicha



organización en la faena Nueva Victoria. Se estableció además que los candidatos serían don Rubén Rojas Burgos, trabajador de SQM S.A. y don Omar Durán Fuentes, trabajador de SQM Industrial. A partir de lo anterior, la elección se verificó los días 07 y 08 de abril de 2022 mediante sistema google forms, siendo elegido Rubén Rojas Burgos como candidato a miembro del Directorio de la futura organización (con 68.2%) y Omar Durán como futuro delegado sindical (con 31.8%). Que lo anterior es consecuencia del papel activo y de liderazgo del proceso cumplido por el denunciante. Lo anterior se acredita de "Copias autorizadas ante notario de las conversaciones seguidas en el Grupo de whatsapp de coordinación de formación del Sindicato, denominado Faena Nueva Victoria-PV, período 18 de marzo al 15 de abril de 2022" y declaraciones de Carlos Rojas Muñoz, Omar Durán Fuentes, Andrés Gonzalez Aravena y del denunciante don Rubén Rojas Burgos.

10.- Que el denunciante fue despedido con fecha 12 de abril de 2022 por la causal establecida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa, invocando la empresa SQM S.A. los siguientes hechos: "Lo anterior, a contar del día 12 de Abril de 2022 y en virtud de la causal establecida en el Artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía" y que han obligado a la reestructuración de la SUPERINTENDENCIA PLANTAS YODO, dependiente de la GERENCIA DE PRODUCCIÓN YODO - NUEVA VICTORIA, (el "Área") cuyas actividades se desarrollan en la faena ubicada en Nueva Victoria, Comuna de Pozo Almonte, Región de Tarapacá (la "Faena"), llevada a cabo por SQM, a contar del día 12 de abril de 2022. Ello, por cuanto: a) Tal como es de público conocimiento, la economía mundial ha venido experimentando un progresivo deterioro lo que incide en las proyecciones y expectativas para el año 2022; b) Consiguientemente, se ha producido una reestructuración de las actividades y programas a ejecutar en la Faena por el Área y del personal requerido para ello, durante el presente año 2022; c) Que, lo anterior, implica que SQM, ha debido racionalizar su estructura, esto es, reorganizar su funcionamiento y el trabajo de su personal, aprovechando las capacidades existentes, todo lo cual se ha traducido en la necesidad de revisar la dotación ante el nuevo contexto económico; y, d) en consecuencia, al existir los hechos objetivos antes descritos, se ha hecho forzoso para la empresa racionalizar y reestructurar el Área referida en la cual Ud., se desempeñaba, no siendo lamentablemente ya necesarios sus servicios en el cargo de "JEFE DE PLANTA". De acuerdo con el detalle adjunto que usted puede analizar, el total de sus haberes asciende a la suma de \$23.882.827.-, el total de los descuentos asciende a la suma de \$0.- quedando un saldo a pagar a usted ascendente a \$23.882.827".-

11.- Que en los días siguientes al despido del que fue objeto del denunciante, se produjo la salida de participantes del grupo de whatsapp formado por trabajadores de faena Nueva Victoria y Pedro de Valdivia, así como una participación menor de la proyectada de trabajadores de Faena Nueva Victoria en la constitución del Sindicato verificada el día 29 de abril de 2022. Lo anterior se acredita del documento "Copias autorizadas ante notario de las conversaciones seguidas en el Grupo de whatsapp de coordinación de formación del Sindicato, denominado Faena Nueva Victoria-PV, período 18 de marzo al 15 de abril de 2022" y



declaraciones de Omar Durán Fuentes, Andrés Gonzalez Aravena y del denunciante don Rubén Rojas Burgos.

SEXTO: En cuanto a la acción tutela por vulneración de derechos fundamentales ejercida por el actor:

Que del tenor del libelo se desprende claramente que la acción que se ejerce corresponde a la establecida en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, fundamentando un despido vulneratorio de los derechos fundamentales del denunciante, especialmente de los derechos de no discriminación por razones de sindicalización y de libertad sindical. Indica que el mismo se ha verificado como consecuencia de ser identificado el actor como líder del proceso de conformación de un Sindicato de Supervisores al interior de la empresa, siendo evidente que la desvinculación obedece a una represalia patronal, no respetando la Constitución Política, diversos Tratados y Convenios Internacionales, así como los artículos 2° y 294 del Código del Trabajo. Indica el actor que su despido no tiene asidero fáctico; tornándose en absolutamente arbitrario, y con un claro ánimo de provocar, tanto al actor como a los demás trabajadores de la empresa y de las otras sociedades que integran el Grupo SQM en la faena de Nueva Victoria, el temor de verse expuestos a dicho tipo de represalias en el evento de incurrir en actos que al sentir del empleador, impliquen el ejercicio de derechos asociados a la sindicalización.

