

**PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.**

**MATERIA: Tutela.**

**DEMANDANTE: RUBÉN ALFONSO ROJAS BURGOS.**

**DEMANDADA: SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A. (NUEVA VICTORIA).**

**RIT: T-239-2022**

**RUC: 22- 4-0400378-3**

---

Antofagasta, catorce de julio de dos mil veintitrés.

**Vistos, oídos y considerando:**

**PRIMERO:** Que se tramitó en esta causa, mediante Procedimiento de Tutela Laboral, demanda interpuesta por **RUBEN ALFONSO ROJAS BURGOS**, RUT N° 9.859.827-8, Licenciado en Química, domiciliado para estos efectos en Paseo Prat N° 548, Oficina 703, Antofagasta, por el que se acciona de tutela por vulneración de derechos fundamentales en razón de despido discriminatorio por razones de sindicación, y en subsidio por despido injustificado, indebido o improcedente, en contra de su ex empleador, **SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.**, RUT N° 93.007.000-9, persona jurídica del giro de explotación minera, representada legalmente por don Rubén Zubicueta Hechenleitner, o por quien corresponda de acuerdo con lo previsto en el artículo 4° del Código del Trabajo; ambos con domicilio para estos efectos en Av. Aníbal Pinto 3228, de Antofagasta.

Que los fundamentos de la denuncia interpuesta corresponden en términos generales a los siguientes:

Indica que a la época del despido se desempeñaba como Jefe de Planta de la Faena denominada Nueva Victoria de propiedad de la demandada, ubicada en la Región de Tarapacá, teniendo bajo su gestión las denominadas Plantas Químicas N°1, N°2 y N°3, y la Playa de Yodo y la Planta TBO ubicada en faena Iris.

En cuanto a la jornada de trabajo, no obstante pactarse la exclusión del límite de jornada, señala que estar afecto a



un sistema de jornada excepcional de 7 días de trabajo, seguido por 7 días de descanso, en horario diurno.

En cuanto a su remuneración, indica percibir un monto total de \$3.821.705.-

Respecto al despido, expresa que con fecha 12 de abril de 2022, fue despedido conforme la causal del artículo 161, en su inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa. Expresa que dicho despido, además de injustificado, es lesivo de sus derechos fundamentales, especialmente de no discriminación por razones de sindicalización y de libertad sindical, toda vez que se ha verificado como consecuencia de ser identificado como el trabajador que se encontraba liderando la conformación de un Sindicato de Supervisores al interior de la empresa, por lo que se hace evidente que con su desvinculación se ha configurado una represalia patronal. Lo anterior es una infracción a la normativa internacional como interna, agregando que la desvinculación no tiene ningún asidero fáctico que la explique; tornándose su aplicación como absolutamente arbitraria, y con un claro ánimo de provocar con ella -tanto al demandante, 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 este mismo tipo de represalias en el evento de incurrir en actos que al sentir del empleador, impliquen el ejercicio de derechos asociados a la sindicalización.

Como cuestión previa, expresa que en la parte final del año 2021, SQM S.A., procedió a modificar los contratos de trabajo de los trabajadores asociados al área de supervisión, eliminando de ellos, la cláusula que establecía la prohibición para negociar colectivamente de este tipo de dependientes.

Indica que en la época indicada, los sindicatos del Grupo SQM, involucraban exclusivamente trabajadores del Rol



General; no existiendo organizaciones sindicales que agrupen dependientes del Rol de Supervisión.

Señala que lo anterior motivó que un grupo de trabajadores - entre los cuales se encontraba-, comenzaron a evaluar la conveniencia de formar un Sindicato de Supervisores, que en principio afiliara a las jefaturas y categorías análogas de trabajadores inscritos bajo el rol de supervisión; no obstante lo cual, atendido a que en Nueva Victoria confluyen tres razones sociales del Grupo SQM - actuando indistintamente como un mismo empleador-, su interés se enfocó en aglutinar en una sola organización a todo el nivel de supervisión que confluía en la faena, independiente de la sociedad con que tuviera contrato el supervisor respectivo.

Explica que en el mes de octubre del 2021, en conjunto con Claudio Aguilera Zurita, trabajador de soporte informático, contactaron un estudio jurídico de la ciudad de Concepción y un abogado de Antofagasta.

Expresa que con fecha 08 de noviembre de 2022, Claudio Aguilera, le comunica que fue despedido de SQM S.A., bajo la argumentación de una reestructuración del área. Expresa que la motivación del despido pareció sospechosa y vinculada a la solicitud al empleador de acceder a la base de datos del personal de supervisión, más no reclamó el trabajador afectado.

A partir del despido anterior, indica que como grupo se tomaron un tiempo para proseguir con la iniciativa, y no exponerse a acciones patronales antisindicales, fijando como época de reactivación fines del mes de marzo y la primera quincena de abril de 2022.

Expresa que en la etapa intermedia, tuvieron reuniones y conversaciones trabajadores de distintas áreas de la faena Nueva Victoria con la finalidad de alcanzar un grupo dispuesto a formar el sindicato. Señala que existía en los trabajadores interés en la conformación de un sindicato, pero además temor a sufrir represalias, atendido que sería la primera organización de la línea de supervisores.



Plantea que, dado el número de involucrados, el día viernes 18 de marzo de 2022, procedió a crear el grupo de whatsapp denominado "Faena Nueva Victoria", con la finalidad de mantener una comunicación fluida con los trabajadores interesados en formar el sindicato de supervisores. Indica que el mismo día, trabajadores de la faena de Pedro de Valdivia, Planta de Yodo, se comunican con él para ser parte de este grupo, por lo que se modifica el nombre del grupo a "Faena Nueva Victoria-PV". Llegaron a contar con 113 participantes de las distintas áreas.

Expresa que con fecha 25 de marzo de 2022, trabajadores de Faena Coya Sur le proponen la formación de un solo sindicato interempresa que contemple las localidades de Antofagasta, Pedro de Valdivia, Coya Sur, María Elena, Tocopilla y Nueva Victoria, por lo que remite la información a sus compañeros.

Informa que el 30 de marzo de 2022, se entrega al grupo de whatsapp llamado "Inter empresa N 1", quedando como administrador del chat, agregando a sus compañeros, alcanzando un número de 223 integrantes.

Señala que con fecha 31 de marzo de 2022, vía telemática, los trabajadores de Nueva Victoria acuerdan elegir un integrante al directorio del sindicato interempresa. A partir de ello, en una reunión vía Google Meet dos precandidatos, el demandante y don Omar Durán, exponen sus visiones como candidatos, determinándose que el día 07 de abril de 2022, se llevaría a cabo elección de representante en el Directorio Sindical, y un candidato a Delegado Sindical.

Expresa que la elección se lleva a cabo mediante una plataforma de Forms.gle, terminando esta el 08 de abril de 2022, a las 10:00 hrs. y se eligen a los representantes de Nueva Victoria - Pedro de Valdivia, siendo elegido el demandante al Directorio y Omar Durán a Delegado. Expresa que en esa misma fecha, en horas de la noche, en reunión virtual se fija la data de constitución del sindicato para el día 29 de abril de 2022, informándose el día 09 de abril en grupo



whatsapp de "Faena Nueva Victoria-PV" la decisión antes indicada.

Puntualiza que al participar 223 personas en el grupo de whatsapp-, el control de la confidencialidad y reserva resultaba imposible.

Expresa que SQM S.A. tomó conocimiento del rol que ocupaba en la conformación del Sindicato el actor por lo que el día martes 12 de abril de 2022, a las 18:00 hrs., su jefe Rubén Zubicueta, le pide que se presente en la oficina de Ricardo Moris, jefe de RRHH de Nueva Victoria; en donde se le informa que por reestructuración del Área se le despide por la causal del artículo 161 inciso primero, necesidades de la empresa.

Agrega que coetáneamente al despido y en los días posteriores, se iniciaron una serie de amenazas y advertencias a los supervisores de la faena Coya Sur, de parte de Nelson Torres Castro, VP Operaciones Mina-Lixiviación.

Señala que con fecha 29 de abril, ante la presencia de ministro de fe de la ciudad de Antofagasta, se realiza la constitución del Sindicato Interempresa de Supervisores del Grupo de Empresas SQM, contando con la participación de sólo 53 trabajadores. En el caso de los trabajadores de Nueva Victoria y Pedro de Valdivia, estando comprometidas 118 personas, finalmente solo concurren 33; cuestión que evidencia la afectación que a los derechos asociados a la libertad sindical generaron los hechos acometidos por el empleador.

En cuanto a la comunicación de despido, señala que está redactada en términos equívocos. Expresa que sustentar una reestructuración de la empresa, en atención a las condiciones económicas vividas por la organización; se hace referencia a que la economía mundial ha experimentado un "progresivo deterioro lo que incide en las proyecciones y expectativas para el año 2022"; no obstante lo afirmado, aquello no tiene ninguna relación con la situación económica real de la empresa. Agrega que los ingresos de SQM del año 2021 fueron de US\$2.862,3 millones, con un monto de utilidades netas de



US\$585,5 millones; esto es, \$503.530.000.000 (quinientos tres mil quinientos treinta millones de pesos).

A su turno, al contrario de lo sostenido para el año 2022 por la demandada, los resultados y perspectivas para dicho año son de crecimiento de la empresa.

Expresa que las funciones laborales del actor siguen existiendo, y no se suprimirán.

Puntualiza que la arbitrariedad del despido se expresa en:

a) No se especifica en términos concretos como habrá de operar la racionalización que se alega; sin acompañar ni señalar ningún otro antecedente, fundamento o argumento que sustente la causal invocada; y,

b) No se justifica el por qué el despido debió ser el actor, y no otro trabajador del área que ejecuta las mismas, o análogas, funciones.

Por lo anterior, sostiene que el contenido del aviso de despido demuestra inequívocamente que la intención de SQM S.A. al materializarlo, es simplemente deshacerse de un trabajador, que actuando en calidad de líder natural, de articulador del futuro Sindicato, y en un contexto específico configurado por la inminente constitución del primer sindicato de supervisores de la empresa; es despido como un intento inconstitucional, ilegal y arbitrario por impedir la formación de la organización sindical.

Señala que en su despido se afecta el principio dignidad de la persona, el que se encuentra reconocido en el artículo 1°, inciso 1° de nuestra Constitución Política, al disponer que "los personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos", por lo que supone que "el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto".

Indica que en su despido, y actos contemporáneos al mismo se ha producido una discriminación grave por motivos de sindicalización. Discurre sobre el reconocimiento de los principios inherentes a la libertad Sindical en su expresión constitucional, particularmente en el artículo 19 N° 16 - sobre negociación colectiva- y el N° 19 -Sindicalización-; a



las que se adicionan las normas y principios reconocidos en los Convenios N° 87, N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En cuanto a la discriminación, recuerda que el artículo 19 número 2 de nuestra Constitución asegura a todas las personas "la igualdad ante la ley", indicando que en Chile, no hay grupos privilegiados, ni la ley ni la autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias. No obstante, expresa haber sido víctima de discriminación por motivo de sindicalización, conforme al artículo 2 del Código del Trabajo, que en su caso, se manifiesta en el hecho de estar encargado -y haber liderado-, la constitución de una organización sindical, por lo que la decisión de desvinculación no obedeció a un proceso de reorganización de la estructura de la SQM S.A. con ocasión de determinados resultados económicos, sino que por el contrario, es expresión de un acto de represalia.

Agrega que el acto anterior constituye una vulneración de los derechos asociados a la libertad sindical, que corresponde al derecho que asiste a los trabajadores para constituir organizaciones, afiliarse o desafiliarse de ellas, a darse su propia normativa, sin intervención de terceros; y, especialmente, el derecho al ejercicio de la actividad sindical por medio de aquellas acciones tendientes a la defensa y promoción de los intereses que le son propios, como la negociación colectiva y la huelga.

Indica que si bien se acciona por Tutela de Derechos Fundamentales y no por práctica antisindical, resulta imprescindible con la finalidad de determinar debidamente el reproche que debe hacerse al empleador, como la desvinculación de la que ha sido objeto se sustenta en aquello que la doctrina denomina como despido antisindical, y que se configura como el acto de represalia patronal que consiste en la terminación del contrato de trabajo, motivada por aplicación de una causal de despido, respecto de aquel trabajador que ha ejercido derechos vinculados con la sindicalización.



Establece que conforme a los antecedentes que aporta, existe una serie de indicios suficientes de la vulneración denunciada, que pueden resumirse en los siguientes:

a.- Conocimiento de SQM de la coordinación existente a objeto de constituir un sindicato de supervisores, siendo posible inferir que el empleador se encontraba en conocimiento de su calidad de promotor, 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 mantenían para informar acerca de los avances de la formación del sindicato y para adoptar resoluciones.

b.- Existencia de nexo temporal entre las actuaciones dirigidas a conformar el sindicato y su despido.

Expresa que el despido de fecha 12 de abril procede una vez que:

b.1) Se encontraba definida la fecha de formación del Sindicato, para el 29 de abril del presente, siendo su despido un elemento desestimulante para la formación del sindicato.

b.2) El 08 de abril 2022, se conocía ya el resultado de las votaciones para definir los representantes de la Planta Nueva Victoria- Pedro de Valdivia, en el Sindicato; siendo elegido el actor como candidato al Directorio, y Omar Durán como Delegado.

Esto denota que, solo 4 días después de su elección como candidato al Directorio se produce el despido, el que antecede en dos semanas a la fecha prefijada de constitución del Sindicato.

En este sentido, el despido es concordante con el proceso final de conformación del nuevo sindicato, y una vez que se conoce su inminente elección como Director Sindical.

b.3) Carencia absoluta y categórica de antecedentes fácticos reales que configuren las necesidades de la empresa: Señala que las condiciones económicas adversas, que





obligarían a una reorganización de las dotaciones, no se condicen con los resultados económicos del año 2021 que arrojan ganancias netas por sobre los 500 millones de dólares y las expectativas para el año 2022, que se vuelven abiertamente favorables por las condiciones de mercado generadas por la guerra en Ucrania; y, por su parte, no transcurren siquiera dos semanas y la empresa está llamando a concurso para proveer el mismo cargos que ostentaba de jefe de planta, en la misma faena en que me desempeñaba.

b.4) Despido de don Claudio Aguilera, en fecha contigua a las primeras conversaciones tendientes a formar un sindicato de supervisores: Apenas comenzada la articulación con Claudio Aguilera para la conformación del Sindicato, en el mes de noviembre de 2021 este es desvinculado también por necesidades de la empresa, lo que revela que el empleador opera de una manera sistemática y coincidente cuando se trata de desarticular la formación de este tipo de organizaciones.

En cuanto al despido y su causal invocada, expresa que esta correspondió a la establecida en el Artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

Puntualiza que la doctrina y jurisprudencia de nuestros Tribunales, están contestes en señalar que esta causal habilita al empleador a despedir cuando por motivos objetivos no se pueda asegurar la estabilidad laboral del trabajador.

Que en el caso concreto se verifica la inexistencia de resultados económicos desfavorables que puedan motivar un Proceso de Reestructuración. Agrega que el argumento de la reestructuración a que se alude, no tiene ningún asidero fáctico. Se debe tener presente que toda reorganización consiste en un proceso de cambios en el que una empresa se ve envuelta para transformarse y adaptarse a un nuevo modelo empresarial, generando mayor competitividad y la mejora del funcionamiento de la Compañía. Expresa que, a la fecha de interposición de la demanda, dicho supuesto proceso no se ha verificado, toda vez que la Planta de Nueva Victoria continua funcionando en idénticas condiciones a las que existían mientras laboraba para la denunciada; lo que evidencia que no



existen cambios de ninguna naturaleza y entidad. Por otra parte, indica que la fundamentación de la Causal se expresa en hechos que aún no tienen ocurrencia, tales como las condiciones económicas pretendidamente desfavorables para el año 2022, ya que dichos los resultados económicos están por verificarse.

Por último, realiza un contraste entre lo afirmado en la carta de despido indicada, y lo declarado por el Gerente General de SQM, don Ricardo Ramos en cuanto a los buenos resultados económicos obtenidos y que se proyectan.

En cuanto a las peticiones concretas, el demandante solicita a este Tribunal:

1. Que se declare que la SQM S.A., ha vulnerado sus derechos constitucionales de dignidad de la persona, de no discriminación por motivos de Sindicalización, y de libertad sindical, al ser el despido de que ha sido objeto uno de carácter antisindical;

2. Que declare dicho despido como nulo, y ordene su reintegro a labores una vez dictada y ejecutoriada que sea la sentencia definitiva.