SÉPTIMO: Que respecto a la discriminación, la doctrina y la jurisprudencia entienden que aquella tiene lugar cuando se está en presencia de una diferencia de trato que carece de justificación admisible. La doctrina constitucional ha dicho que una discriminación es toda diferenciación hecha sobre fundamentos no razonables, irrelevantes o desproporcionados (Nogueira).

En la doctrina nacional y extranjera se utilizan con habitualidad las expresiones "categorías sospechosas" y/o "criterios sospechosos", para referirse a la existencia de ciertas características, rasgos o condiciones que históricamente han estado relacionadas con un trato discriminatorio, tales como sexo, raza u origen social y que se utilizan para pesquisar situaciones de trato discriminatorio.

En este sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado (ORD. N° 3704/134 de 11 de agosto de 2004) "El discriminado lo es en cuanto pertenece a un grupo social excluido. De esta manera, la norma antidiscriminatoria ejerce una función promocional en tanto busca no sólo reprimir ciertas conductas sino que también fomentar la integración de ciertos colectivos marginados".

El Tribunal Constitucional por su parte, ha entendido por discriminación "una diferencia irracional o contraria a la razón" (sentencia recaída en la causa rol 1204-08-INA, de 28 de mayo de 2009).

OCTAVO: Por lo anterior, la discriminación laboral, de acuerdo a la aplicación de la normativa interna y externa, consiste en no respetar el principio de la igualdad de trato motivado por uno de los criterios o categorías que se entienden como sospechosas de discriminación y que pudieren haber motivado un trato desigual.

Conforme al Convenio sobre la discriminación empleo y ocupación Núm. 111 de la OIT, dichos criterios son distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.



De acuerdo al inciso 3° del artículo 2 de nuestro Código del Trabajo, los motivos prohibidos de trato desigual son aquellos que se basan en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social.

En consecuencia, se produce una lesión al derecho, cuando arbitrariamente no se da aplicación al principio de igualdad de trato que debe existir entre todos los trabajadores y trabajadoras de una empresa, motivado por un criterio sospechoso y que causa perjuicio profesional, salarial o moral en la persona del dependiente.

En el presente caso, el denunciante sustenta su alegación de desigualdad de trato en el criterio sospechoso sindicación, basado principalmente en la lesión al ejercicio de su libertad sindical manifestada en la promoción, ejecución y liderazgo de los actos preparatorios tendientes a la constitución de una organización sindical, siendo objeto de represalia de su empleador en el formato de un despido antisindical.

NOVENO: Que la sindicación, como criterio sospechoso, debemos establecerlo como atributo de la libertad sindical.

Para Gamonal, la libertad sindical es "aquel derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes" (Gamonal, Sergio. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág 60). También se ha definido dicha libertad como "el derecho de los trabajadores a constituir y a afiliarse a organizaciones sindicales, y el de éstas y de aquéllos a desarrollar actividades sindicales en defensa de sus intereses" (Villavicencio, Alfredo. La libertad sindical en las normas y pronunciamientos de la OIT. Pág 33). Por último, una completa definición de la misma es dada por Etala que la define como "el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgados por las normas constitucionales, internacionales y legales de los trabajadores y las organizaciones sindicales voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo" (Etala, Carlos. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág 59). En efecto, la libertad sindical tiene una fase individual y una colectiva, según quien sea el titular que la ejerza (el trabajador o una organización colectiva), siendo el derecho a constituir sindicatos una dimensión más estática que se reconoce a los trabajadores en su esfera individual. Dicha fase de la libertad sindical se encuentra reconocida expresamente en nuestra constitución en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República. Desde la perspectiva de la regulación internacional, el atributo indicado tiene su consagración en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que dispone en su artículo 22.1. que "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses." Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales también lo reconoce como una garantía a ser respetado por todo Estado miembro, en su artículo 8.1. a) al establecer "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos...". En este mismo



sentido, la Convención Americana de Derechos Humanos consagra en su artículo 16.1. que "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ... laborales ... o de cualquier otra índole."

Finalmente, el Convenio N°87 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) consagra también la libertad de constitución al establecer en su artículo 2° que: "Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes..."

Es conveniente indicar que el atributo relativo al derecho a constituir organizaciones sindicales, también tiene su manifestación en una fase colectiva, por iguales fundamentos constitucionales e internacionales, de manera que se les garantiza su derecho a constituir organizaciones de grado superior.

DÉCIMO: En relación con lo indicado respecto el derecho de constitución, como parte del derecho fundamental libertad sindical, es necesario relevar la importancia que tiene la fase formativa de la voluntad asociativa y del mandato de abstención que pesa sobre terceros, particularmente sobre el empleador que ejerce un poder de mando instrumental contractualmente legitimado sobre los trabajadores en el ámbito de la empresa.

El derecho de la libertad sindical, como se indicó se manifiesta mediante conductas individuales de su titular, pero en su su dimensión constitutiva, se materializa en su máximo potencial como la acción colectiva de un grupo de personas que forman la voluntad de asociarse a partir de acontecimientos sucesivos en una línea temporal, que abarca desde la genesis de esa voluntad (manifestada en conversaciones, conferencias, canales o "chats" de mensajería, reuniones y otras conductas comunicativas para lograr la adhesión y deliberación en los actos preparatorios) hasta la consecución de la unión de voluntades individuales en una común, que será la que se manifieste en lo sucesivo.

Todos estos hechos desplegados en un tiempo variable, son entonces expresión del contenido esencial del derecho de la libertad sindical, pues se corresponden con conductas indispensables, necesarias y lógicas para la constitución de la organización, donde las primeras son condición pretérita de las sucesivas, hasta llegar el acto de constitución que sanciona la ley con ciertas formalidades. Éste último no existe sin los primeros, que le han antecedido en el tiempo.

No existe en materia sindical la generación espontánea, se debe necesariamente preparar el estado de las cosas, y de las personas, para que la voluntad de asociarse se transforme laboralmente en una colectividad. Y en la mayoría de los casos, esta fase primigenia se realiza en un ámbito de deseada privacidad, no porque su ejercicio deba ser clandestino per se, sino que por las consecuencias que puede traer aparejada para sus participantes, y principalmente para sus promotores.

De hecho, nuestro legislador lo asume de esta forma, cautelando la fase formativa de la voluntad colectiva con instituciones que reconocen la necesidad de tutela de los trabajadores en la fase previa a la asamblea constitutiva, mediante el fuero de constitución, al tiempo que dispensa arbitrios como la acción de tutela, para amparar y sancionar las perturbaciones a tal libertad, desde las primeras manifestaciones asociadas a su génesis. Dentro de estas manifestaciones proteccionales encontramos la figura del despido antisindical establecido en el artículo 294 del Código del Trabajo, que



sanciona con nulidad el despido de trabajadores que no se encuentran amparados por fuero sindical, realizado en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva.

UNDÉCIMO: Que en consecuencia, de acuerdo a la acción ejercida por el actor, se debe dilucidar si en el despido, o "con ocasión del despido", como lo señala el artículo 489 del Código del Trabajo se ha producido la lesión de derechos fundamentales denunciada. Para aquello, se debe acentar que lo sancionado por la norma es, lo que doctrinariamente se denomina "despido lesivo", siendo este el "que se funda o se motiva en una conducta del empleador que vulnera o restringe desproporcionalmente un derecho fundamental del trabajador de aquellos protegidos por la acción de tutela". (UGARTE, José Luis. Tutela de derechos fundamentales del trabajador. Pág 91).

DUODÉCIMO: Para poder desentrañar la existencia de un despido lesivo de las circunstancias fácticas presentadas en el caso concreto, el legislador en materia de tutela de derechos fundamentales ha optado por lo que se conoce como "prueba indiciaria" o "prueba de indicios", como lo establece el artículo el artículo 493 del Código del Trabajo al prescribir "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".

Que la morijeración probatoria establecida en la norma antes citada, no corresponde a una inversión de la carga de la prueba. Es decir, no basta la denuncia de derechos fundamentales para que se traslade al empleador el onus probandi. En este sentido, el denunciante no está completamente liberado de prueba, sino que debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la conducta lesiva, para que le corresponda al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.