3. Solicita el pago íntegro de las remuneraciones por el período que se le ha separado ilegalmente de sus funciones; esto es, desde el 12 de abril del año 2022, hasta la fecha de su reincorporación, fijando como remuneración mensual para estos efectos, la suma de \$3.821.705.-

4. Expresa que se reserva su derecho a opción, de mantenerse los efectos de su desvinculación ejecutoriada que quede el fallo que acoja la tutela y ordene su reintegro, en cuyo caso se requiere el pago de las indemnizaciones por término de contrato, siendo éstas: a) la sustitutiva del aviso previo, por el monto de \$3.821.705, o aquel monto que corresponda; b) la por años de servicio equivalente a 8 años servidos, por la suma de \$30.573.640, o aquel monto que corresponda; c) el incremento calculado sobre ésta de un 30%, de \$9.172.092, o por aquel monto que fije el tribunal; d) igualmente, se solicita se ordene el pago de la indemnización por despido vulneratorio de derecho fundamentales por 11 remuneraciones, equivalente a la suma de \$42.038.755; o bien,



al número de indemnizaciones que se estime conforme a derecho de entre 6 a 11; y e) El pago de todas las remuneraciones y demás beneficios que pudieren corresponderle percibir habidos entre la fecha del despido y la fecha en que ejerza su derecho de opción.

5. Se ordene, de haberse efectuado en su caso, el reintegro de las sumas que el empleador pudiere haber descontado por su aporte al Fondo de Cesantía;

6. En su caso, se le pague el feriado legal y proporcional adeudado a la fecha de su despido, por la suma de \$3.440.808, por 27.01 días de vacaciones pendientes.

7. Declaración pública de parte de SQM S.A., en los principales diarios a nivel regional y nacional, en los que ofrezca disculpas por el despido de que ha sido objeto.

8. Que de conformidad a lo previsto en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, se remita copia de la sentencia ejecutoriada a la Dirección del Trabajo para su registro.

9. La aplicación de las multas que resultaren procedentes, y de prohibición de contratación con órganos integrantes del Estado por el lapso de dos años;

10. Al pago de los intereses y reajustes conforme artículo 63 y 173 del Código del Trabajo; y

11. La expresa y ejemplificadora condena de la contraria en costas.

En subsidio de la denuncia interpuesta principalmente, interpone demanda por despido injustificado, indebido o improcedente de acuerdo a similares argumentos antes descritos.

**SEGUNDO:** Que, compareciendo la demandada SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A. o SQM S.A., contesta la demanda y en términos generales indica:

En primer lugar niega, controvierte y discute todas y cada una de las aseveraciones contenidas en la demanda.

Expresa que el 19 de agosto del año 2014, celebró contrato de trabajo a término indefinido con el actor, con el cargo de "JEFE DE PLANTA" en las oficinas del empleador, para ejecutarlas en la Comuna de Pozo Almonte.



Expresa que la última remuneración mensual devengada -para efecto de art. 172 del Código del Trabajo corresponde a \$2.855.497, por aplicación del tope legal de 90 UF, atendido que en el hecho, tal remuneración se componía del siguiente modo: Sueldo: \$3.536.021; Gratificación mensual: \$138.542; Casino (alimentación): \$67.090; Beneficio seguro de vida: \$16.424; y Beneficio seguro complementario: \$63.628-;

Señala que la Base de cálculo para efectos de Feriado anual y proporcional corresponde a \$3.616.073.-

Indica que de acuerdo a cláusula SEGUNDO del CONTRATO, el trabajador estaba excluido de la limitación de jornada de trabajo.

Indica que el actor, en el ejercicio del cargo de "JEFE DE PLANTA YODO NUEVA VICTORIA T. 44", era dependiente de la SUPERINTENDENCIA PLANTAS YODO a cargo de don Rubén Osvaldo Zubicueta Hechenleitner- la cual era dependiente, a su vez, de la GERENCIA PRODUCCIÓN YODO -a cargo de don Manuel Droguett Azat- y dependiente a su vez de la VICEPRESIDENCIA OPERACIONES NITRATOS YODO ("VP Op. NITRATOS YODO") -a cargo de don Cristián Anthony Pizarro Lizana-.

Puntualiza que no era dependiente de don Nelson Eduardo Torres Castro - quien no es trabajador de SQM S.A. sino que de una empresa diferente: SQM NITRATOS S.A. estando el Sr. Torres a cargo de la VICEPRESIDENCIA OPERACIONES MINA ("VP Op MINA") para SQMN, y no tiene conexión con la VP OP. NITRATOS YODO de la cual dependía el demandante.

Expresa que SQMN -y su VP Op MINA- tiene su actividad, instalaciones, dependencias, personal y área de desempeño ubicados en la Comuna de Pozo Almonte, Región de Tarapacá; y no en la faena de Coya Sur, la cual se encuentra ubicada en la comuna de María Elena, Región de Antofagasta. Agrega que si bien SQM S.A. mantiene faenas también en el sector de Nueva Victoria, Pozo Almonte, próximas a las que desarrolla SQMN en dicho sector, su actividad, instalaciones, dependencias, personal y área de desempeño son enteramente diferentes.

Expresa que efectivamente, las sociedades o empresas aludidas (SQM S.A., SQMN u otras) integran -conforme al



artículo 96 de la Ley N°18.045 sobre Mercado de Valores- un mismo grupo empresarial denominado "Grupo empresarial SQM".

Indica que lo anterior no permite sostener que sean una sola Empresa, con una sola directriz como insinúa el demandante, dado que cada una de las sociedades del Grupo SQM tiene una denominación, nombre o razón social, rol único tributario, patrimonio, sistema de tributación, contabilidad, giros u objetos sociales, domicilios, trabajadores y clientes enteramente separados y diferentes.

Expresa que los trabajadores de estas diferentes sociedades o empresas, cuando han ejercido su derecho de afiliación, lo han hecho tanto respecto de "sindicatos de empresa" como de "sindicatos interempresa"

Agrega que en SQM S.A. con un total aproximado de 456 trabajadores existe una importante actividad sindical. De hecho, en la actualidad, hay aproximadamente 05 organizaciones sindicales, con un total aproximado de 285 afiliados. Reconoce que con fecha 29 de abril de 2022, se constituyó el SINDICATO N°1 DE SUPERVISORES Y ROL SUPERVISORES INTEREMPRESAS GRUPO SQM, el que comunicó a SQM S.A. la circunstancia de haber sido constituido, mediante carta de fecha 02 de mayo de 2022.

Expresa que en la actualidad, el sindicato cuenta con 39 trabajadores dependientes de SQM S.A., por lo que no se divisa de qué manera podría ser verosímil o creíble lo que el actor sostiene en cuanto a que "...los supervisores se vieron presionados a desistir de su participación del sindicato, al advertir mi despido...".

Además, expresa que el total de afiliados o socios de dicho SINDICATO, incluidas las demás empresas del Grupo SQM asciende a un total aproximado de 312 socios.

Expresa que SQM S.A. difunde o publica ofertas de empleo a través de los sitios web [www.trabajaensqm.com](http://www.trabajaensqm.com) y en [www.trabajando.com](http://www.trabajando.com), sitios que también coinciden las publicaciones de otras empresas del Grupo SQM.

Expresa que la publicación aparecida en dichos sitios, en los períodos comprendidos entre el 2 y el 16 de marzo de 2022 y entre el 25 de abril de 2022 y el 04 de mayo de 2022,



para el cargo de "JEFE DE PLANTA" para la Faena NV, corresponde a la planta denominada "PLANTA RECUPERADORA DE NITRATOS DE SUR VIEJO" -o también denominada "PLANTA PNR SV"- de SQM INDUSTRIAL S.A. ("SQMI"), por lo que no tiene ninguna conexión con algún cargo que deba servirse o desempeñarse en la "PLANTA DE YODO DE NUEVA VICTORIA" en la cual prestaba servicios el demandante.

En cuanto al despido antisindical respecto del demandante, indica que el actor, no ha acompañado antecedente alguno, recordando que la medida cautelar no fue acogida.

En cuanto al proceso que lideraba el actor, lo cierto es que dicho SINDICATO, se constituyó exitosamente el 29 de abril de 2022, existe y está vigente, por lo que no se ve la persecución que señala el actor.

Indica que el conocimiento que atribuye a SQM S.A. respecto de la organización del sindicato y de la participación del actor, se trata de una mera suposición que carece de prueba alguna. Agrega que que es expresión de un peculiar voluntarismo y determinismo.

Expresa que al dudar de la fiabilidad de las comunicaciones por canales de mensajería, solo a partir de su despido, no es un camino razonable para levantar un indicio, preguntándose ¿cómo se explica que el SINDICATO se haya constituido y que los restantes miembros del Directorio y/o afiliados, que son trabajadores de SQM S.A., aún sigan laborando en esta Empresa? ¿qué explica, entonces, que don OMAR DURÁN, a diferencia del señor Rojas, no haya sido también desvinculado por SQMI y, en cambio, sea el actual Tesorero del Sindicato?, interrogantes que responde indicando que SQM S.A. y tampoco ninguna de sus empresas relacionadas pertenecientes al Grupo SQM, estuvo en conocimiento y nunca incurrieron en ninguna vulneración de derechos fundamentales.

Expresa que cuando se despidió al actor, sólo se ejerció la facultades legales que le otorga el artículo 161 del Código del Trabajo, pues desconocía toda vinculación del actor con los hechos que él aduce y de los cuales sólo tomaría conocimiento a través de la comunicación que le



entregó el SINDICATO a través de carta de fecha 2 de mayo de 2022.

En cuanto a las alegaciones concernientes a la conexión que existiría entre la desvinculación del señor CLAUDIO AGUILERA ZURITA -ocurrido de conformidad a la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, con fecha 4 de noviembre de 2021, y el despido del demandante, ciertamente no tiene ningún asidero, máxime si aquel trabajador era dependiente de otra empresa: SQMI y no de SQM S.A..

En lo concerniente al nexo temporal entre las actuaciones dirigidas a constituir el SINDICATO y el despido del actor, indinca que estas parten del supuesto irreal de que SQM SA, al día "8 de abril de 2022" "conocía" el resultado de unas votaciones que se habían realizado a través de whatsapp; o de que SQM S.A. conocía su "...inminente elección como Director Sindical".

Agrega que la causal de término de contrato de trabajo aplicada pudiera ser declarada "improcedente" por una sentencia judicial, no significa por sí misma que haya existido un acto o ánimo vulneratorio.

Señala que ni el demandante y tampoco el SINDICATO, nunca interpuso denuncia alguna a través de los diversos canales existentes en la Empresa.

Indica que eon fecha 12 de abril de 2022, SQM S.A. desconocedor, como todos los terceros ajenos al grupo whatsapp del que el actor dice haber participado activamente- comunicó mediante carta aviso al demandante -mediante su envío por correo certificado- el término de su contrato de trabajo en conformidad a la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, en los términos siguientes:

"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 modenización 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".-

Indica que con fecha 13 de abril de 2022, SQM S.A. envió el "COMPROBANTE DE CARTA DE AVISO PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO" a la Inspección del Trabajo respectiva.

Indica que como consecuencia de la reestructuración de la Empresa, la dotación disminuyó efectivamente y el cargo que tuvo el demandante no fue reemplazado.

Señala que la acción de tutela de derechos fundamentales debe ser rechazada atendido a que no existe ningún derecho fundamental ni legal que haya sido afectado o lesionado "con ocasión del despido".





Expresa que la afectación a las garantías invocadas por la actora en su demanda, ninguno de los argumentos y antecedentes incluidos en el libelo permite establecer indicio alguno sobre su real ocurrencia y menos atribuir a la demandada alguna responsabilidad.

Puntualiza que la demandante sólo menciona que habría existido una violación a dichas garantías, en especial, el principio de no discriminación, más no aporta dato concreto alguno que permitan establecer la ocurrencia de precisas acciones u omisiones del empleador en orden a afectar la dignidad, o a discriminar, o a vulnerar la libertad de sindicación o negociación colectiva, o a perseguir sindicatos y a sus organizadores, lo que permite concluir todas luces que sus afirmaciones carecen de la seriedad y precisión suficiente para fundamentar la presente acción.

En subsidio de lo señalado, expresa que la denuncia debe ser rechazada por cuanto su conducta fue idonea, necesaria y proporcionada.

En cuanto al juicio de idoneidad, expresa que la conducta del empleador ha obedecido, estrictamente, al ejercicio de derechos expresamente reconocidos u otorgados por el ordenamiento jurídico constitucional y legal.

En cuanto al juicio de necesidad o indispensabilidad, expresa que la restricción de los derechos fundamentales del demandante, lo fue sólo en la medida indispensable para lograr el fin legítimo, esto es, sólo desde que no existía otra opción o alternativa más benigna con el derecho fundamental en cuestión.

En cuanto al Juicio de Proporcionalidad en sentido estricto, señala que la "restricción" que pudiere haber experimentado el derecho fundamental del trabajador, se ha producido en la misma medida o proporción en que la satisfacción del "derecho a propiedad" y del "derecho a ejercer una actividad económica" eran necesarias para la parte demandada.

Agrega que la acción de tutela y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, debe ser totalmente rechazada, atendido que el despido no es un "despido



antisindical” sino que es plenamente procedente pues la causal prevista en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, aplicada por SQM S.A., y se ajustó estrictamente a derecho.

Expresa que fue necesario reformar o rediseñar la estructura de la Superintendencia Plantas Yodo, para incrementar su rendimiento, disminuir sus costos y, en general, adaptarla para permitir que logre sus fines, coordinando así los medios y personas adecuados y adaptando su estructura y funcionamiento a la necesidad económica imperante en la actualidad.

Respecto de las acciones de nulidad de despido y reintegro, indica que deben ser totalmente desestimada por improcedente.

En cuanto al cobro de remuneraciones y demás beneficios devengados entre la fecha del despido y la fecha de reincorporación, deberá ser totalmente desestimada por improcedente

Respecto de las acciones de cobro de indemnización sustitutiva del aviso previo; indemnización por años de servicios e incremento calculado sobre esta última de un 30%; expresa que deben ser rechazadas atendido que, conforme a los antecedentes expuestos, son jurídicamente improcedentes y, en todo caso, las sumas reclamadas son absolutamente desproporcionadas y excesivas.

Señala que es procedente aplicar el tope de 90 UF en el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, al tiempo de calcular la indemnización ya que considerará una remuneración igual o inferior a dicho tope “del último día del mes anterior al pago” lo que queda reforzado con la frase final “...limitándose a dicho la base de cálculo”.

En subsidio, indica que la única cifra que podría eventualmente adeudar por este concepto no supera el monto de \$17.771.659 - indemnización por años de servicios- y \$2.855.497 - indemnización sustitutiva del aviso previo.-; y ninguna otra.

Respecto de la acción de cobro de indemnización adicional del art. 489 del Código del Trabajo expresa que



debe ser rechazada atendido que, conforme a los antecedentes expuestos, es jurídicamente improcedente y, en todo caso, las sumas reclamadas son absolutamente desproporcionadas y excesivas, debiendo en todo caso aplicarse el tope establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo.

Expresa que es improcedente la acción de cobro de "remuneraciones y demás beneficios que pudieren corresponderle percibir habidos entre la fecha del despido y la fecha en que ejerza su derecho de opción, calculado de acuerdo a su remuneración a la fecha de despido de \$3.821.705", lo mismo respecto de acción de cobro por "reintegro de las sumas descontadas por aporte a fondo de AFC", dado el texto legal expreso.

En cuanto a la ACCIÓN DE COBRO DE FERIADO, señala ser improcedente y falta de precisión en su solicitud.

Indica además que son improcedentes la acción de medidas de declaración pública; remisión de copia de sentencia; multas; intereses y reajustes.

Por lo indicado solicita se rechace la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales interpuesta con expresa condena en costas.

En razón de similares razones indicadas respecto de la acción principal, negando todos los hechos que sustentan la la acción subsidiaria por despido improcedente y cobro de indemnizaciones y prestaciones laborales, solicita el total rechazo de esta última, con expresa condena en costas.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación esta no se produjo.

Seguidamente, se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar:

1° Efectividad de haber incurrido la empresa denunciada en los hechos, actos o conductas que hayan vulnerados los derechos del actor. Antecedentes en su caso.

2° Efectividad de encontrarse ajustado a derecho el término de la relación laboral. Hechos y circunstancias de tal aseveración.



3° Monto de la remuneración convenida por el denunciante, en caso de ser variable últimas tres íntegramente percibidas por el actor.

4° Procedencia de las medidas reparativas solicitadas denunciante. Antecedentes.

5° Procedencia de las prestaciones demandadas. Monto y periodo en su caso.

6° Efectividad de ser el despido de carácter antisindical. Antecedentes.

7° Procedencia de la devolución de seguro de cesantía descontado al actor al momento del término de la relación laboral.

Se indica que, tanto la denunciante como la denunciada ofrecieron medios probatorios a incorporar en la audiencia de juicio respectiva.