Que en cuanto a los indicios, cabe señalar que existen diversas acepciones, como la "cosa o señal que permite inferir algo de lo que no se tiene conocimiento directo", o "una acción o señal que da a conocer lo oculto", o una "conjetura o señal que posibilita el conocimiento de algo que ha existido o va a ocurrir", o finalmente un "fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido". En consecuencia, es una cuestión acreditada que permite "quitar el velo" respecto de ciertas circunstancias desconocidas.

Es decir, para el denunciante, la exigencia es acreditar indicios que no prueben inmediata y directamente la conducta lesiva, sino que, hechos o circunstancias que logren generar la sospecha razonable de que la conducta lesiva denunciada se ha producido. En otras palabras, un principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquel acto.

Se ha planteado doctrinariamente que son indicios regularmente a) la proximidad temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador; b) manifestaciones del empleador que puedan identificarse con un motivo lesivo de derechos fundamentales; c) desigualdad de trato con el denunciante; y, d) la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales dado por conductas previas y persistentes del empleador.

DECIMOTERCERO: En línea con lo indicado, se debe verificar si, de los hechos acreditados en la causa se desprenden



indicios suficientes de la vulneración denunciada, y en el caso que aquello sea afirmativo, deberá el denunciado justificar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, que en el caso concreto se refiere al despido del trabajador denunciante.

El actor ha indicado como indicios de vulneración los siguientes:

"a) Conocimiento de SQM de la coordinación existente a objeto de constituir un sindicato de supervisores".

Indica el actor que es posible inferir que el empleador se encontraba en conocimiento de la calidad de promotor del denunciante como "organizador o coordinador de la formación del Sindicato de Supervisores del Grupo SQM; lo anterior principalmente por la imposibilidad de asegurar confidencialidad o reserva a un grupo de más de 120 trabajadores de la línea de supervisión que habían confluído ya en el Grupo de Whatsapp que manteníamos para precisamente informar acerca de los avances de la formación del sindicato y para adoptar resoluciones".

En relación con lo anterior, se ha tenido como acreditado que el año 2021, se iniciaron gestiones para la constitución de una organización sindical de supervisores y que en dichas actuaciones los señores Claudio Aguilera Zurita, trabajador de SQM Industrial y Rubén Rojas Burgos, trabajador de SQM S.A., fueron los precursores, requiriendo información de los supervisores a la empresa, entre otras.

También se ha tenido por acreditado que el denunciante, a inicios del año 2022, interactuó con trabajadores de la faena Nueva Victoria y otras faenas del Grupo SQM (Pedro de Valdivia, Oficinas Iquique, Coya Sur, Antofagasta, así como de las otras empresas del Grupo Empresarial (SQM Industrial, SQM Nitratos), lo que se materializa en la formación de grupos de whatsapp, uno de ellos exclusivamente con trabajadores de Nueva Victoria y Pedro de Valdivia, participando en dicho grupo aproximadamente 100 trabajadores, y luego de éste, un grupo que incluyó a trabajadores de Coya Sur, reuniendo un grupo de aproximadamente 230 trabajadores.

El administrador de ambos grupos de whataspp era el denunciante.

Que en dichos grupos, en los meses de marzo y abril de 2022, se determinó la constitución de un sindicato que agrupara a los trabajadores del rol supervisor de las empresas del Grupo SQM, proponiéndose que los candidatos de la faena Nueva Victoria serían don Rubén Rojas Burgos, trabajador de SQM S.A. y don Omar Durán Fuentes, trabajador de SQM Industrial, siendo la elección los días 07 y 08 de abril de 2022 mediante sistema google forms, resultando elegido Rubén Rojas Burgos como candidato a miembro del Directorio de la futura organización, lo que da cuenta del papel activo y de liderazgo del proceso cumplido por el denunciante.

Que por otra parte, los testigos de la denunciante indican que una secretaria de gerencia, doña Pamela Cerda, habría comunicado a don Nelsón Torres, que a su vez le comunica a don Manuel Droguett, que el denunciante habría sido electo exhibiendo el "chat" de whatsapp que informaba las circunstancias antes descritas. No se indica fecha de lo anterior, situando el denunciante el hecho el 11 de abril de 2022, por ser antes de su despido, pero que en todo caso podría ser inexacta en cuanto a su fecha, ya que el trabajador indica haberse enterado en el mes de mayo de 2022 de esa situación.