**CUARTO:** La parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba:

**Rendición de la prueba de la parte denunciante:**

**I. Documental:**

Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos (folios 1, 46 y 141).

1. Carta de despido de fecha 12 de abril de 2022.

2. 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, ambas fechas de 2022.

3. Copias de las conversaciones sostenidas en WhatsApp, con el apoderado del actor.

4. Copia del Informe de Resultados económicos año 2021 y Proyecciones Año 2022, de SQM S.A., que consta en su página web

<https://ir.sqm.com/Spanish/informacionfinanciera/resultados trimestrales/default.aspx>;

5. Copia de ofertas de trabajo en SQM, contemporáneas al despido del actor para llenar el cargo que ejercía en la



Compañía en la Planta de Coya Sur, contenido en <https://www.trabajaensqm.com/?page=3>;

6. Correos electrónicos de fecha 27 de octubre, 01. 03 y 08 de noviembre de 2021, entre el actor y don Claudio Aguilera;

7. Copia finiquito de Claudio Aguilera de 08 de noviembre de 2021.

8. Oficio de Ricardo Ramos Gerente General SQM S.A. a Solange Bernstein Presidenta de la Comisión para el Mercado Financiero.

9. Estados Financieros Consolidados Intermedios, correspondientes al período terminado al 30 de junio de 2022.

10. Reporte de utilidades SQM S.A. a junio de 2022.

11. "Carta dirigida por el directorio del sindicato interempresa de supervisores del Grupo SQM, de fecha 12 de septiembre de 2022, al gerente general de SQM, don Ricardo Ramos, en la que comunica una serie de conductas antisindicales desarrolladas por las sociedades integrantes del Grupo entre ellas, SQM S.A."

## **II. Confesional:**

Compareció y declaró ante el Tribunal, el absolvente **Rubén Zubicueta Hechenleitner**, que en términos generales declara:

Que le consta que los resultados de SQM (Global, todas la empresas que pertenecen al grupo SQM) del primer semestre 2022 al 1.665,4 Millones de dólares.

Al final del año 2022 fueron superiores 5 mil millones utilidades, como conglomerado completo. En nueva victoria hay trabajadores de SQM Nitratos, SQM Industrial y SQM S.A.

El señor Nelson Torres es vicepresidente de Operaciones Mina o Producción Minera en Nueva Victoria, y es trabajador de SQM Nitratos.

## **II. Testimonial:**

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1.- **Andrés Ricardo González Aravena**, ingeniero en seguridad y procesos, que en términos generales declara:



Conozco a Rubén Rojas, yo fui ingeniero de procesos en Nueva Victoria desde el 2015 a 2019 y después fui jefe de procesos hasta fines de 2020. Presté labores para empresa SQM hasta abril de 2022. En Nueva Victoria confluyen Industrial y SA (SQM). En el año 2022 yo pertenecía a otro proceso, pero compartía por cosas de procesos con el demandante, pero lo que nos convocó fue la formación del Sindicato. Habíamos varios supervisores que estábamos en la empresa, hay varias Organizaciones Sindicales, pero ninguna de Supervisores. Nuestro contrato lo prohibía. Para la época de la pandemia, la empresa dijo que no habría dinero para el bono para los supervisores, pero después salió en las noticias que el dueño había aumentado un 75% su patrimonio. Y después se vieron los resultados de la empresa que eran buenos. Pero dicho bono se pagaba de acuerdo a lo que se determinaba. El bono no se pagó el año 2021. Las conversaciones comenzaron en el año 2021, como a finales de año de 2021. Se contacta conmigo don Rubén, el que tenía una trayectoria en SQM, y le dije que se contactara conmigo, y se formó un grupo de whatsapp, eramos como 100 personas, y cuando se unió Coya Sur, eramos 200 personas. Estábamos alineados, y nosotros elegimos a don Rubén como representante y vimos un líder en él. Hubo una elección, no me acuerdo de la fecha, los candidatos fueron Omar Durán y Rubén. Se eligió vía whatsapp. Había gente de todas las áreas y de SQM y yo de Nitrato. Don Rubén era el administrador del whatsapp. Lo que entiendo que la empresa siguió despidiendo gente, y además de don Rubén, a Claudio que apoyaba a Rubén, Claudio Aguilera. Cuando fue a pedir la lista de supervisores Claudio y por eso lo echaron. No recuerdo época. Hubo despidos y hubo acciones del área mina que le decían a los trabajadores que no ingresaran al sindicato y salieron del grupo de whatsapp. Había una fecha para constituir el Sindicato y echaron a don Rubén. Incluso supimos que una secretaria mostró los whatsapp Pamela Cerda se lo muestra a don Nelson Torres que labores Gerente De Producción Minas el que se acerca al gerente de Operaciones Yodo Manuel Drogett. Nosotros íbamos a fundar el sindicato a fines de Marzo y Abril, esta información me la dieron



trabajadores que temo nombrar porque la empresa toma decisiones de este tipo. Los trabajadores al enterarse del despido de don Rubén se salieron del whatapp. La formación del sindicato siguió, se formó, pero claramente si el sindicato hubiera seguido no habría fuga, se formó solo con 40 trabajadores. Yo sigo con vínculo afectivo con personas que siguen en la compañía. La situación de don Rubén, por varias personas que sabían se comentó, y después que Pamela contó a otras personas que había mostrado el whatsapp

Entre el 2015 a 2019 yo trabajaba para SQM Industrial, luego fui a Nitratos pero seguía siendo trabajador de Industrial. En agosto de 2022 seguía trabajando para Industrial.

SQM Industrial se preocupa de vender los productos, no se produce litio. No se produce litio en Nueva Victoria, se produce litio en Nudo Uribe en Carbonato de Litio. No puedo precisar la cláusula de prohibición, porque yo firmé el 2015 pero no vi más mi contrato. Me recuerdo, porque cuando quisimos formar el sindicato, la cláusula salió a flote, pero habían nuevos contratos, no a todos, a mí no me llamaron para firmar el nuevo contrato de Recursos Humanos. Yo me fui por mutuo acuerdo en agosto de 2022. Lo del bono, al estar en desacuerdo con lo del bono lo dije en la evaluación. Las conversaciones comenzaron el 2021, por el no pago del bono, y a fin de año se formó el grupo de whatsapp, pasaron como 9 o 10 meses entre una y otra cosa. Respecto de la elección, no sé si se le comunicó a la empresa, no recuerdo si hubo ministro de fe, supongo. Personas desvinculadas, me recuerdo del Aguirre, no sé cual de los empleadores era. El trabajaba en Nueva Victoria, y jugábamos a la pelota. Pero el Sr Aguilera trabajaba como informático, no sé para que empresa trabajaba. Nosotros suponemos que fue por la cuestión sindical, ya que no había ningún error. Tengo entendido que algunos compañeros trabajaban, SQM S.A. Yo sé cual es mi razón social. No sé si SQM S.A. funciona en Nueva Victoria. Yo no estuve presente cuando pasó lo de la secretaria, pero me lo contó un trabajador que sigue en la empresa, no sé en cual de las dos. Eso me lo contó el año 2022, no sabría



decirle el mes, cerca de mediados, a finales del primer semestre. Yo me enteré estando fuera de la empresa (mayo de 2022). Yo me salí del whatsapp, cuando estaba por firmar con esta empresa, en agosto de 2022. Yo no tuve miedo. No sabía la razón social de SQM Nitratos a la que pertenecía don Nelson Torres. Por amigos y por las noticias entiendo que hasta negociaron. No sé cuántos socios tiene el sindicato actualmente.

Yo no participé en la formación del Sindicato porque estaba licencia, y estando con licencias se verificó el mutuo acuerdo en mayo 2022. Yo no estaba participando activamente en el sindicato, no sé si hubo otra forma de votación o difusión a parte del whatsapp, tengo entendido que si.

**2.- Claudio Aguilera Zurita,** ingeniero en redes y telecomunicaciones, declara en amplios términos:

Conocí a don Rubén Rojas desde que llegó a Nueva Victoria, yo trabajé como 13 años de técnico de soporte y él venía desde la II Región. Trabajé desde el 2008 a 2021. Yo presté hasta 04.11.2021. Yo trabajaba para SQM Industrial. En Nueva Victoria está Industrial, Nitratos y SQM S.A., hay otras, pero no recuerdo. Yo me relacioné, porque él era el Jefe de Planta, y yo les daba soporte informática. Las gerencias más visibles son la de la planta Droguett y Mina Nelson Torres. No sé de que empresas son ellos (cual de las SQM), ya que ellos son ejecutivos. SQM es una sola empresa, independientes si somos industrial, nitratos, etc. En cuanto a las Organizaciones Sindicales habían sindicatos de rol general, y no hay sindicato de supervisores. Yo era uno de los que formaban el sindicato de supervisores. En nuestro contrato estaba la prohibición de formar un sindicato, y el año 2021 lo sacaron. Y por el problema del bono 2020 que debía ser pagado de 2021. Yo lo vi con Rubén, pero se estaba viendo con trabajadores de Sur Viejo, Nueva Victoria, Administración de Iquique. Yo con Rubén éramos los más representativos de Nueva Victoria. Yo como pasaba por todas las áreas los podía unir. En la primera etapa éramos entre 50 a 100 personas las interesadas. Yo me involucré el 2021, ya





que desde que se eliminó la cláusula de sindicalización, en marzo de 2021. Como desde junio de 2021

Se le exhibe documento N° 6 (Correos electrónicos). Ese correo es mío. El de 27.10.2021, este correo corresponde a un vínculo con la Asociación Minera de Chile, y ellos me hicieron una serie de preguntas y yo respondí. Este correo lo envié a un Staff que son los abogados de la Asociación Minera de Chile (Supervisores de Coyahuasi, Cerro Colorado)

El mail con las respuestas se la envié a la Asociación Minera de Chile. El correo de 01.11.2021 es un correo de Rubén, ya que estábamos trabajando de manera separada. Rubén lo estaba viendo con una abogado de Antofagasta.

El correo de 08.11.2011 son las respuestas a la Asociación y fue la despedida que le dí a Rubén, porque me desvincularon.

Al igual que Rubén, me despidieron por las necesidades de la empresa, pero fue por mi participación en el Sindicato, pero se sabía que se los Sres. Nelson Torres y don Ricardo Morris (Jefe de RRHH) estaban tirando caza bobos. Luego de mi desvinculación, lo del Sindicato, todo quedó parado. Por que eso hace SQM, para que se calme el agua y los trabajadores se bajen de los cargos.

Al tiempo después, Rubén continuó, ya que me comentaban en Iquique mis ex compañeros. Se contactaba por correos personales Rubén y con un grupo de whatasapp. En ese grupo participaban solo supervisores. De Nueva Victoria y Pedro de Valdivia era el whataspp, más de 200 a 300 entiendo participaba. Ya que SQM tiene aproximadamente 1000 supervisores. Mis ex compañeros me comentaban y yo los apoyaba. Se que a Rubén Rojas los cancelaron a principios de año. Lo cancelaron por necesidades de la empresa, pero en una conversación con él, me cuenta que Rubén Zubicueta le dijo que tenía que cancelarlo porque era el cabecilla. Había una conversación de whatsapp que se le mostró a Nelson Torres por la secretaria, doña Pamela Cerda. Y luego se la muestra Nelson Torres a Droguett. Antes de la vinculación, hizo esto, ya que ella pertenecía al whatsapp, por su contrato de secretaria como supervisora. Esto me lo comentaron personas



que estaban cerca de la gerencia. La oficina de Nelson Torres está al frente de la de Droguett. La Secretaria Pamela Cerda trabaja ahí. Esto fue después de mi desvinculación y días antes de desvincular a Rubén. Sus excompañeros se lo contaron de dicha manera. No me recuerdo el nombre del que me contó, entiendo que ya no están en la empresa. No recuerdo el mes de desvinculación de Rubén pero fue el 2022. La formación del Sindicato se realizó igual. Al sacar a Rubén buscaron a otras personas. Yo sé que cada una de las empresas debía tener sus sindicatos, y a su vez SQM Industrial por cada una de las faenas. Entiendo que ellos se formaron como Sindicato.

SQM Nitratos está ligado a la mina. No se exactamente que hacen.

SQM Industrial es la áreas de apoyo, Informática, Recursos Humanos, campamentos.

No sé que hace SQM S.A.

El contrato decía una prohibición para sindicalizarse. Tenía prohibición de negociar colectivamente, tendría que revisarse el contrato. Pero como no podíamos negociar, esto se haría por un grupo de personas o sindicato.

Esa clausula se comenzó a sacar en enero de 2021, ya que nos comenzaron a llamar. Mi gestiones comenzaron en junio de 2021 para formar el sindicato. Como antecedente, algunas personas iban después del horario de trabajo a mi oficina a consultarme, que había otro viejito de la planta (que era Rubén) y le consultaba quien lo mandó, como una especie de santo y seña, ya que si no se hacía a escondidas no resultaba. Yo fui desvinculado en noviembre de 2021. Yo, al momento de mi despido pensé "se filtró". No demandé a SQM Industrial, por un pensamiento personal, no quise demandar, pese que era una cacería bruja. Aun cuando entiendo que lo que hace Rubén es justo. La cacería de brujas era sabido porque, muchos Jefes, como Nelson Torres (Gerente de Mina) decía "Deben formar un sindicato", sabiendo todos como es con su gente, si tu vas a ser, te voy a cancelar. Yo no escuché a don Nelson Torres, es sólo un ejemplo, pero esto se conversa arriba. Me encontré con personas que comentan aquello, personas de la Mina. Hubo otros despidos de trabajadores de



la mina. No recuerdo nombres de la trabajadora de la mina, ni tampoco del que me encontré. Esto ocurrió como hace 6 meses. Tal vez más adelante me recordaré del hecho, más no del nombre.

Me encontré con una persona que me indica que ahora tiene 1.000 socios

Conversaciones entre trabajadores de la formación del sindicato. Ya no trabaja en la empresa la Sra Pamela en la empresa. Me preguntan de informática, y la Pamela me llamó y me dijo que ya no pertenezco y le dije que no te protegieron. La llamada fue hace como 2 meses, no sé cuando la desvincularon.

**3.- Carlos Iván Rojas Muñoz**, jubilado, que declara en términos amplios:

A pesar que Rubén pertenecía a otra razón social teníamos el mismo Jefe en Pedro de Valdivia. Yo trabajaba para SQM Industrial, primero en Pedro de Valdivia y luego en Coya Sur.

En Nueva Victoria está SQM Industrial, Nitratos y SQM S.A. Respecto de las Gerencias, el Señor Droguett estaba en Yodo y Nelson Torres en Mina.

A raíz de la eliminación de la clausula de no negociar y el no pago del bono en pandemia se formó el descontento, pero en Coya Sur nadie quería liderar eso. Pero yo me enteré que Rubén estaba avanzando conectando Nueva Victoria (NV) y Pedro de Valdivia (PV). Yo hablé con Rubén, y la gente de Antofagasta y Tocopilla también quería. La idea era formar un sindicato interempresa. Esto comienza en el año 2021 en Coya. Los Supervisores conversaban en los pasillos, y en marzo de 2022 se llamó a Rubén, y en abril se formaría el sindicato. En Coya Sur (CS) había un listado de 60 personas para formar el sindicato. Nueva Victoria está en la Región de Iquique, Coya Sur estamos más cerca de Antofagasta. En Nueva Victoria hay gente que es de procesos, que yo conozco, y en una reunión, cuando los supervisores se reúnen, me dan un nombre del abogado Mario Varas y me entero que gente de Nueva Victoria lo estaba contactando, y el era Rubén Rojas. En Coya



Sur yo me comprometí a ver los estatutos. La conversación primera con Rubén fue en marzo de 2022. Rubén formó un grupo de whatsapp, donde estaba la gente de Nueva Victoria y PV, pasaron los 100. La gente de Coya Sur, lo primero que se hizo, por un supervisor que no recuerdo, fue una lista, en mi turno se inscribieron 30 personas, lo que se hizo muy reguardado, porque se asume que si se filtra se pueden haber despidos. El otro turno tenía 25. Nosotros pensamos en formar el sindicato en Coya, ya que teníamos más de 25 trabajadores. Cuando hablé con Ruben el grupo se paso a Meet, entraron gente de Antofagasta y Tocopilla. Pasaron los 200. Los dirigentes se relacionan con los trabajadores en oficinas de María Elena. Estos sindicatos son de Rol General, lo que no son supervisores, después están los ejecutivos. Hasta antes de formar nuestro sindicato, no existía sindicato. Hay algunos trabajadores que fueron ascendidos a supervisores y siguieron en sus sindicatos. Con Rubén dijimos que la segunda quincena de abril se formaba el sindicato, y la primera semana tendríamos la reunión de coordinación y ahí Rubén avisa su desvinculación, el 7 u 8 de abril. Para que nos pudiéramos unir a Rubén y pudiera ser director (dirigente) teníamos que votar por él. Rubén tenía ya unos comités. Rubén sería el director y Omar sería el delegado (para el sindicato interempresa). Luego de la desvinculación Omar quedaría como dirigente. Marcela Jara, trabajaba en Coya Sur, llevaba mucho tiempo y trabajaba 4x3 y conocía a todos los supervisores 7 x 7. Es la actual presidenta. El fue desvinculado por necesidades, me llamó la atención su desvinculación, ya que lo llevaron a Nueva Victoria para mejorar la planta Iris y después pasa como Jefe de Planta a la Planta más importante. Y uno se cuestiona lo que pasa. Y luego se le contrata otra persona de acuerdo a lo que indica Ruben. Yo creo que tiene que ver con la formación del Sindicato. Las personas que estaban en el whatsapp tenían claro que se podía saber. Yo seguí porque no pertenecería al Sindicato, ya que me iba a retiro. Yo terminé en mayo de 2022. Yo no concurrí a la formación.



Se le exhibe el documento N° 2 (folio 5). Acta notarial de Grupo Whatsapp. Habían varios administradores, estaba Rubén, el director de Tocopilla y yo también integraba el grupo. Este ya era el general. En ese grupo se estaba viendo quienes podían pertenecer. Después se filtró en Nueva Victoria, la señorita Pamela lo filtró. Y en el grupo se comentó que a Rubén fue desvinculado por eso. En whatsapp se comentaba que Pamela Cerda era secretaria de gerencia de don Nelson Torres. Ella se lo exhibe a Nelson Torres que era el gerente de la mina. No se la fecha de esto, pero se comentó en el whatsapp, pero ya estaba avanzando la formación del sindicato, el Sindicato se formaba si o si. Se conversaba que si caía uno, surgía otro, incluso antes de que desvincularan a Rubén. Habían dos whastapp, uno de NV y PV y otro de CS, AFTA y Tocopilla, luego se unieron en uno y luego se formó el meet, porque eran más de 250 trabajadores. Luego que se formó el sindicato se tenía que estar asociado al sindicato para ingresar al Meet. Pamela Cerda estaba el grupo de NV. Ella le comunica a Torres, y luego a Droguett, ya que no se estaba ingresando sólo a las áreas de Rubén, sino que también de minas (lixiviación y Minas) por eso Torres le pide a Droguett que lo desvincule. Yo participé hasta el 29.04.2022 con lo del Sindicato, ya que esa es la fecha de constitución y se realizó el meet. Me enteré directamente por Marcela, que es la presidenta del sindicato, con ella tengo contacto hasta el día de hoy. Tenemos una relación de amistad.

Yo trabajaba para SQM Industrial y siempre fue Industrial, y lugar de trabajo fue PV y CS en comuna de María Elena. Yo alguna trabajé en IRIS, trabajaba en empresa externa, antes de ser de SQM. Yo estuve 5 años en Iris. En Iris se produce materia prima para NV. Hoy NV se produce yodo y también sales. No se produce litio. En Salar del Carmen y Salar de Atacama se produce Litio. El Gerente de Ruben era Drogett. La Mina está a cargo de SQM S.A., no estoy seguro, porque la empresa hay tres empresas. NV es grande. Está la mina se mueve hay mina yendo a la cordillera, y las pilas se van moviendo. En marzo de 2022 nos enteramos de la formación del Sindicato.



Los trabajadores de Coya Sur que participaron en el Sindicato, no se si desvincularon después de mi retiro.

En NV fue desvinculado Rubén, y dos personas don Claudio Aguilera, Daniel Aguirre y aparte de Rubén, podrían estar cambiados los apellidos.

No se que empresa los desvinculó.

No se le comunicó a la empresa en la votación. Tampoco se le comunicó a la IPT, ya que recién se estaba formando. Eso se acordó en las comunicaciones por whatsapp.

Lo que pasó en NV y PV se realizó por los trabajadores.

Marcela Jara trabaja para SQM Industrial.

No tengo acceso a la carpeta de desempeño de Rubén

En cuanto a mi impresión de su desempeño me las formo por la conversaciones de Rubén. Ya que el se fue a Iris a ordenar y después se fue a la planta más importante.

No se si fue amonestado.

En el whatsapp NV ese lo administraba don Rubén. Yo supe que se filtró después que se desvinculó a Rubén, ya que se comentó en el whatsapp de CS, pero en la reunión de ZOOM. No hay nada en el whatsapp de CS de esto, y no se si en otro hay algo.

No se cuando supo Rubén Rojas, eso ero interno de NV, lo de la filtración.

En la constitución de 29.04.2022 participó fue elegida Marcela Jara y participaron de gente de Tocopilla, Antofagasta CS y NV. Luego se comunica a la gerencia general y Vicepresidencia RRHH

**4.- Omar Cristian Durán Fuentes,** ingeniero civil industrial e ingeniero metalúrgico, jefe de turno y director del Sindicato se supervisores de SQM Chile, que en términos generales declara:

Trabaja en SQM desde 2019 en Nueva Victoria, dos semanas antes del estallido. Conocí a Rubén Rojas, era el Jefe de Turno de la Planta NV donde se procesa el producto Prime sales Nitrato por un lafo y yodo por el otro. El Sr. Rojas fue despedido por necesidades de la empresa. A partir del año 2020 o 2021 se genera una inquietud de los supervisores y



comenzamos a revisar como organizarnos por un bono y se comenzó a conversar subterráneo para generar una Organización Sindical. En ciertas áreas se produjo eso. Yo estaba en la Mina y lixiviación y Rubén estaba en la Planta, Administración y otras localidades a partir de la sensación de despojo de los supervisores y me invitaron al whatsapp de 150 personas y fuimos elegidos yo y Rubén por diversas áreas. Lo conocí online, por los miedos que se tenían por el caso de despidos. Se empezaron a generar rumores, algunos superintendentes nos decían que éramos personal de confianza, que no nos metiéramos en el Sindicato. Y teníamos la génesis del Sindicato en Antofagasta y 2 o 3 semanas antes hubo una elección en que salimos electos yo y don Rubén. En el año 2020 debían pagarnos el Bono de Gestión por los KPI (de seguridad y producción) se paga a finales de marzo o principios de abril, va de 2 a 5 remuneraciones. El año 2020 no se pagó. Nosotros tratamos de hacerlo todo de manera privada, para que no se enteraran los superintendentes y gente de confianza, y teníamos el miedo de que nos despidieran. Ya que se había escuchado que en el Litio se quiso a hacer y los habían despedido. Tenemos algunos casos cuando negociamos, por ejemplo Pamela Cerda, Rubén Rojas, Aguirre. Todos escuchamos los del Litio. El modelo de Relaciones Laborales, hoy existen 21 Organizaciones Sindicales de Rol General, son sindicatos pequeños y negocian no reglado, y no obtienen beneficios ya que dependen de la buena voluntad de la compañía, no como ocurre con el sindicato de supervisores que negoció reglado, hoy hay una apertura, pero antes no era así, hubo una gran batalla, para demostrar nuestra validez y en la negociación. Cuando yo ingresé al trabajo y había un artículo que no podíamos organizarnos, y a partir del 2021 se modifica esto y ahí nos organizamos. La empresa en esa época era reticente a la organización de los supervisores. Y por ello no empezamos a organizar, y hoy tenemos un Sindicato fuerte que representa a las 5 filiales, y somos el único sindicato interempresa. La génesis del sindicato y los contactos con Rojas parten el 2021 en NV y articular se refiere a reuniones vía whatsapp y



en las áreas se hacían reuniones en pasillos y en las habitaciones, se coordinaban las fechas. En el whataspp hay 240 personas, y después del despido de Rubén se empiezan a salir del grupo e informan que no se van a afiliar a la Organización Sindical. Una vez que llegamos al 29.04 a Antofagasta para la constitución la comunidad NV se restó, solo fuimos dos los que participamos. Claudio Aguilera de TI (Tecnologías de la Información) también participó en la articulación, el que fue despedido por el mismo tema de Rubén Rojas, necesidades de la empresa, el que fue despedido el año 2022. Al grupo de whataspp entraban supervisores de las distintas áreas, administrativos, secretarias, y rol de supervisor, con contrato indefinido. El administrador del grupo era Rubén, era el que lideraba el grupo y las reuniones, era el líder natural. Los Centros de Trabajo NV, PdV, Coya, Sur Viejo, ME, tenían sus grupos. Después se generó una conversación para que fuera un solo sindicato, y se unieron. Los Supervisores de Coya y María Elena los lideraba un Sr. Rojas, que salió jubilado. En el área de Operaciones minas "no se metan en huevadas porque son de confianza, les puede costar la pega". Nos tiraban cazabobos preguntando cuando nos íbamos a organizar para saber quien estaba. Por ejemplo el Sr. Carlos Irarrazabal (Superintendente de Operaciones Mina), Mauricio Guerra (jefe de Campamentos de SQM, y algunos Jefes de Unidad que no recuerdo nombre. La elección, se hizo una vez que se generaron los foros de discusión, cada uno de los dos grupos, el de Rubén y el mío, y nos unió una persona, y nos incluimos en el whataspp y generamos el debate de ideas y cual era la misión y visión de OOPP y se hizo una elección para que el que sacaba más votos sería director y el segundo delegado en la constitución del Sindicato en Antofagasta. Fue dos semanas antes de la constitución. Cuando se despide a Rubén y el me llama y me manifiesta que Pamela Cerda habría exhibido el whataspp a Nelsón Torres que va a conversar con Manuel Drogett, Jefe de Rubén y llaman a Ricardo Moris para despedirlo durante el mismo día o al día siguiente. Nelson Torres el es de Lixiviación y Minas, pero todo está todo tan





combinado que están Nitratos, SA, Industrial, Industrial trabajan en todos lados, todos somos de una. Incluso negociamos como una sola organización. Pamela era la secretaria de Nelson torres. El despido de Rubén generó un terremoto, se comenzaron a salir, la primera que se salió Pamela Cerda, todos por miedo, para que no los despidieran, y más de la mitad correspondían a la gerencia de mina y lixiviación, y costó mucho entraran porque se sentían presionados desde el principio. El sindicato se formó con 52 personas, y solo participé yo por NV. Una vez que nos conformamos como sindicato, hicimos llegar las cartas a la empresa, empezó la resistencia al cambio. Y empezamos a ver obstáculos tuvimos que ir a la Inspección del Trabajo. Mandamos los papeles de la negociación colectiva a Santiago. La primera reunión la tuvimos en la oficinas de los abogados no en la empresa. Nos sentimos no valorados con respecto a la forma y al trato. Fue duro y difícil, una vez que se cortaba el hilo por la parte más delgada, por la fecha de huelga, faltando 3 horas antes de la huelga conseguimos que las comisiones se unieran en una sola. Es una organización que tiene más de 1.000 socios. Y tenemos una buena negociación y tuvimos un buen bono que no tuvimos y buenas condiciones y lo vemos prometedor el futuro.

Se le exhibe documento N° 2 (acta Notarial de Whatsapp). Es el grupo de la faena NV. Este grupo funcionó desde mediados del 2022 a la desvinculación de Rubén Rojas, ese grupo murió, ya que había muchos topes al parecer, ya que la gerencia sabía todo. En mi área el día lunes en las reuniones aparecía el rumor.

Se le exhibe carta de Sindicato (prueba nueva). Es el documento que le enviamos al Sr. Rubén Ramos cuando se constituyó el Sindicato y las cuestiones de Prácticas Antisindicales que se daban. Le comunicamos que se habían formado un sindicato que reunían trabajadores y que le decían que si no se afiliaban a su sindicato los despedirían, y esta persona tenía cercanía a gerencia. El Sr. Guerra, que despidió al Sr. Aguilera, no tiene buena animosidad con las personas que pertenecen al Sindicato.



Yo trabajo SQM Chile, en mi contrato aparece que es SQM Chile, y que pertenece a SQM Industrial S.A. Yo trabajo para SQM, indica que existe una cadena de propiedades de las filiales y todas las filiales de SQM. El Sindicato es interempresa, que se creó el 29.04.2022. Se dijo que fue una Negociación Colectiva Reglada, esa fue una negociación colectiva interempresa, pero negociamos con el Vice Presidente, existían 5 comisiones, pero nos unimos en una comisión. José Miguel Berguño era el Vice Presidente. Las comisiones fueron declaradas nulas al momento que se sentó a negociar José Miguel Berguño. Mi interpretación fue que el negoció como una empresa. Hasta el momento no teníamos ningún resultado de las 5 comisiones. Yo estaba presente en 3 comisiones. La negociación colectiva. La negociación reglada real duró 3 horas. Pero la negociación empezó en noviembre y el Sr Berguño llegó en la última semana, *ad portas* de fin de año. En esa última semana el Sr. Berguño participó entre el día jueves y viernes de la última semana del año.

La Planta de Lixiviación está en NV mina norte. Lixiviación de Caliche. No sé si esa planta pertenece a SQM Industrial. La planta de química donde va al material no sé qué RUT pertenecen.

En NV opera Nitratos, SQM S.A., no tiene SQM Salar, porque no se saca LITIO. En NV se saca Yodo y Nitrato. La planta química está de la lixiviación a 200 metros. Primero se extrae el material y se extraen la sal.

Se le exhibe el documento de folio 74. Yo veo una planta química y probablemente la planta NV. No estoy seguro porque está cambiada y está crecida. La Planta NV lo que hace es probablemente yodo y nitrato.

Se le exhibe documento folio 51, N° 41 del Acta. No reconoce el lugar.

Cuando dije El Litio me refiero al Salar de Atacama que es un faena de SQM Salar. No sé cuantas personas y porqué causal fueron despedidas.

Animosidad y animadversión, indica que fue despedido don Daniel Aguirre, me parece de Industrial. Pamela Cerda fue despedida, desconoce que causal de término se le aplicó.



En cuanto a los despidos del litio eso fue una conversación que se tuvo en el Sindicato y comentaron los demás que había sido así, yo llevo poco tiempo. Esa reunión fue antes de que se formara el sindicato, unos 6 meses. Hasta donde yo tengo conocimiento somos el único Sindicato interempresa.

Cuando digo que la obtención de beneficios por otros sindicatos de manera no reglada no son mejores. El Sr. Silva me dice que la empresa no quiere negociar reglado, es de SQM Salar.

No recuerdo cuantas denuncias, pero deben haber sido 4 o 5 denuncias ante la IPT, esas después de la negociación quedaron en nada. Desconozco el alcance de las mismas y como se tramitaran. Por ejemplo no nos pagaron el sueldo mientras negociamos, tuvimos problemas para movernos. Las denuncias quedaron en nada, ya que una vez que negociamos y por una cuestión de negociación y diplomacia.

La clausula decía que no nos podíamos organizar ni afiliar, en términos generales.

Tenemos una buena relación con las partes, tenemos una negociación colectiva reglada. Cuantos socios tiene en SQM S.A., debe tener 80, menos de 100. No sé cuantos supervisores tiene SQM S.A. El grupo SQM tiene 1.800 y el sindicato 1040.-

La elección vía whatsapp no se comunicó a la empresa o la IPT, todo era privado.

Don Nelson Torres es el Jefe de Nitratos y Lixiviación. Don Nelson Torres, el interviene en todo, ya que en la planta hay industriales y como el es jefe de industriales también puede intervenir. Entiendo que Pamela mostró el resultado de la elección, pero Industrial no me ha despedido, pero yo tuve que presentar licencia. La licencia por el tema de la votación, luego de la votación.

Salar, SIT , Industrial, Nitrato y SQM S.A.

Jefe de Turno de la Planta, no se despidieron solo a él. A Claudio Aguilera lo despidieron. A Pamela Cerda era socia, y despiden una semana después de la negociación.

#### **IV.- Exhibición de documentos:**



La parte denunciada exhibe a la denunciante los documentos ordenados exhibir, teniéndose por cumplida la diligencia.