Que los esfuerzos probatorios de la denunciada en este tópico se desplegaron desde varias aristas, particularmente desde la perspectiva de descartar que el Sr. Nelson Torres haya tomado conocimiento, y luego de ello, intervenido en el despido del trabajador, porque aquel es un trabajador de otra empresa, y que todas estas empresas son independientes, describiendo latamente el proceso productivo de cada una de ellas, y su falta de relación, física (ubicación geográfica de edificios, plantas, minas) como funcional entre sus trabajadores. En efecto, los testigos de la denunciada identifican a don Nelson Torres como encargado de la Mina y dependiente de SQM Nitratos, como lo señala el testigo Ricardo Moris, por lo que en la teoría de la empresa, malamente pudo haber recibido la información, y luego intervenir para propiciar el despido del trabajador, ya que este último se desempeña para otra empresa, SQM S.A. que está a cargo de las plantas. En este orden de ideas, sustenta la denunciada que el conocimiento de las actuaciones sindicales solo llegaron a su esfera el 02 de mayo de 2022, mediante la comunicación que se hizo de la constitución del Sindicato de Supervisores como lo declara Andrea Balcarce.

Además acompaña correo electrónico de 07 de abril de 2022, de don Rubén Zubicueta a distintos personeros solicitando la desvinculación del trabajador denunciante, por reestructuración del área, por lo que sustenta que la decisión de desvinculación se verificó dentro de las líneas jerárquicas de SQM S.A., sin intervención de otras empresas, y en todo caso, 5 días antes de la desvinculación.

Ahora bien, lo cierto es que, efectivamente en la faena Nueva Victoria, desde el año 2021, habían trabajadores que sabían de las actuaciones "pro-formación" del sindicato del denunciante, y que en el mes de marzo de 2022 (el día 18 para ser más específicos) se masifica dicha información al crearse el grupo de whatsapp, siendo más de 100 trabajadores los participantes, por lo que el manejo de la información y su custodia en el grupo se torna débil o vulnerable, de hecho los testigos reconocen ese riesgo en pasajes de sus declaraciones, señalando por ejemplo Carlos Rojas, que "Las personas que estaban en el whatsapp tenían claro que se podía saber".

No obstante lo anterior, los testigos del denunciante, igualmente dieron cuenta de una filtración de información específica, la que habría sido realizada por doña Pamela Cerda a don Nelson Torres, señalando que le habría mostrado datos de la elección de los dirigentes, sin indicar fecha de dicha circunstancia. Debemos recordar que la votación se realizó los días 7 y 8 de abril de 2022, así es que la circunstancia de que el denunciante sería candidato o a dirigente sindical o a delegado sindical, se sabía de antes, y en esos dos días se materializaría.

Que más allá de la efectividad de la entrega de información al Sr. Torres por parte de la secretaria, y el esfuerzo de la denunciada de disociar a trabajadores de las diversas razones sociales que comparten las siglas SQM, y que pertenecen al grupo de la misma denominación, lo cierto es que don Nelson Torres interactúa con el Sr. Droguett y estos a su vez con la Secretaria Pamela Cerda que trabaja en la misma faena y oficinas cercanas. Lo anterior, en cuanto a las interacciones de trabajadores de diversas razones sociales fue ratificado por los testigos de ambas partes, ya que más que importar la relación de jerarquía entre jefaturas y trabajadores, en este tópico importa la interacción de los trabajadores y la probable filtración de



información. En efecto fue ratificado por testigos tanto de la denunciante, como la denunciada, por ejemplo, don Ricardo Moris expresa que Pamela Cerda, era secretaria de la Gerencia de SQM S.A. y también atendía a diversas personas, entre ellos a Nelson Torres, como también lo reconoce doña Andrea Balcarce.

Dicha interacción es tan clara, que genera confusión o desconocimiento respecto de para cual de las "SQM" trabajan los otros trabajadores, por ejemplo don Andrés González indica no saber si SQM (S.A.) funciona en Nueva Victoria. El Sr. Droguett señala no tener claro para quien trabaja Pamela Cerda. De hecho, la dinámica de funcionamiento del grupo es que ciertas empresas, como SQM Industrial le preste servicios de reclutamiento, entre otros, a las demás empresas del grupo, como lo declara la Sra Barbara Blumell. Pero no solo eso, hay funcionarios, como doña Andrea Balcarce y don Mario Salgado que interactúan con trabajadores de todas las razones sociales involucradas. De hecho, doña Andrea Balcarce se relaciona con todos los sindicatos y participa en todas las negociaciones de todas las empresas del grupo, siendo trabajadora de SQM Industrial, que hace formalmente autorizada por poderes que se le otorgan. Lo indicado, más allá de lo formal, o de la existencia una sola gran empresa, que desde ya se descarta en esta causa, ya que no ha sido el objeto del juicio, lo innegable es que en la faena Nueva Victoria confluyen las diversas razones sociales que se han señalado SQM (S.A.; Nitratos e Industrial) y sus trabajadores interactúan habitualmente, no realizándose distinciones entre sus diversas dependencias más allá de las lógicas derivadas de cuestiones funcionales y jerárquicas.