1. Balance general, años 2020 y 2021 (Folio 131 y 132)
2. Estado de resultados por los meses transcurrido del año 2022 (Folio 133)
3. Estados financieros auditados años 2020, 2021 y Estado financieros de carácter provisional 2022. (Folio 134 135 136)

**V.- Prueba Innominada:**

(Se comparte pantalla y se incorpora):

a.- Acceso a la edición del Diario Financiero de fecha 19 de mayo de 2022, contenida en dirección web <https://www.df.cl/ganancias-de-sqm-sedisparanimpulsadaspor-las-ventas-de-litio-mas>

b.- Acceso a la edición del Diario Financiero de fecha 18 de agosto de 2022, contenida en dirección web <https://www.df.cl/empresas/mineria/sqm-no-paraalcanzautilidades-por-mas-de-us-1-600-millones-yMHCXEXJWMG>

**Rendición de la prueba de la parte denunciada:**

**I.- Documental:**

Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos (folio 50 y 53):

1. Contrato de trabajo, a término indefinido, de fecha 19 de agosto de 2014, suscrito entre la demandante y SQM S.A.
2. Descriptor de cargo "JEFE PLANTA".
3. Liquidaciones de remuneraciones de noviembre de 2021 a abril de 2022 del demandante.
4. Carta de amonestación entregada al demandante por SQM S.A., de fecha 27 de octubre de 2020.
5. Correo electrónico de fecha 7 de abril de 2022, 12:14 p.m., enviado por don Rubén Zubicueta a don Ricardo Moris, doña Natalia Pizarro y a don Manuel Droguett, cuyo asunto indica: "Desvinculación".



6. Copia de: a) carta de término de contrato de trabajo, de fecha 12 de abril de 2022 enviada por SQM S.A. al demandante, aplicando causal de término prevista en art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo; b) Liquidación por término de contrato de trabajo; y, c) comprobante de envío a través de CORREOS DE CHILE de fecha 13 de abril de 2022.

7. Comprobante de carta aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 13 de abril de 2022, ingresado ante la Inspección del Trabajo, efectuado por SQM S.A. respecto de la demandante.

8. Aviso de cesación de servicios de fecha 12 de abril de 2022, ingresado ante AFC Chile, efectuado por SQM S.A. respecto de la demandante.

9. Proyecto de finiquito y liquidación por término de contrato de trabajo del demandante de fecha 18 de abril de 2022, firmado por SQM S.A.

10. Certificado de declaración y pago de cotizaciones previsionales emitido por PREVIRED, con fecha 20 de junio de 2022.

11. Contrato de trabajo celebrado con fecha 11 de mayo de 2015, entre SQM S.A. y don ELOHIM JESÚS CAMPOS SILVA, con el cargo de "JEFE PLANTA".

12. Detalle de Organigrama de la SUPERINTENDENCIA PLANTAS YODO: (a) actualizado al día 31 de marzo de 2022; (b) Detalle de Organigrama de la SUPERINTENDENCIA PLANTAS YODO actualizado al día 01 de junio de 2022; y, (c) Detalle de Organigrama de la SUPERINTENDENCIA PLANTAS YODO actualizado al mes de Julio de 2022.

13. Listado de Personal de Planta T-44 al día 3 de marzo de 2022.

14. Listado de Personal de Planta T-44 a Julio de 2022.

15. Carta aviso de despido de fecha 5 de abril de 2022 enviada por SQM S.A., al ex trabajador Srs. Claudio Esteban Sánchez Cabrera.

16. Copia simple de carta aviso de término de Contrato individual de trabajo de fecha 19 de abril de 2022, firmada por don Francisco Javier Hernández Rivas, en señal de recepción.



17. Informe de don Pierre-Olivier Gourinchas del Fondo Monetario Internacional ("FMI") de fecha 19 de abril de 2022 denominado "La guerra empaña las perspectivas económicas mundiales al tiempo que la inflación se acelera", publicado en sitio web [www.imf.org/es](http://www.imf.org/es)

18. Artículo denominado "Imacec abril 2022", de fecha 1 de junio de 2022, del Banco Central de Chile, publicado en sitio web [www.bcentral.cl](http://www.bcentral.cl) (Folio 71)

19. Solicitud de Personal N°2022020103 de fecha 25 de febrero de 2022, respecto de la "PLANTA RECUPERADORA DE NITRATOS DE SUR VIEJO" -o PRN SV- que dio origen a que se publicara por SQM INDUSTRIAL S.A. ("SQMI") entre el 2 y 16 de marzo de 2022 y entre el 25 de abril y el 04 de mayo de 2022, la oferta de empleo respecto del cargo de "JEFE DE PLANTA" en el sitio web [www.trabajaensqm.com](http://www.trabajaensqm.com) .(Folio 72)

20. Certificado -con publicaciones adjuntas- emitido con fecha 2 de junio de 2022, por doña Melissa Soledad Salamanca Sánchez, Jefe Selección y Programas Personas (S), respecto de la "PLANTA RECUPERADORA DE NITRATOS DE SUR VIEJO" -o PRN SV para la cual se publicó por SQM INDUSTRIAL S.A. entre el 2 y 16 de marzo de 2022 y entre el 25 de abril y el 04 de mayo de 2022, la oferta de empleo respecto del cargo de "JEFE DE PLANTA" en los sitios web [www.trabajaensqm.com](http://www.trabajaensqm.com) y [www.trabajando.com](http://www.trabajando.com) (folio 73)

21. Fotografías de Planta de Yodo de SQM S.A. (Folio74)

22. Certificado emitido con fecha 2 de junio de 2022, por don Ricardo Moris Navarro, Jefe de Recursos Humanos Nueva Victoria, respecto de ubicación geográfica del área de desempeño de la Vicepresidencia Operaciones Mina Lixiviación, la cual es Pozo Almonte, que está a cargo de don Nelson Eduardo Torres Castro. (Folio 75)

23. Plano sobre foto de Google earth, ilustrativo de la ubicación y distancia geográfica (167 kilómetros) existente entre la faena de COYA SUR -Comuna de María Elena, Región de Antofagasta- y la faena de NUEVA VICTORIA -Comuna de Pozo Almonte, Región de Tarapacá. (Folio 76)

24. Certificado emitido con fecha 2 de junio de 2022, por don Ricardo Moris Navarro, Jefe de Recursos Humanos de



Nueva Victoria, respecto de la línea jerárquica que ligaba a don Rubén Rojas Burgos con la VP Operaciones Nitratos Yodo -a cargo de don Cristian Pizarro Lizana- y no con la VP Operaciones Minas y Lixiviación -a cargo de don Nelson Torres Castro-. (Folio 77)

25. Carta de fecha 02 de mayo de 2022, entregada por el SINDICATO N°1 DE SUPERVISORES Y ROL SUPERVISORES INTEREMPRESAS GRUPO SQM a SQM S.A., en la cual se informa la constitución de dicha organización sindical y los miembros de su directorio. (Folio 78)

26. Certificado emitido con fecha 7 de julio de 2022, por don Mario Salgado Ponce, Apoderado D de SQM S.A., Subgerente de Remuneraciones, conforme al cual el número total de socios del SINDICATO N°1 DE SUPERVISORES Y ROL SUPERVISORES INTEREMPRESAS GRUPO SQM, es de 312 afiliados de los cuales 39 son trabajadores de SQM S.A. y los restantes son dependientes de otras empresas del Grupo SQM. (Folio 79)

27. Impresión de documentos denominados "SEGURIDAD EN WHATSAPP" y "CONFIDENCIALIDAD Y PRIVACIDAD EN WHATSAPP", obtenidas -respectivamente desde los sitios web [www.whatsapp.com](http://www.whatsapp.com) y <https://blog.whatsapp.com> (Folio 80)

28. Copia de: a) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad ("RIOHS") de SQM S.A. y sus Anexo N°1, Anexo N°2, Anexo N°3 y Anexo N°4; b) acta de recepción del RIOHS de fechas 27 de marzo de 2019 y 25 de mayo de 2021. (Folio 81 a Folio 86).

29. Copia de: a) Código de Ética de SQM S.A.; y, b) acta de recepción del RIOHS de fecha 27 de marzo de 2019. (Folio 87 y 88)

30. Copia de Política de Sostenibilidad, Ética y derechos Humanos, de SQM S.A. (Folio 89)

31. Impresión de documento denominado "CONSULTAR SITUACIÓN TRIBUTARIA DE TERCEROS", respecto de SQM NITRATOS S.A., obtenida con fecha 5 de septiembre de 2022, en página web [www.sii.cl](http://www.sii.cl) . (Folio 90)

32. Impresión de documento denominado "CONSULTAR SITUACIÓN TRIBUTARIA DE TERCEROS", respecto de SQM INDUSTRIAL



S.A., obtenida con fecha 5 de septiembre de 2022, en página web [www.sii.cl](http://www.sii.cl) . (Folio 91)

33. Impresión de documento denominado "CONSULTAR SITUACIÓN TRIBUTARIA DE TERCEROS", respecto de SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE S.A., obtenida con fecha 5 de septiembre de 2022, en página web [www.sii.cl](http://www.sii.cl) . (Folio 92)

34. Certificado N°101/2021/888 de fecha 27 de agosto de 2021, emitido por la Dirección del Trabajo, respecto del SINDICATO DE EMPRESA SOCIEDAD INDUSTRIAL MINERA NUEVA VICTORIA S.A. (Folio 93)

35. Certificado N°203/2022/37 de fecha 2 de marzo de 2022, emitido por la Dirección del Trabajo, respecto de SINDICATO INTEREMPRESA N°6 DE TRABAJADORES DE SOQUIMICH S.A. Y FILIALES S.A. (Folio 94)

36. Certificado N°201/2020/1116 de fecha 8 de junio de 2020, emitido por la Dirección del Trabajo respecto de SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SQM IODO S.A. (Folio 95)

37. Certificado N°1322/2022/787 de fecha 04 de agosto de 2022, emitido por la Dirección del Trabajo respecto de SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES DE SOCIEDAD QUÍMICA Y MINERA DE CHILE. (Folio 96)

38. Correo electrónico fecha 3 de agosto de 2022, 18:13 de: Andrea Balcarce, a: Sindicato N°1 Intempresas Rol Supervisor, asunto: "sede sindical". (Folio 97)

39. Cadena de correos electrónicos, el primero de fecha 17 de agosto de 2022, 09:36, de: Sindicato N°1 Intempresas Rol Supervisor, a: Andrea Balcarce; asunto: "sede sindical"; y el último, de fecha 17 de agosto de 2022, 17:00, de: Sindicato N°1 Intempresas Rol Supervisor, a: Andrea Balcarce; asunto: "sede sindical". (Folio 98)

40. Cadena de correos electrónicos, el primero de fecha 24 de agosto de 2022, 09:39, de: Sindicato N°1 Intempresas Rol Supervisor, a: Andrea Balcarce; asunto: "sede sindical"; y el último, de fecha 24 de agosto de 2022, 10:34, de: Andrea Balcarce; a: Sindicato N°1 Intempresas Rol Supervisor; asunto: "sede sindical". (Folio 99)





41. Fotografía de Planta Recuperadora de Nitratos de Sur Viejo -o PRN SV-, de SQM INDUSTRIAL S.A. -no demandada de este juicio-, ubicada en la comuna de Pozo Almonte, Región de Tarapacá (Folio 50-51).

## **II.- Confesional:**

Compareció el absolvente Rubén Alfonso Rojas Burgos, licenciado químico, que declara en generales términos:

Hasta mi despido me desempeñé como Jefe de Planta. En septiembre y octubre de 2021, empezamos a ver que una Organización Sindical agrupara a los supervisores. Ya que ese año se nos quitó la clausula de negociar. Entendíamos que la compañía había cambiado su forma de ver al rol supervisor. Ese mismo año se nos había quitado el bono. La parte ejecutiva percibía un bono compartido. Incluso no nos dejaban subir a un bus, siempre que ningún trabajador quedara abajo. Habían distintos tipos de remuneraciones, eso se fue juntando y pretendimos formar el sindicato, y mantuvimos reuniones con otras personas que aun están en SQM pero que no las voy a nombrar. Estaba también estaba Claudio Aguilera, que tenía unos abogados Concepción, y yo por otro lado llegué a la oficina del abogado actual. Quedamos en la conclusión que necesitábamos la nómina de los supervisores, Claudio dijo que podía conseguirla, y luego de pedirla, Claudio fue despedido. Luego de ello, decidimos seguir adelante y en esas circunstancias llegamos a la oficina del abogado actual. Y estábamos preocupados por nuestra situación, ya que no nos habían pagado el bono. Empezamos a ver estrategias y organizamos el grupo de whataspp antes del 18.03.2022 éramos 28 trabajadores, aproximadamente. Y queríamos un gran sindicato, no atomizado, y el 18.03.2022 lo abrimos al resto de las personas. Y me contactaron la gente de PV y le abrimos el whataspp. El 25.03.2022 y Carlos Rojas de Coya Sur dice que están en la misma situación, y de ahí inicié conversaciones con Antofagasta para formar este gran sindicato. El whataspp llegó a 130 personas. En ese andar pudimos seguir en la senda de formación, y a finales de marzo como el 27, me llama Carlos, empezamos a participar en las



reuniones de la gente de Coya Sur, que eran aproximadamente de 120. Yo comunico en NV que queremos formar un gran sindicato y se les consulta si querían optar un grupo mayor y se forma el grupo de whatsapp para el Grupo Sindicato Inter empresa N° 1, llegamos a ser 230 personas y tuvimos reuniones con el abogado. Llegamos a la solución que cada zona tendría un representante y me comunico con Omar que teníamos que tener un representante y llegamos a la conclusión que el 04.04 debíamos reunirnos con los socios y el 07.04 y tendríamos que elegir un director y un delegado. El 07.04 y 08.04 se llevo la elección. Yo salí elegido por el directorio y Omar como delegado y el día 09.04. comunico al whatsapp que pasó y que haríamos. Y el día 08.04 se había decidido que la constitución sería el 29.04. En el grupo de NV (130) empezamos a comprometer su participación. Hubo una buena recepción, entre 60 0 70 personas irían a votar. El día 12 fue particular. Manuel Drogget viene de Nitrato, siempre estuvo ahí, y llegó a Yodo. Yo dejé un Manual de Operación de Plantas, y con Manuel yo conversaba con él de eso. Yo me encontraba regularmente con Manuel y Nelson. Y normalmente me encontraba en el desayuno, a las 09.00 con Manuel y conversábamos de procesos, proyectos. Ese día lunes don Manuel bajó la cabeza e ingresó directo al Hall. Llegué a la Planta y don Rubén Zubisucuenta no me llamó como siempre lo hacía, yo lo llamé para parar una planta. A la hora de almuerzo, conversé con unos colegas y le comenté que tenía una sensación rara, y si al otro día veía un vehículo distinto sabía que me despedirían. Me llamaron y fui a la Oficina de Ricardo Moris y don Rubén Zubisucuenta me dice que no estoy considerado por necesidades de la empresa. Y Ricardo Moris me dice que por cuestiones de la economía mundial me vería afectado. Y yo les dije que sabía que no era por eso, porque podíamos verlo en la internet. Y don Rubén me pide disculpas porque fue una gran persona y gran profesional. Y le indiqué que yo sabía como era la cultura de la compañía, y al ir a la oficina me despedí de muchas personas, y ahí estaba el vehículo que me devolvería. Se me acercó mucha gente (de áreas de mina, planta, lixiviación), sabemos porque



te vas, pero que iban a seguir, y les dije que iba a pelear. Me despido de mi pieza, llegaron 18 trabajadores, y habían dos dirigentes sindicales con los cuales trabajé. Pasaron los días, pero no bajé los brazos en la formación del sindicato y me conseguí la Araucana en Antofagasta. En mayo me enteré quien fue la persona que habló con Nelson Torres, y este con Miguel Drogett. Hay una reunión de planificación de los ingenieros y jefes de plantas que tenían una sala de reunión al frente de una oficina vieron que la Secretaria Pamela Ponce le mostró a Nelson Torres el whatsapp y que yo tenía posibilidades de ser electo.

Las clausulas para no negociar se empezaron a quitar del contrato a partir del año 2021. Se nos quitó el bono que se daba año a año, en marzo. Ese bono de responsabilidad ejecutivo y de producción y ese bono se quitó y no nos dijeron nada en la evaluación de desempeño.

El grupo del 18.03 yo lo administraba. Omar se contacta en marzo logísticamente, pero antes con la inquietud, pero en marzo creamos el whataspp. Con Claudio Aguilera nos juntamos formalmente en octubre de 2021. Y así Claudio me envía un correo electrónico con preguntas de los abogados de Concepción. Claudio era nuestro informático, y se movía por toda la faena, sin importar la razón social que lo contrató. Las inquietudes con Claudio siempre lo conversamos. Con Omar, andaba en la misma situación con el turno 38, con las mismas inquietudes recogiendo las inquietudes de sus supervisores, y me entero por otra persona, que también era de soporte y me cuenta que Omar está en eso, y lo llamo y nos coordinamos para aunar fuerza y comenzamos a comunicarnos y lo incluimos al whatsaspp. Yo llego también a Omar porque tenía gente en la Mina, ya que estaban asustados por Nelson Torres era conocido por que no permitía situaciones de organización. Nelson Torres entraba siempre en la planta, y hacía las caminatas de seguridad, y él me dejaba con tareas y no entendía porque no era mi jefe. Mi Superior era Ruben Zubicueta y Miguel Drogett, como Jefe de Planta. Cuando nos fundimos en un sindicato llegó el 27.03.2022, aprox de 233 personas, también era administrado por mí.



A la formación del Sindicato fueron solamente 33 personas de NV, y habían comprometido más de 70 su participación. Y me encontré con los que no fueron era el miedo que causó mi despido, sabiendo que era yo el que estaba liderando el proceso. Hubo un intento de formación de sindicato en el Salar y nos enteramos que ese turno salió de manera completa. Cuando yo ingresé en PV también hubo un intento y falló, ya que fueron llamados a la oficina para señalarles que no formaran el sindicato y que se dedicaran a trabajar. Una vez estábamos en reunión y el gerente se preocupaba de un paro. Yo confié que la eliminación de la clausula sería algo bueno, pero me equivoqué. Nelson Torres y Miguel Drogett, ellos son gerentes y duermen en NV, toman desayuno juntos, van a sus localidades, almuerzan juntos y luego as las 19.00 se juntaban en la oficinas. Hasta hace 2 años Miguel Drogget veía todo salvo la Mina, y luego Nelson Torres tomó lixiviación. Nelson Torres y Drogget tienen el mismo jefe, yo ya estaba identificado como el líder de la formación del sindicato, y con esto hubo un amedrentamiento. Omar no fue desvinculado a sabiendas porque lo que se iba formar el directorio, aun cuando iba ser elegido como delegado, y fue más vivo que yo, presentó una licencia médica. Y entendí, mal, ingenuamente, cuando decían que la formación de sindicatos no les afectaba. Nosotros queríamos ganar ganar, no queríamos afectar a la compañía. Y nosotros no queríamos como los sindicatos existentes, ya que negociaban anticipadamente. Dividir y vencerás, me refiero a que son sindicatos pequeños sin fuerza y hay una rueda de negociación. Lo que obtenía el Sindicato de Tocopilla seguía para el resto de los sindicatos, nosotros no queríamos eso. Contrato, Recursos Humanos, Ingeniería de Procesos y Minas que estaban en la reunión me comentaron lo de Pamela Ponce. Nelson Torres, Drogget y Zubicueta eran atendidos por ella.

Se le Exhibe el Acta Notarial. Eso corresponde cuando cree el whatsapp. Mensaje de la páginas 34, 35 y 36, a esas alturas ya se sabía mi despido y mucha gente se estaba saliendo del whatsapp y había mucho temor. Carlos Irarrazabal, es Superintendente de Operaciones Mina, llamó a



varios de sus supervisores, para decirles que la formación del sindicato no era bienvenida.

Se le exhibe correo electrónico y señala que se refiere a la información de los abogados de Concepción.

El día 11 de abril de 2022 fue el día de la conversación y yo lo supe después, en mayo por los directamente involucrados, la primera quincena de mayo. Ya se sabía esto, pero la demanda fue interpuesta el 06 mayo de 2022, no se lo comuniqué a mi abogado. El grupo de whatsapp fue administrado hasta el 29.04.2022. El whatsapp general en la fecha 29.04.2022 y se migró a otra aplicación, pero en el whataspp había 233 miembros.

La licencia de Omar se presentó el 26.04.2022, en el tiempo intermedio desde el 11.04.2022 no sé que ocurrió.

Carlos Irarrazabal es trabajador de SQM Nitratos.

Constanzo es de SMQ S.A.

Entre noviembre y diciembre de 2021 tuvimos reuniones con don Mario Varas para ver como lo hacíamos con el sindicato. Y lo retomamos en febrero de 2022. En esa época iban 3 trabajadores de NV, pero en diciembre 2021 fuimos con Carlos Rojas. Antes de marzo eramos 30 a 25 personas para formar sindicato. Me indicaron que andaba un comentario que doña Pamela Cerda se sale del grupo de whatsapp el 13.04.22, quedaron en 80 a 90 personas. No realicé actuación formal para el sindicato.

El día 08.04 se decidió la formación del sindicato 29.04.2022. la elección se realizó por fornet. Reunión ampliada por teams fue por todos los miembros de la Organización Sindical.

## **II.- Testimonial:**

Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal los siguientes testigos:

**1.- Ricardo Antonio Moris Navarro**, contador auditor, Jefe de Recursos Humanos de SQM, que declara en general en los siguientes términos:



Trabajo para SQM S.A. Jefe de Recursos Humanos en Nueva Victoria. Tengo equipo de 8 personas y vemos todos lo laboral de los trabajadores, los contratos colectivos, ver las consultas, las remuneraciones, desde la carta oferta hasta el despido. Es toda la vida laboral, salvo la capacitación. Trabajo desde 04 de marzo de 2013. Soy jefe desde esa fecha. En NV hay planta de yodo (química). La extensión territorial, es grande, porque para trasladarme de un lugar a otro, yo estoy en Iris y para ir a otro lugar es 40 min. Están SQM Industrial y SQM Nitrato. Son distintas porque hacen distintas actividades. Nitratos prepara el suelo y las pilas de lixiviación, son de Minería. Son trabajadores de maquinaria. SQM Industrial recibe las plantas y pone las cañerías y luego escurre el material y llega a la planta que opera SQM S.A. El área de selección busca los candidatos. Le envía las carta ofertas, y si acepta se revisa con mi área para establecer la fecha de ingreso. Lo que tiene que traer, donde toma el bus. Para la firma de contrato, nosotros lo vemos. Entiendo que SQM trabaja sobre publicaciones (trabajando. Com , linkedin) Esas publicaciones se hacen por área. Ellos dicen que personal necesita. Yo me entero cuando me hacen llegar la carta oferta, ahí recién me entero. SQM S.A. tiene una dotación de rol general, ejecutivo y Supervisor. Conocí a Rubén Rojas, era jefe de la planta química NV. Yo lo conocí el año 2020, luego después de una carta de amonestación, ya que hubo un amago de incendio. Yo le hice entrega de la carta, con gente de Fiscalía, Ahí lo conocí y asumió que había tenido falta de control de su gente. El entendió y fue un dialogo normal. Se le hizo presente lo importante de la situación. Creo que pasó algo en la planta. No se cumplieron protocolos de seguridad, entiendo que no se guardó algo. Yo no soy experto en seguridad.

Se le exhibe la carta folio 57. Esa carta corresponde a la que se le entregó a don Rubén.

Después lo veía a diario, conversábamos. Era una relación cordial. Yo tenía turno 4X3 y el 7X7. A veces me pedía cosas.



Él ya no trabaja en SQM. El fue desvinculado en abril de 2022. Esto fue producto de una reestructuración de la planta de yodo. En ese tiempo habían 3 Jefes de Planta y ahora sólo hay solo dos. La causal fue el artículo 161. Se desvinculó a Rubén, porque SQM es una empresa global, y hay factores externos, y debe revisar la dotación. En ese tiempo estaba lo del Covid, la economía, lo de Ucrania, y se revisan por cada área sus dotaciones. Como se decidió que no serían 3, sino que 2, y él se fue, creo que pesó el hecho de 2020, y el 2021 hubo otro incendio y ese día también estaba a cargo don Rubén Rojas, ese fue grande y salió en la televisión. En esa oportunidad fue amonestado de manera verbal, pero bueno, entiendo que debía ser amonestado por escrito, pero yo no tomo las decisiones. Ese incendio fue grande, podría haber cerrado la planta. Y esas situaciones pesaron. Hasta la fecha siguen siendo 2 jefes de planta. Yo sé que no hay nadie nuevo, por que yo veo las contrataciones por la cartas ofertas y trabajo en el lugar, y hay solo 2 Jefes.

La desvinculación fue en abril de 2022. El 07 abril recibí requerimiento de Rubén Zubicueta. Debe haber sido a la semana.

Se le exhiben documentos de Folios 58, 59, 64, 65, 66, 67.

58 Este es el correo de desvinculación de Rubén. GPY (Gerencia Producción Yodo).

59 Es la carta de despido, Y ese es el comprobante de envío de correo.

64 Es el contrato de trabajo entre SQM y Eloim Campos, si es uno de los Jefe de Planta.

65, 66 y 67. Estos documentos son organigramas. La empresa tiene organigramas, estos se refieren ante de la desvinculación y después de ella.

Ese mes se desvincularon Claudio Sánchez, carta de despido que se le exhibe y fue desvinculado y Francisco Hernández Rivas fue desvinculado por SQM S.A.

Ruben Zubicueta es Superintendente de la Planta Yodo. Rubén Rojas dependía de Rubén Zubicueta.



Se le exhibe folio 77, ese Certificado es como el organigrama por escrito. Nelson Torres es de SQM Nitratos S.A. Son empresas distintas. No tiene ninguna relación. Ese documento lo emití, no recuerdo porqué, pero alguien de la empresa me lo pidió.

En la empresa hay varios sindicatos, y varios convenios colectivos, y yo debo ver que los convenios se cumplan. Hay en SQM S.A. está el Sindicato de Planta, el N° 6 , N° 1 y el Sindicato de Supervisores es de ahora último, desde mayo de 2022. Fue en mayo o junio, yo recibí a través de doña Andrea Balcarce, es la superintendente de Recursos Humanos me avisó, y don Mario Salgado también negocia con los sindicato (Subgerente de Remuneraciones). La comunicación es una formalidad para lo que sigue para adelante. Porque habrá descuentos, negociaciones. Yo me relaciono con todos los sindicatos, y con este también. Acá está Pablo Cereceda, es de SQM S.A. y también he hablado con la Presidenta (Jara), ella trabaja en María Elena, no sé quien es su empleador y con el otro dirigente Omar Durán, es de NV y trabaja para Industrial. SQM debe tener entre 500 o 600 Trabajadores.. La relación es cordial. SQM S.A. tiene como 75 socios en sindicato Supervisores. En SQM hay como 80 u 85 socios.

Tenía oficinas en la misma localidad, a unos 100 metros don Rubén. Conocí a Pamela Cerda, ella dependía de mí. Ella era secretaria de la Gerencia de SQM S.A. y también atendía a diversas personas, y atendía al Superintendente o a un área. Andrea Balcarce y Mario Salgado no se a que empresas pertenecen. Los convenios no los negocio yo, eso lo hace doña Andrea y don Mario, a mí me corresponde ver que se cumplan. Si intervine en la carta, ya que nosotros mandamos los antecedentes a Fiscalía SQM y se trabaja con ellos. Yo debí haber intervenido, visado final no, yo doy antecedentes. El visado final es el área legal, Intervengo activamente.

Pamela Cerda, ella se relacionaba con Nelson Torres. Ella como secretaria podía hacerle reserva de pasajes. A veces con los gerentes agendaban reuniones.

Hay 4 sindicatos en NV. A enero de 2022, cuantos sindicatos habían de SQM S.A., habían 3. Antes del Sindicato





de Supervisores, no había sindicato de este tipo. En el Grupo SQM no sé si habían otros sindicato de supervisores.

SQM Industrial tiene un área de lixiviación. Trabaja en Sur viejo, saca la salmuera. En su misma empresa. El Sr. Cereceda.

Yo recibo el correo y luego me coordino para elaborar la carta.

No recuerdo si se despidieron más personas en SQM S.A. en NV

Ello me indican que nuevos socios se encuentran, con Omar Durán. Me envían los permisos sindicales, incluso más allá de lo que establece la ley.

Hoy son 2 jefes de planta 7x7 de 08 a 20. Antes habían una planta Iris, Eloim Campos administraba otra planta, que dejó de funcionar, Eloim debe haber prestado labores como 1 año-. Ahí había tres jefes de planta. Pero siempre funcionó con dos. Yo creo que lo de seguridad le pasó la cuenta en la desvinculación.

**2.- Manuel Horacio Droguett Azat,** que declara en amplios términos:

Soy gerente de producción yodo de SQM, desde el 2012 e ingresé a la Compañía el 2003. En faenas de NV, de PV y Pampa Blanca. Son las faenas de I y II Región. Las ejerzo en todas ellas. Como Gerente las tareas son administrar los recursos de la compañía y cumplir los Budget anuales en yodo. Asegurar el cumplimiento en calidad, cantidad y tiempos. En NV, en Pozo Almonte, los entes productivos son el área de la mina (extrae el caliche y construye las pilas), luego el área de lixiviación, y luego está la planta en la que trabajo yo, que tomamos la solución para sacar Yodo, y luego de ello la solución se va a otra área para sacar Sales de Nitrato (en SQM Nitratos) y se remite a Coya sur para producir Fertilizante. La estructura es que en mina es de SQM Nitratos, SQM Industrial ve lixiviación, y se lo vende a SQM S.A. que extrae el yodo, y luego está lo de las sales.

SQM Nitratos está de cargo de Nelson Torres que está a cargo de operación y extracción minas. Estas están en



edificios separados. Por ejemplo SQM Nitratos está en un edificio al frente del mío, Yo tengo oficina en la Planta y SQM industrial tiene su edificio. Yo también tengo oficina en la segunda región. Esto es dinámico porque es una cuestión que se mueve la mina. La planta está fija.

Conozco a Rubén Rojas, no recuerdo cuanto tiempo estuvo, se que fue jefe de planta en NV y en PdV. El siempre fue Jefe de Planta, dependiendo del superintendente de la planta quien en esa época era Rubén Zubicueta, sigue siendo. El jefe de planta tiene la responsabilidad de procesar la solución y obtener el yodo final. Tiene responsabilidades ambientales y seguridad, ya que es una planta química. El trabajaba para SQM S.A., el dejó de trabajar, ya que en ese momento, por el tema de mercados y estrategia, hicimos una reducción de personal y aquí en NV, siempre hemos trabajado con 2 Jefes de Planta y en ese tiempo teníamos 3, y le pedí a Rubén Zubicueta que viera a quien desvincular, y por temas de desempeño fue Rubén Rojas. Yo le pedí que la primera semana de abril que lo hiciera, y yo me doy por enterado el 07.04.2022 me doy por enterado, y por temas técnicos y ambientales fue Rubén Rojas, y por un incendio que tuvimos antes, y tuvimos una carta de amonestación.

En ese periodo la empresa debía ver la circunstancia del personal, y estábamos con un futuro incierto, y terminamos cerrando una planta de Iris, y teníamos 4 jefes de planta. Porque tuvimos un evento de fuego con una válvula de peróxido y por una cuestión de explosión y el permitió que eso fuera a un basura orgánica y hubo un amago de incendio, no recuerdo la fecha, fue posterior al incendio. Y luego de ello estuvo ese gran incendio que salió en la tele, eso salió de 19 de junio de 2021.

Los 2 jefes de planta son Daniel García y el Sr. Campos. No se ha contratado a nadie, ni se ha pensado en contratar a nadie. Ya que NV siempre ha operado con 2 Jefes de Planta. Hicimos racionalización de mantención, no recuerdo quienes fueron, se redujo como 3 supervisores (Francisco Hernández, alguien de informática).



En la decisión aplicar la causal de reestructuración y respecto de Rubén Rojas, las personas fui yo, pidiendo la reestructuración, pero cada Superintendente señala quienes eran, en este caso don Ruben Zubicueta. Don Nelson Torres no interviene, en la gerencia de Planta de Yodo, él es de SQM Nitratos. Es así como está estructurada la Compañía. Así como yo no tengo ninguna ingerencia en Nitratos. En mi espacio de esa época, en abril de 2022, trabajaba yo, Rubén Zubicueta, y abajo está la Secretaria Pamela Cerda. Con otros personas.

SQM S.A. tiene 5 sindicatos, uno de Supervisores. SQM tiene 530 trabajadores, y supervisores como 75. No sé cuantos trabajadores se afiliaron. Entiendo que 75 de SQM S.A. de los 1.000 supervisores.

Se le exhibe el documento N° 5 de la prueba de la denunciada. Si es el correo que me informaron por Rubén Zubicueta. Y está dirigido a Ricardo Mori y a la Natalia Moris.

Se le exhibe Documento N° 21 y Folio 74 y eso son las plantas de NV, la de arriba de Yodo, es donde se desempeñaba don Rubén en Turnos 7 x7

Documento N° 41 Folio 50. Esa es la planta PRN que está a 25 de KMS de la planta de Yodo, que son las operaciones de Sales de Nitrato. Planta Recuperadora de Nitrato. Don Rubén no tenía relación con la Planta PRN.

En NV no se produce Litio, esto está en salar del Carmen, acá no hay nada de Litio. El trabajo de Rubén Rojas es de Yodo.