Por otra parte, los testigos Claudio Aguilera Zurita y Omar Durán dan cuenta que en la empresa circulaba el rumor de la formación del sindicato. Se refieren a que las jefaturas realizaban comentarios "caza bobos", para verificar la información. De hecho don Omar Durán indica que, en el área de Operaciones minas, que para dejar claro depende de "SQM Nitratos", les indicaban en reuniones "no se metan en huevadas porque son de confianza, les puede costar la pega", que les preguntaban cuando se iban a organizar para saber quien estaba, señalando jefaturas como el Sr. Carlos Irarrázaval (Superintendente de Operaciones Mina), Mauricio Guerra (jefe de Campamentos de SQM) entre otros.

En este orden de ideas, dada la gran cantidad de personas que manejaban la información de las actuaciones preparatorias para organizarse como sindicato, la diversidad de unidades y empresas a las que pertenecían, los canales elegidos que no aseguran confidencialidad, y nos referimos a partir del manejo de la información de las personas, como se declara respecto de la acción de la Secretaria Sra. Cerda, y no a la fiabilidad o seguridad del soporte whatsapp frente a la intervención de terceros, que la empresa denunciada ha tratado de acreditar con el documento "Seguridad en Whatsapp" y "Confidencialidad y Privacidad en Whatsapp", se le inviste de plausibilidad al indicio establecido en el epígrafe, en cuanto a que la información era conocida de la empresa, lo que se fortalece con el siguiente indicio a tratar.

"b).- Existencia de nexo temporal entre las actuaciones dirigidas a conformar el sindicato y mi despido":

En cuanto a la correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador, en el presente caso resulta palmaria.

En efecto, el ejercicio del derecho del denunciante a la



libertad sindical, que como señaláramos anteriormente, también incluye los actos preparatorios esenciales para la conformación de un sindicato, que sin perjuicio de haberse ejercido subterráneamente desde el año 2021, se hicieron más visibles a partir del año 2022, y derechamente expuestos a partir del mes de marzo de 2022 con la creación de los grupos de whatsapp.

Ahora bien, actos formales de ejercicio de dicha libertad podemos situarlos desde inicios del mes de abril de 2022, cuando don Rubén aparece como líder natural del movimiento, y a partir de esa condición es candidato a dirigente de la futura organización por parte de los trabajadores de Nueva Victoria. De hecho, el 04 de abril de 2022 ya se había establecido lo anterior, verificándose su elección entre los días 07 y 08 de abril de 2022. De hecho, el 09 de abril de 2022, ya se había determinado y comunicado, la constitución del Sindicato para el 29 de abril de 2022.

Ahora bien, la conducta lesiva, es decir el despido del trabajador, se produce sólo 5 días después que los trabajadores votaban por el actor como su representante para la nueva organización y cuyo resultado, de acuerdo a los testigos de la denunciante, fue comunicado por una trabajadora miembro del grupo a uno de los gerentes de una de las empresas del Grupo SQM. En efecto, el trabajador fue despedido por necesidades de la empresa el día 12 de abril de 2022, a 17 días de que se formara la organización sindical que aquel había contribuido e impulsado a existir.

Lo indicado, lleva a confirmar que efectivamente existe una cercanía temporal entre el ejercicio del derecho y el despido del trabajador.