Previo al despido de Rubén Rojas, los jefes Daniel García y Rubén Rojas, y Eloin Campos era reemplazo (los dos eran titulares) el reemplazo era por vacaciones, licencia. El estaba apoyando las labores de la planta, pero sin facultad para dirigir la planta. El cargo de Manuel Campos era Jefe de Planta. El era Jefe de la Planta Iris, la planta de Iris no se ha cerrado, comenzó a bajar su producción, y cerró parcialmente en octubre de 2022 y estamos considerando reabrir la planta de Iris. Previo al Sindicato de Supervisores, no había en SQM de Supervisores, que tiene la compañía. Siempre ha habido sindicato de supervisores. Pamela



Cerda como secretaria, sus funciones son contestar teléfonos, hacer compras, con Recursos Humanos, de auto de viajes. Debe haber llegado el 2015. Iris tenía también tiene 2 jefes planta. Salió un jefe de planta. El primer jefe planta a se fue a principios de 2022. Campos quedó como reemplazo, y tenía Iris. Cuando hablo de la Compañía me refiero a todas las empresa de SQM. No tiene claro para quien trabaja Pamela Cerda, no tiene claro para quien S.A. Pamela Cerda de reportarle no, pero si se relacionaba en términos operativos.

**3.- Bárbara Blumel González,** Ingeniero Civil Industrial, Subgerente de Atracción de Talento y Diversidad, que en términos amplios declara:

Me desempeño en reclutamiento y diversidad. Desde abril de 2022, antes era Subgerente de Personas. Me desempeño en Antofagasta, pero es en todas las oficinas de SQM. Abarcamos Región de Tarapacá y Antofagasta. En NV está las plantas de yodo y en IRIS, plantas recuperadoras de Sales.

Nosotros les prestamos servicios a SQM S.A. de reclutamiento. SQM Industrial lo hace. Este es mi empleador. Industrial le presta todas las empresas SQM.

En cuanto al reclutamiento, se recibe un solicitud de nuestro clientes, una nueva vacante, se publica, y luego de ello de eso se hacer una preselección, después los exámenes preocupacionales, y luego de ello quedan los candidatos, que se eligen. Yo desde el año 2018 estoy a cargo de los procesos de selección. Como fui citada por lo de Rubén Rojas, revisé si había un reemplazo para don Rubén Rojas. Si había una oferta para PRN de SQM Nitratos y Rubén Rojas era de SQM S.A.

Se le exhibe el documento N° 19 folio 72. Es una solicitud de reclutamiento. Es una vacante del 25.02.2022. Está creada por SQM Industrial S.A. PRN de Sur Viejo. Era por plazo fijo. Ese es un proceso de SQM Industrial S.A.

El documento N° 20, es el requerimiento de SQM Industrial. Para la contratación.

Folio 121. Oficio



El proceso de SQM Industrial terminó en la contratación de la Sra. Cabrera que aún está en Planta Recuperadora PRN.

Son plantas distintas las de SQM S.A., las plantas PRN son de Nitratos. El yodo es distinto, es una planta química. Es un perfil distinto como Jefe de Planta.

Documento N°5 de la denunciante (folio 1) Oferta de Trabajo. Esa oferta es la plataforma que usamos para reclutar, es una oferta para NV de plazo indefinido. Efectivamente que es el proceso de la empresa SQM Industrial a la planta PRN. Me consta que es así, porque empieza a buscar otro proceso. No sale el número, porque es externo, pero si uno lo sigue por la plataforma trabajaensqm.com. Esto es de todas las empresas de SQM Industrial. El equipo de reclutamiento de Beriza Salamanca es quien publica, y me reporta a mí. Si se publica algo de SQM S.A. yo debería saberlo.

Conozco Sindicatos de SQM S.A., todos la relación con ellos, lo ve la Superintendencia de Relaciones Laborales a cargo de Andrea Balcarce.

**4.- Andrea Balcarce Barbaste**, ingeniero comercial, quien declara en términos generales:

Soy Superintendente de RRLT, para las distintas faenas, desde el año 2013.- me relaciono con los sindicatos, en Negociación Colectiva, cambios de jornada, etc. Si conozco SQM S.A., tiene plantas en NV, hay 5 Organizaciones Sindicales, 3 de ellos son interempresas (uno de supervisores) y 2 de empresa. Actualmente tiene 500 trabajadores SQM S.A., aproximadamente tiene 399 afiliados a Sindicatos. Lo conozco porque negocio permanentemente con sus Sindicatos. Me refiero a las Negociaciones colectivas. A las cuestiones sindicales, para saber con quien tengo que hablar. Respecto para el Sindicato interempresa N° 1 de Supervisores, tiene 72 afiliados. SQM S.A: tiene 170 aprox supervisores. NV está en la comuna de Pozo Almonte. SQM S.A es productora de yodo. En NV están las faenas productoras de yodo. Hay otras empresas SQM Industrial, están como a 25 a 30 minutos, y las de SQM Nitratos, son las faenas mineras. Para Industrial



están las pozas de lixiviación. Para Nitratos está a cargo Nelson Torres. SQM S.A Zubicueta o Droger. Y Industrial Munizaga.

Yo trabajo para SQM Industrial y las demás empresas me han dado poder para representarlos en las negociaciones colectivas y poder para relacionarme con los sindicatos. En documentos separados.

El Sindicato de Supervisores, me enteré que el 02 de mayo llegó una carta del Sindicato, no recuerdo si se constituí el 27 o 28 de abril de 2022. Yo recibí la carta de 02.05.2022. No tuve conocimiento de alguna tentativa de constitución del sindicato.

Las empresas tomaron los conocimientos en la misma fecha, ya que se le informaron por carta a las vicepresidencias.

Conozco a Rubén Rojas, porque voy a terreno, para ver en que se desempeñan las personas con las que interactúo. Rubén Rojas dejó de ser trabajador el 12 de abril de 2022, porque hubo una reestructuración de la planta. Y afectó a dos trabajadores más. La medida de desvinculación fue dada por la incertidumbre de lo que seguiría con la Pandemia, por la Guerra de Ucrania, se sacaron al menos bueno. Por lo que ocurrió en 2020 y en julio de 2021 hubo un incendio, lo que implicó dejar al trabajador que estuvo a cargo de las plantas. Dentro de la misma superintendencia de producción yodo, 05.04 Sánchez y 19.04. Francisco Hernández. Ambos son supervisores.

Que yo recuerde no hubo una desvinculación cercana a la constitución de la organización. La afiliación sindical del Sindicato de Supervisores, deben ser cerca de 1.000. El Sindicato N° 1 ha ido en crecimiento de su afiliación. Desde junio de 2022 ha ido en aumento. El secretario informaba con nómina de socios vigentes. A parte de esta nómina no hay forma de saber quienes son sus socios.

La Decisión la tomó Manuel Drogett y Rubén Zubicueta tomaron la decisión de despedirlo.

Gabriel Munizaga no intervino, ya que es de otra empresa y no está en su área. Don Nelson Torres no intervino, porque es del área de la mina.



Se toma la decisión durante la semana previa al 12 abril.

Exhibe documento N° 25 de denunciada. Es la carta por la que tomé conocimiento la formación del Sindicato de Supervisores. No tuve acceso u otra persona no se tuvo acceso a otro documento.

folio 93, Sindicato NV este tiene 193 socios

folio 94, Sindicato N° 6, es interempresa, tiene unos pocos supervisores. En la SA tiene como 100 socios, y en total 500 socios.

Folio 95 Sindicato N° 1 de empresa Yodo, aproximada 70

Estos sindicatos existen de muy antiguo, ya que desde que trabajo en SQM yo trabajo desde 2000, y ya estaban.

Folio 96 Sindicato Interempresa de Santiago tiene de SQM SA y Nitratos. También es antiguo. Ya existía.

La afiliación en general se ha mantenido. Cuando hay faenas nuevas, aumenta la sindicalización. Hay negociaciones coletivas con estas organizaciones sindicales.

Con el Sindicato de Supervisores, hubo una negociación colectiva en diciembre de 2022 y terminó con contratos colectivos con las distintas empresas.

Con el Sindicato de Supervisores se relaciona como todos los sindicatos, mediante correos, whatsapp, hemos tenido reuniones. No ha habido conflictos, son cuestiones normales.

No recuerdo que se haya desvinculado a personas SQM S.A. hayan sido desvinculados. Tienen 4 miembros el directorio. Ya que el Sr. Cereceda renunció. Omar Duran y Jara son de Industrial. Cereceda de SQM y Robledo de SIT. Cereceda tenía contrato vigente a la época del despido de Rubén. Todos los trabajadores tenían contrato al 12.04.2022. No se si se ausentaron a sus labores.

Don Rubén Zubicueta y Manuel Droguett trabajan en Gerencia de NV y don Nelson Torres trabaja físicamente en el área de la mina y en unas oficinas que están al lado de la gente SQM a unos 5 metros. Pamela Cerda era secretaria de la Gerencia que estaba en NV. Ella tramitaba los viajes, coordinaba las reuniones, compraba pasajes a los gerentes.



Pamela no tuvo ninguna injerencia en la desvinculación. Ella era secretaria.

El puesto de Rubén no fue reemplazado, se pasó de 3 a dos jefes de planta.

Hoy los jefes de planta son Eloin Campos y Daniel, no recuerdo el apellido. Eloin era uno de los tres jefes de la planta. Era Daniel García.

Conocí a Claudio Aguilera, era de SQM Industrial por reestructuración del área de informática. No se si estuvo vinculado a un determinado sindicato.

No recuerdo quien es don Gabriel Aguirre.

Folio 98 y Son correos por solicitudes de reuniones. Es habitual que lo soliciten.

folio 99 El sindicato utilizaron una sede, le dijimos que en María Elena, y ellos dicen que vieron edificio.

Folio conversaciones de whatsapp, ese documento yo no conozco este documento. No se si otra persona de la organización lo conozca. SQM no lo conoció, si lo hubiera conocido lo informaría. No creo que Droguett y Zubicueta hayan tenido conocimiento.

Hay 21 Sindicatos en SQM, todos tiene instrumento colectivos vigentes.

Uno es contrato colectivo de Negociación colectiva reglado, con el sindicato de supervisores. Tiene más de un sindicato. Por todas las empresas. La negociación fue reglada porque era un sindicato nuevo, porque tenia la prerrogativa de entregar proyecto

Antes de no había de Sindicato de Supervisores. Antes de había supervisores asociados a otros sindicatos. La mayoría de los trabajadores eras supervisores que mantuvieron su afiliación.

El Sindicato de Supervisores partió con 250. De los 1000 eran, muy pocos

En los contratos aparecía el clausula de no negociación. Y eso partió a finales del 2021, inicios del 2022.

Más de un año estuvo con tres jefes. No me consta cuanto.





Pamela Cerda, podía interactuar con otros gerente, como Nelson Torres cuando le compraba pasajes, por ejemplo.

**IV.- Oficios:**

Se incorpora mediante su lectura efectuada en audiencia el oficio SQM INDUSTRIAL S.A. ("SQMI"), (Folio 21), ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA "AFC" (Folio 109), SQM NITRATOS S.A. ("SQMN") (Folio 151,152,153) recepcionados y que informan al tenor de lo solicitado.

**Prueba decretada por el tribunal:**

Declaración de parte de don Rubén Alfonso Rojas Burgos, C.I.9.859.827-8, cuya declaración ya ha sido reseñada en esta misma sentencia al detallar la prueba incorporada por la denunciada.

**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 whataspp 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 morigeración 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 Nelson 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.

**DECIMOCUARTO: En cuanto a los fundamentos del despido:**

Como se señaló anteriormente, la denunciante ha establecido como indicio de la vulneración, la falta de fundamentos en el despido del trabajador, al explicar el empleador que había una "necesidad" de terminar el contrato del actor en los términos del artículo 161, inciso 1° del Código del Trabajo.



Que por otra parte, cierto es que el empleador debe fundamentar todo término de una relación laboral, en una misiva que indique expresamente la causal de despido que invoca, cosa que sucede en el caso de autos, y los hechos en que sustenta esa causal, cuestión que también ocurre en el presente caso. Lo anterior, con el objeto de garantizar un debido conocimiento al trabajador de las razones por las cuales se pone término al vínculo laboral, y así permitir a su vez que este pueda ejercer las acciones que estime pertinentes respecto de la decisión del empleador.

Esto es reconocido expresamente por el legislador, en el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que debe necesariamente relacionarse con lo dispuesto en el artículo 454 N°1 del mismo cuerpo legal, norma que establece que en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones, sin que pueda alegar hechos distintos como justificativos del despido.

Así las cosas, tal como se ha resuelto por los Tribunales de Justicia, la carta de aviso de término de la relación laboral debe contener todas las razones objetivas que justifican la desvinculación expresada en su texto, de modo que el trabajador, como se indicó, conozca los motivos del despido, para de ese modo estructurar el uso de las acciones que le entrega la legislación laboral y su defensa ante los Tribunales. Por lo anterior, al juez le queda vedado valorar hechos que sean ajenos a los expuestos en la carta de aviso, al momento de resolver sobre la justificación de un despido, tanto por mandato del referido artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, como por defensa del trabajador, según lo explicado.

Además, se debe tener en cuenta que la carga de la prueba para acreditar los hechos motivadores del despido recae íntegramente en el demandado, pues, conforme lo dispone el artículo 1698 del Código Civil, incumbe probar las obligaciones o su extinción, al que alega aquellas o estas.



De ese modo, acreditándose la existencia de la obligación con la relación laboral, corresponde al demandado probar que dio cumplimiento a las obligaciones que contrajo, entre las cuales esta terminar la relación laboral en virtud de causales amparadas en el ordenamiento jurídico.

**DECIMOQUINTO:** Que, para que se configure la causal de necesidades de la empresa, es necesario la acreditación de un hecho objetivo, derivados de razones tecnológicas o económicas, por las cuales el empleador este impedido de retener al trabajador como dependiente. Al efecto, la doctrina señala que aquellos hechos objetivos atañen a aspectos estructurales de instalación de la empresa que provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento, de modo tal que entre las necesidades tecnológicas y económicas que se invoca y el despido del trabajador, medie relación de causalidad.

**DECIMOSEXTO:** Que, en lo que dice relación con las necesidades de la empresa invocadas por la denunciada para fundar el despido su carta expresamente señala:

"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".

**DECIMOSEPTIMO:** Es dable referir que la carta de despido se sustenta en primer término en que "la economía mundial ha venido experimentando un progresivo deterioro lo que incide en las proyecciones y expectativas para el año 2022". Lo anterior desde ya supone un incumplimiento por parte del empleador de la normativa aplicable, particularmente lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, ya que, la carta de despido no alcanza estándares de fundamentación que permitan al actor conocer las razones específicas de su despido y consecuentemente plantear una defensa en contra de lo indicado en la misiva. En efecto, lo único que indica la carta es que por la economía mundial y por las proyecciones económicas para el año 2022, la empresa SQM S.A. ha realizado: a) una reestructuración de las actividades y programas a ejecutar en la Faena; b) ha debido racionalizar su estructura, esto es, reorganizar su funcionamiento y el trabajo de su personal, revisando su dotación; y c) racionalizar y reestructurar el Área en que se desempeñaba el actor, por lo que ya no son necesarios sus servicios en el cargo de "JEFE DE PLANTA". En síntesis, la razón del despido corresponde a la economía mundial y las proyecciones económicas para el 2022, sin indicar como estas inciden específicamente en la empresa SQM S.A., lo que a su vez provocó una reestructuración que no se explica ni esboza



en la carta, así como la racionalización, reorganización y reestructuración de la empresa en su conjunto, se supone, así como del área en que se desempeñaba el actor, sin dar tampoco razones, a lo menos genéricas, de porqué su puesto de trabajo se ve afectado por la economía mundial y las proyecciones para el año 2022.

No obstante lo anterior, se debe establecer que la causal de "necesidades de la empresa, al ser una causal objetiva, sólo puede ser invocada por el empleador a partir de factores económicos externos ajenos a su voluntad, no pudiendo emanar de una reestructuración cuyo origen es la mera voluntad de la empresa, motivada por razones financieras. En este sentido, esas condiciones externas, así como la necesidad de la empresa, si hubieran estado claramente establecidas en el carta de despido, cuestión que como ya se dijo no ocurre, debían ser acreditadas por la demandada, cuestión que a juicio de este sentenciador, no ha acontecido tampoco. En efecto, de la prueba aportada por las partes, no se desprende claramente que la empresa esté pasando por los problemas económicos que indica. Muy por el contrario, de hecho del documento "Informe de Resultados Económicos 2021 y Proyecciones 2022 de SQM S.A." (Informe de resultados del cuarto trimestre de 2021 de SQM S.A.) se desprende que SQM informó utilidades netas para los doce meses finalizados el 31 de diciembre de 2021, por US\$585,5 millones; que los ingresos del año 2021 fueron de US\$2.862,3 millones; que su Gerente General señala que "las metas de producción para 2021 se hayan superado y alcanzado" agrega que "nuestra utilidad neta en 2021 fue tres veces superior que la utilidad neta reportada durante 2020". Por otra parte, del documento "ESTADOS FINANCIEROS CONSOLIDADOS INTERMEDIOS. Correspondientes al período terminado al 30 de junio de 2022", se desprende que desde el periodo enero a junio de 2022 la empresa SQM S.A. obtuvo una ganancia neta en Miles de Dolares de MUS\$1.658.917.- a diferencia de igual periodo en el año 2021 que fue de MUS\$322.547.- Además, el documento denominado "Informe de Utilidades para el segundo trimestre de 2022" SQM informó utilidades par los seis meses terminados





el 30 de junio de 2022 por US\$1.655,4 Millones". Lo anterior es ratificado por los artículos del Diario Financiero acompañados por la denunciante que describen dichas ganancias. En el sentido contrario, la denunciada trató de acreditar la razón económica detrás del despido a partir de los documentos "Informe de don Pierre-Olivier Gourinchas del Fondo Monetario Internacional ("FMI") de fecha 19 de abril de 2022 denominado "La guerra empaña las perspectivas económicas mundiales al tiempo que la inflación se acelera", publicado en sitio web [www.imf.org/es](http://www.imf.org/es)" y Artículo denominado "Imacec abril 2022", de fecha 1 de junio de 2022, del Banco Central de Chile, publicado en sitio web [www.bcentral.cl](http://www.bcentral.cl), que destacando su valor periodístico y estadístico respecto a las proyecciones económicas, en nada se refieren a la situación particular de SQM S.A. y de la justificación genérica dada en la carta de despido, y ciertamente, no se condicen con los satisfactorios resultados económicos que los informes elaborados por la propia denunciada, y declaraciones de su gerente general establecen. Por lo demás, los resultados financieros antes indicados fueron reconocidos por el representante de la denunciada al absolver posiciones en la causa. Por otra parte, los magros resultados que se proyectaban en la carta de despido, no se condicen con la situación actual, dado que el testigo Sr. Droguett indica que se estudia reabrir la planta Iris que habría cerrado parcialmente en octubre de 2022. Por todo lo anterior, se debe descartar desde ya la justificación dada por la empresa en cuanto a que la situación económica le ha provocado las necesidades de despedir al actor.

No obstante lo anterior, nos referiremos a la reestructuración que ha sufrido el área en que se desempeñaba el actor y que fuera anunciada en la carta, ya que el resto de la misiva se refiere a cuestiones genéricas de racionalización y evaluación de dotaciones sin especificar a qué o quienes se refiere. Establecido lo anterior, de la prueba aportada se debe concluir que ella no reviste la entidad que se requiere para justificar la causal invocada, de hecho, no acredita que haya habido una reestructuración en



el área que el trabajador se desempeñaba. De la declaración de los testigos, y de la prueba documental, elaborada por la propia denunciada (Organigramas de Superintendencia YODO en distintos periodos, listado de personal de Planta T-44) se desprende que la única reestructuración de la planta (T-44) donde se desempeñaba el actor fue el despido del trabajador. Es decir la eliminación de su puesto. De hecho, la dotación de trabajadores sigue siendo la misma, al 03 de marzo de 2022 se informan 46 trabajadores, 2 jefes de planta y un superintendente, mientras que a julio de 2022 se informan 46 empleados, 1 jefe de planta y un superintendente. Desde esta óptica, en nada inciden los despidos del Sres. Claudio Esteban Sánchez Cabrera (instrumentista) y Francisco Javier Hernández Rivas (planificador) que la denunciada ha pretendido establecer como parte de una reestructuración, ya que como se dijo, la planta T-44 sigue funcionando con la misma dotación salvo el actor.

En cuanto a la alegación de la denunciante respecto a la contratación, u ofrecimiento laboral del cargo de "Jefe de Planta", señalando que este se refería al puesto del actor, se acreditó por la denunciada, con amplia prueba documental, ratificada por la testimonial, que el puesto de trabajo ofrecido correspondía a otra posición, otra planta y otra de las empresas del grupo SQM, específicamente Jefe de Planta en "Planta Recuperadora de Nitratos Sur Viejo" o "PRN SV", lo que en todo caso, en nada altera lo señalado respecto a la justificación del despido.

Ahora bien, aun cuando no se ha podido justificar jurídica y fácticamente el despido, conviene referirse a las razones por las cuales el denunciante fue el trabajador seleccionado por la denunciada para salir del área. De la prueba documental aportada por la empresa, denominada "carta de amonestación de 27 de octubre de 2020", así como de la testimonial de la denunciada, se ha pretendido establecer que el trabajador denunciante habría sido despedido por cuestiones relativas a falta de idoneidad en el cargo. De hecho la testigo Andrea Balcarce Barbaste indica que "sacaron al menos bueno". En efecto, los testigos indican que en el



año 2020 el trabajador habría tenido responsabilidad en un amago de incendio, y el Señor Moris indica que el año 2021 el trabajador estuvo involucrado en un incendio grave, pero que no se le sancionó más que verbalmente. Lo cierto es que las justificaciones dadas carecen de sustento, en primer lugar por la data de las mismas, y en segundo lugar, porque su gravedad, o la que se pretende presentar, significó una carta de amonestación en el año 2020 y un llamado de atención, según el testigo Moris, el año 2021. Ahora bien, lo anterior tampoco puede justificar su elección, si respecto de los otros dos Jefes de Planta que se mantienen, don Daniel García y Eloin Campos, no se cuenta con antecedentes de su desempeño laboral, y sobre todo que sea mejor o peor que el del denunciante. Lo cierto es que, de acuerdo a lo declarado por los testigos de la empresa, el Señor Droguett decide la reestructuración de la planta (léase, reducción de un Jefe de Planta), y le solicita a don Rubén Zubicueta, Superintendente que decida quien es el trabajador despedido, y este decide que es Rubén Rojas Burgos, por las razones antes esbozadas.

Lo cierto es que de la prueba rendida, no se vislumbra la justificación de falta idoneidad del actor, salvo la ya lejana carta de amonestación del 27 de octubre de 2020. Por otra parte, tampoco se aporta prueba respecto de la idoneidad de los trabajadores que se mantuvieron (evaluaciones de desempeño por ejemplo), por lo que cobra relevancia la situación en la que se encontraba el actor a la época del despido, a diferencia de los dos otros jefes de planta, es decir, en las gestiones de formación del sindicato. Lo anterior denota la existencia de otro indicio respecto de la conducta lesiva, y se refiere a **"la comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable al denunciante"**, es decir, frente a las necesidades de la empresa, que ya hemos concluido no son tales, el empleador decide despedir al trabajador que se encuentra inmerso en actividades sindicales, frente a los que no lo están, cuestión del todo improcedente, ya que el criterio legítimo que se habría invocado, idoneidad de los otros dos Jefes de Planta, no ha sido acreditada. Esto se enmarca claramente en



aspectos de hecho que contempla la norma que sanciona el despido antisindical.

**DÉCIMOCTAVO:** Por lo anterior, se debe concluir que se ha logrado acreditar por el denunciante los indicios suficientes de la conducta lesiva denunciada, esto es, despido discriminatorio en razón de sindicación, siendo aquellos los siguientes:

**a)** Plausibilidad en el Conocimiento de la empresa respecto de la coordinación existente a objeto de constituir un sindicato de supervisores.

**b)** Existencia de nexo temporal entre las actuaciones dirigidas a constituir la organización sindical y el despido (acto lesivo).

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

**d)** Contexto en que se desarrollan las actividades preliminares de formación de la organización sindical.

**e)** Carencia de antecedentes fácticos que configuren las necesidades de la empresa.

**f)** la comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable al denunciante.

**DECIMONOVENO:** Establecida la existencia de indicios suficientes de la conducta lesiva, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondía al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. En este caso particular, los fundamentos y proporcionalidad del despido del denunciante. Como se indicó en los considerandos anteriores, no se logró acreditar por la denunciada la justificación de la causa de término de la relación laboral, por lo que los fundamentos de la medida adoptada no cumplen los estándares para descartar la vulneración de derechos fundamentales que se infiere de los indicios acreditados. En este sentido, se reitera que se tiene por establecido que el trabajador fue víctima de un despido discriminatorio por haber infringido el artículo 2° del Código del Trabajo, en razón de sindicación, coincidiendo



la conducta a su vez, Con los elementos fácticos sancionados en la figura denominada despido antisindical.

**VIGÉSIMO:** En cuanto a la calificación de gravedad del despido discriminatorio

Establecido que el trabajador fue víctima de un despido discriminatorio, por haber infringido el artículo 2° del Código del Trabajo, de acuerdo a lo solicitado por el actor y a lo prescrito en el inciso 4° del artículo 489 del Código del Trabajo, corresponde referirse a la gravedad de la conducta.

En este sentido, la calificación de gravedad, como lo señala la Corte de Apelaciones de Antofagasta en causa Rol N° 631-2022, citando a Gamonal, se refiere a que "el juez debe sopesar los elementos fácticos de la discriminación, valorando el peso y entidad del daño provocado". En este orden de ideas, para la calificación de la gravedad, como lo plantea Ugarte, resulta necesario calificar la gravedad individual que la afectación tuvo para el trabajador, en cuanto se restringió intensamente un derecho fundamental, así como la gravedad de la afectación respecto de derechos con especial proyección social, que ha tenido desde el punto del vista del colectivo (Ugarte Cataldo, José. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. Pág 92). Lo anterior se relaciona con el llamado "Efecto Desaliento", es decir, se debe poner atención en el efecto que produce el despido en el resto de los trabajadores, y particularmente en si produce un "razonable" desaliento o disuasión para ejercer un derecho fundamental en específico.

En el caso de marras, el despido discriminatorio se refiere particularmente a la afectación al ejercicio de la libertad sindical del actor, y de ahí, una proyección al ejercicio del resto de los trabajadores de la empresa.

Respecto de la gravedad individual, no hay dudas que aquella se ha producido, dada las nocivas y perjudiciales consecuencias que el despido ha provocado en el actor, que no se refieren únicamente a la amenaza en la estabilidad del



empleo y su posterior pérdida de un trabajador con cargo de relevancia en la estructura de la empresa (Jefe de Planta), con una relación laboral de 8 años de duración, y que tienen su origen en una conducta injustificada a la luz del derecho, sino que trascienden al ámbito personal y a la situación de ver que sus actuaciones, con el tiempo han rendido frutos, pero por la decisión infundada de la empresa, él no puede experimentarlos junto a sus compañeros.

Por otra parte, desde la perspectiva colectiva, la gravedad ha sido acreditada, particularmente por el efecto que produjo en los trabajadores de la faena Nueva Victoria, primero el temor a perder su fuente laboral, provocando que aquellos se retiraran del grupo de mensajería de texto al que legítimamente pertenecían y luego, en la baja participación de aquellos en la constitución de la organización sindical. En este contexto, el golpe de efecto dado por la conducta de la empresa se produjo a partir del despido, lo que no se soslaya por una eventual mejora en las relaciones del sindicato y la empresa.

Por lo anterior, la conducta del empleador materializada en el despido discriminatorio, al afectar tanto al actor, como al resto de los trabajadores, en el legítimo ejercicio de sus derechos fundamentales, especialmente la libertad sindical, debe ser calificada como grave, generando las consecuencias que el ordenamiento jurídico establece.

**VIGESIMOPRIMERO: Remuneraciones percibidas por el actor al término de la relación laboral**

En cuanto a las remuneraciones que el actor percibía al término de la relación laboral, para efectos del pago de las que procedan a partir de la reincorporación del trabajador se estará a las reconocidas por ambas partes en su presentaciones fundamentales, esto es, la suma de \$3.821.705.-, la que se compone de los siguientes conceptos: a) sueldo base mensual por \$3.536.021; b) gratificación por \$138.542; c) seguro complementario por \$63.628.-; d)



beneficio de casino por \$67.090.-; y, e) beneficio de seguro de vida por \$16.424.

**VIGESIMOSEGUNDO:** 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 de discriminación 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, la rescisión del despido y la reincorporación efectiva a sus funciones, una vez que la sentencia cause ejecutoria, condenando además, a la empleadora al pago de las remuneraciones por todo el periodo de separación indebida dado que la ilegitimidad de este tipo de conductas, son sancionadas por el legislador laboral con las prestaciones indicadas al ordenar la reincorporación de un trabajador separado ilegalmente de sus funciones.

**VIGESIMOTERCERO:** Que en el evento que el trabajador optare por no reincorporarse a sus funciones, ejerciendo su derecho de opción establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, cuestión que deberá señalar dentro de un plazo de 5 días desde que quede ejecutoriado el presente fallo, para efectos de su cumplimiento de acuerdo a lo prescrito en los artículos 462 y 466 del mismo cuerpo legal, en razón de todo lo indicado anteriormente, y como se señalará en lo resolutivo de este fallo, el empleador deberá 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.- no pudiendo verificarse respecto de dicho monto descuento por los aportes del empleador al seguro de cesantía, pues la sentencia que declara lesivo el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del



inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.728, ya que es una condición *sine qua non* para que opere dicho descuento, que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, y al considerarse lesivo el término por el juez laboral, cabe entenderse que no se cumplió la condición. Entender lo contrario, sería un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, llevando que un despido lesivo o injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar de que la sentencia declara la causal improcedente. Es preciso aplicar en la materia el aforismo de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, ya que mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado lesivo de derechos fundamentales.

**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.- Lo anterior, se fundamenta en la gravedad de la conducta descrita como lesiva y las consecuencias que esta ha tenido.

**5.-** Que se rechazará la demanda en lo que respecta al pago de las remuneraciones y beneficios habidos en el tiempo intermedio entre el despido y el ejercicio del derecho de opción, en conjunto con las indemnizaciones antes señaladas, toda vez que el legislador ha establecido la reincorporación y las indemnizaciones señaladas en términos disyuntivos.

**6.-** Feriado legal y proporcional correspondiente a 27.01 días por la suma de \$3.255.671.-

**VIGESIMOCUARTO:** En cuanto a las medidas correctivas:





En razón de la conducta desplegada por el denunciado y sus efectos, se establece que la empresa condenada deberá difundir el contenido de la presente sentencia entre sus trabajadores, disponiendo su texto en los paneles de información dispuesto por la empresa, por el periodo de un mes, así como su remisión a los correos electrónicos corporativos de sus trabajadores para su conocimiento dentro del plazo de 5 días de ejecutoriado el presente fallo.

En cuanto a la remisión de su texto a la Dirección del Trabajo y la prohibición de celebrar actos y contratos con el Estado de Chile, siendo aquello una consecuencia legal, se obrará conforme a las normas aplicables en su oportunidad.

Que, entendiendo este sentenciador que con las medidas aplicadas y demás cuestiones ordenadas se repara las consecuencias provocadas por la vulneración de derechos fundamentales, no se accederá al resto de las medidas solicitadas por el actor.

**VIGESIMOQUINTO:** Sobre el resto de la prueba rendida

Se indica que toda la prueba rendida e incorporada en este juicio ha sido analizada y valorada de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no mencionada lo resuelto en el presente fallo, ya que la misma se refiere en términos generales a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos o descartados en esta sentencia.

**VIGESIMOSEXTO:** De las costas

Que habiendo sido sustancialmente vencida la denunciada, se le condenará al pago de costas, las que se valoran en \$1.320.000.-

Y, visto, además lo dispuesto en los artículos 2, 5, 41, 73, 161, 162, 168, 294, 423, 425 a 432, 446, 453, 459 y 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas citadas, se declara:



**I.-** Que se acoge la denuncia deducida por **RUBEN ALFONSO ROJAS BURGOS**, en contra de la empresa **SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.**, declarándose:

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.

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.-



**III.-** Que las sumas ordenadas pagar precedentemente deben ser reajustadas y devengan intereses en la forma prevista en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**IV.-** La empresa condenada deberá disponer el texto de la sentencia en los paneles de información de la empresa, por el periodo de un mes, y remitir su texto a los correos electrónicos corporativos de sus trabajadores, todo dentro del plazo de 5 días de ejecutoriado el presente fallo.

**V.-** Que se rechaza en todo lo demás la demanda.

**VI.-** Que se condena en costas a la denunciada, las que se regulan en \$1.320.000.-

**VII.-** Ejecutoriada que sea la presente sentencia, y habiéndose comunicado o cumplido el plazo para que la denunciante comunique el ejercicio de su derecho de opción, cúmplase por la denunciada lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal.

**VIII.-** Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo una vez se encuentre ejecutoriada, para los fines de lo prescrito en el artículo 495 del Código del Trabajo.

De conformidad a lo prevenido en el **artículo 13 de la ley N°14.908**, y en caso que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

**RIT T-239-2022**

**RUC 22- 4-0400378-3**

**Dictada por don EDUARDO MACHUCA CERECEDA, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**



En Antofagasta, a catorce de julio de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente y se remitieron los correos electrónicos a las partes.