"c).- Despido de don Claudio Aguilera, en fecha contigua a las primeras conversaciones tendientes a formar un sindicato de supervisores":

Como se indica en los hechos acreditados, se ha tenido por cierto que el trabajador Claudio Aguilera Zurita, ingresó a prestar labores a SQM Industrial el 21 de octubre de 2008, siendo despedido por su empleadora el día 04 de noviembre de 2021, la que invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

Por otra parte, los testigos de la denunciante, y el propio denunciante, discurren pormenorizadamente respecto de la participación del Sr. Claudio Aguilera Zurita en génesis del movimiento para formar la organización sindical de supervisores, generando reuniones, conversaciones con otros trabajadores, interacción directa con don Rubén Rojas en dicho sentido, así como comunicaciones electrónicas con otras organizaciones sindicales de manera de obtener asesoría en la materia. Ahora bien, de dichas cuestiones, la que los testigos indican fue relevante para que el trabajador sea identificado como impulsor del movimiento fue la solicitud de éste a la empresa de un listado que identifique a los supervisores de la empresa.

Por otra parte, de los documentos acompañados por el actor, particularmente correos electrónicos de fechas 27 de octubre de 2022, 01, 03 y 08 de noviembre de 2022, se verifica que el Sr. Aguilera estaba realizando gestiones para la formación del sindicato en una época inmediatamente anterior a su despido por necesidades de la empresa verificado el 04 de noviembre de 2022. Ahora bien, para efectos de establecer claramente el mérito de los hechos, el Sr. Aguilera no era trabajador de la empresa denunciada en autos "SQM S.A.", sin perjuicio de lo anterior, como también se



ha indicado, el Sr. Aguilera se desempeñaba para la empresa "SQM Industrial", que le presta servicios a las otras empresas, desempeñándose éste como informático, lo que además se verifica en el contexto de una interacción entre trabajadores y empresas que ya se ha detallado. En este orden de ideas, se tiene por acreditado que el trabajador Claudio Aguilera Zurita, a la época de su despido realizaba gestiones, en conjunto con don Rubén Rojas Burgos, para la formación del Sindicato de Supervisores de las empresas del Grupo SQM.

d).- Contexto en que se desarrollan las actividades preliminares de formación de la organización sindical Este tópico no ha sido señalado por la actora dentro de los indicios que sustentan sus pretensiones. Sin perjuicio de lo anterior, de los hechos que se tuvieron por acreditados, particularmente la época en que se verifican los primeros actos preparatorios, esto es, el año 2021. Los motivos que llevaron a los trabajadores del rol supervisor a organizarse, es decir, la eliminación de sus contratos de la cláusula prohibitiva de negociar colectivamente, el año 2021, luego de la reforma legal del artículo 305 del Código del Trabajo del año 2016, y el no pago de un bono en el mismo año 2021. La inexistencia de organizaciones sindicales que agruparan a trabajadores del rol supervisor. Lo anterior unido a lo declarado por los testigos en cuanto a comentarios realizados por personeros de las empresas del grupo SQM a no sindicalizarse, al temor que manifestaban los trabajadores a ser descubiertos, y consecuentemente despedidos, demuestran que el contexto en el que se desarrolló el derecho fundamental libertad sindical del actor, y los demás trabajadores, se verifica en un ambiente no proclive a facilitar su ejercicio en los términos reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico y la normativa internacional que lo refuerza, siendo esto un indicio que se une a los indicados por el actor en su libelo.

"e.- Carencia absoluta y categórica de antecedentes fácticos reales que configuren las necesidades de la empresa".

En cuanto a este indicio señalado por la denunciante, nos referiremos particularmente, toda vez que el mismo coincide, a lo menos intelectualmente, con la exigencia al denunciado de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, que le impone el artículo 493 del Código del Trabajo. Lo anterior, dado que la medida adoptada por el empleador corresponde al despido del trabajador".

UNDÉCIMO: Que en el recurso no se advierte cuál es la infracción de ley en que incurre la sentencia en relación a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, pues no se establece claramente la existencia de un error de la ley, una falta de aplicación de esta o bien cuál es la omisión en que incurre la sentencia al momento de aplicar la referida norma.

En efecto, los argumentos invocados por el recurrente están dirigidos más bien a disentir las conclusiones arribadas por el sentenciador al momento de



pronunciarse sobre los cinco indicios que tuvo por acreditados y que le permitieron obrar dentro de las facultades contempladas en el artículo 493 del Código del Trabajo, que establece que, al advertir el juez que existen sospechas de la plausibilidad de una lesión a los derechos fundamentales, corresponde a la contraparte efectuar una justificación y proporcionalidad de la medida lesiva de los derechos fundamentales.

A este respecto, se debe destacar, como indicio fundamental la existencia del despido de otro trabajador, de apellido Aguilera, quien conjuntamente al actor se habían estado organizando para constituir el sindicato y, este último, fue despedido cuatro días después de haber sido electo como precandidato del directorio sindical, no existiendo antecedentes que justificaran su despido, por lo que el contexto dentro de la empresa fue el no respetar los acuerdos del carácter sindical.

DUODÉCIMO: Que por lo tanto el sentenciador obró dentro de las facultades del artículo 493 del Código del Trabajo, en cuanto dispone que al advertir el juez, que existen sospechas de la plausibilidad de lesión de derechos fundamentales, la contraparte deberá efectuar la justificación y proporcionalidad de la medida lesiva de derechos fundamentales, lo que no ocurrió en los términos exigidos por la citada disposición legal, sino que en un contexto que también daba cuenta de no respetar principios de carácter sindical y frente a la inexistencia de antecedentes que justificaran el despido del actor.

DECIMOTERCERO: Que es posible advertir que no se cumple con el estándar probatorio exigido por el artículo 493 del Código del Trabajo, en relación a explicar el fundamento y la proporcionalidad de la medida de despido adoptada.

Se entiende que, establecida la existencia de estos indicios suficientes, la demandada tenía la obligación de explicar los fundamentos de la medida adoptada.



DECIMOCUARTO: Que el juez a quo ha determinado que la denunciada ha incurrido en despedir injustificadamente al trabajador, en cuanto no se logró acreditar que la situación económica, le provocó la necesidad de despedir al actor, como tampoco su falta de idoneidad y estimó que cobra relevancia su situación en cuanto a las gestiones de formación del sindicato, por lo que concluye que se logró acreditar por el denunciante los indicios suficientes de la conducta lesiva denunciada, esto es, un despido discriminatorio en razón de sindicación.

DECIMOQUINTO: Que el recurso de nulidad no podrá prosperar, puesto que va contra hechos establecidos en la sentencia que resultan inamovibles y que llevaron al sentenciador a considerar que el despido fue en represalia por actividades sindicales.

DECIMOSEXTO: Que, en otros términos, la decisión del sentenciador se ajustó a la normativa examinada por el sentenciador. En esas condiciones resulta que el fallo recurrido no infringe el artículo 493 del Código del Trabajo, por lo que no se advierte en relación a este capítulo error de derecho que tenga influencia sustancial en lo dispositivo de la sentencia.

DECIMOSÉPTIMO: Que de esta forma se rechazará también la causal subsidiaria impetrada por la parte denunciada fundada en lo previsto en artículo 477 del Código del Trabajo.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 478 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por el Abogado don Iván Soto Toro, en representación de la parte denunciada Sociedad Química y Minera de Chile S.A., en contra de la sentencia de fecha catorce de julio de dos mil veintitrés, dictada en causa **RIT T-239-2022, RUC 2240400378-3** por el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

Acordado lo anterior con el voto en contra del ministro titular señor Juan Fernando Opazo Lagos, quien



estuvo por acoger el recurso por la primera causal, en base a que la parte demandante invoca la causal de nulidad consagrada en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, en aquella parte en que se señala: "Cuando la sentencia (...) otorgare más allá de lo pedido por las partes", argumentando que la sentencia incurre en el vicio de extrapetita por cuanto la acción del actor y la petición de reincorporación radica en lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo, alegándose se realiza en represalia de su participación en actividades sindicales conforme se aprecia de toda la demanda, y no en la acción de despido discriminatorio grave del inciso 4° del artículo 489 del mismo texto legal, norma que ni siquiera menciona, y en la cual se fundamenta la sentencia para acoger la acción, actuando el juzgador evidentemente en extrapetita, siendo claro que en materia laboral rige también el principio de congruencia, desde que la ley contempla la presente causal, y si bien es cierto que el Código del Trabajo entrega mayores facultades al juez para actuar de oficio, estas no alcanzan a alterar la causa de pedir para eventualmente hacer justicia al trabajador, siendo evidente que en este tipo de juicios sigue siendo esencial el principio de contradictoriedad al limitar la competencia del tribunal.

Se deja constancia que se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales.

Regístrese y comuníquese.

Rol 339-2023 (Laboral)

Redactada por la ministra titular señora Virginia Soublette Miranda.





Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NEBEXNVXQEJ

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Virginia Elena Soubllette M., Juan Opazo L. y Fiscal Judicial Maria Teresa Quiroz A. Antofagasta, seis de mayo de dos mil veinticuatro.

En Antofagasta, a seis de mayo de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: NEBEXNVXQEJ