

Antofagasta, once de julio de dos mil veinticuatro.

VISTOS:

Que en esta causa Rol Único **N°2340461339-1**, rol interno **N°T-116-2023** del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta y, rol Corte **N°187-2024**, por sentencia definitiva de diecisiete de abril de dos mil veinticuatro, se acogió la demanda de vulneración de derechos fundamentales por despido discriminatorio por sindicación deducidas por tres trabajadores en contra de la demandada SQM SALAR S.A., condenándola a la reincorporación de los actores, previo pago íntegro de las remuneraciones y beneficios adicionales que les correspondía recibir desde la fecha del despido hasta la reincorporación efectiva a razón mensual, o pudiendo optar estos por el pago de las indemnizaciones, recargo y otras prestaciones que se indican.

En contra del referido fallo, la parte demandada dedujo recurso de nulidad invocando, como causal principal, la prevista en el artículo 478 letra d)) del Código del Trabajo, arguyendo que el tribunal vulneró las disposiciones sobre inmediatez. En subsidio, alegó los motivos de nulidad previstos en las letras e) y c) del artículo 478 señalado, señalando, con relación al primero, que el tribunal no analizó toda la prueba rendida en el juicio y, en cuanto al segundo, que la demanda debió ser rechazada por no existir discriminación alguna respecto de los actores.

El día 2 de julio de 2024, se llevó a efecto la vista del recurso, interviniendo los abogados de las partes.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la parte demandante dedujo recurso de



nulidad invocando la causal establecida en el artículo 478 letra d) del Código del Trabajo, sosteniendo que en el juicio se violaron las disposiciones sobre inmediación establecidas en la ley.

Sostuvo que la causal se configura por la demora excesiva en la dictación de la sentencia, al incumplirse de modo manifiesto el plazo de quince días hábiles para fallar, al haber transcurrido casi cuatro meses desde la última audiencia de juicio y la fecha de la sentencia definitiva.

Citó los artículos 425 y 457 del Código del Trabajo e hizo referencia al contenido del principio de inmediación en cuanto implica que el juez debe tener un contacto directo de la prueba, a fin de poder formar su convicción, en este caso, en la audiencia de juicio, afirmando que esta se pierde por el exceso de tiempo que hace perder en la mente y concepción el recuerdo del juez de instancia, lo que quedó plasmado en este caso a través de la sentencia recurrida, con lo cual se rompe nuevamente con la inmediación, ya que en la práctica sucede el mismo efecto que si el juez no se hubiera encontrado en la sala de audiencias al no hacer referencia alguna a las defensas y probanzas aportadas por esta parte, lo que ciertamente influyó en el resultado del juicio.

Hizo presente que el juicio se desarrolló en las audiencias de los días 13 y 14 de noviembre de 2023 y 19 y 28 de diciembre del mismo año, concluyendo con la dictación de la sentencia en estos autos el día 17 de abril de 2024, sin perjuicio que se había dispuesto que la dictación de sentencia ocurriría el 9 de enero del 2024.

Insistió en lo ya dicho y se refirió a la afectación de la percepción de la prueba, haciendo referencia hechos establecidos y a la prueba rendida a su respecto y, en



síntesis, a errores de valoración probatoria.

Vinculó el principio de inmediación con el debido proceso, citó doctrina y jurisprudencia y afirmó que el vicio influyó en lo dispositivo del fallo pues el exceso de tiempo para fallar conllevó una omisión casi total de la prueba aportada por esta parte, la que es desestimada de manera genérica y sin dar razones, refiriéndose a qué debe entenderse por sustancialidad del vicio.

En subsidio alegó la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo esto es, que la sentencia se dictó con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 o 501, inciso final de este Código, en particular se omitió el análisis de toda la prueba rendida.

Hizo referencia a las normas que establecen el deber de fundamentación de la sentencia arguyendo que prácticamente todas las defensas y probanzas que su parte expuso en el juicio fueron omitidas por la juez en su sentencia, lo que infringe derechamente el debido proceso, particularmente el derecho efectivo a ser oído, pues la señora Jueza ignoró por completo las argumentaciones de su parte, junto con la prueba que las acreditaba pues en la "parte resolutive de la sentencia" (sic) reproduce los indicios alegados por la contraria y los va acreditando con la sola declaración de los testigos de la contraria, omitiendo la información aportada por su parte, tanto documental como testimonial, incluso en el contrainterrogatorio.

Citó los artículos 19 inciso primero y 20 del Código Civil para sostener que debe entenderse por "análisis" y "toda", y se refirió sentido y alcance de la exigencia de la motivación de las sentencias.

Seguidamente, señaló que la sentenciadora dio por



hecho que los denunciantes eran delegados sindicales; que la empresa tenía conocimiento de dicha calidad, y, además, de la cercanía que habrían tenido con el nuevo presidente del sindicato, don Helmo Leiva.

Dijo que en ello la sentencia desatendió las defensas y probanzas de su parte.

En primer lugar, el contrainterrogatorio del nuevo presidente del Sindicato, señor Helmo Leiva quien reconoció que los delegados sindicales eran una cuestión interna de su sindicato y que no se lo comunicaban a la empresa de lo que, colige, la empresa no sabía de la calidad de delegados sindicales de los actores ni tampoco de la cercanía de éstos con el señor Leiva.

Seguidamente transcribió el interrogatorio que su parte efectuó al testigo y afirmó que el presidente del sindicato de los actores reconoció que la empresa no sabía quiénes eran los delegados de sus sindicatos, pues se trata de una organización interna y ni el propio presidente del sindicato sabía quiénes eran todos los delegados sindicales que tenía su organización y que existían más delegados sindicales que eran cercanos a él y que seguían trabajando en la empresa.

Afirmó que debe concluirse que la empresa no tenía conocimiento de que los demandantes eran delegados sindicales y mucho menos que eran cercanos al nuevo presidente del Sindicato y que no existía un factor común entre los trabajadores despedidos, por cuanto existían otros delegados sindicales, también cercanos al presidente del Sindicato, que siguieron trabajando en la empresa, por lo que de haberse considerado esta respuesta no se habría condenado a su representada.



En segundo lugar, expresó que los estatutos del sindicato de los demandantes no establecen la figura de los delegados sindicales, documento que no es mencionado en la sentencia de autos.

En tercer lugar, señaló que la declaración de sus testigos concluía que la empresa no conocía los delegados sindicales del Sindicato de los afiliados.

Dijo que doña Andrea Balcarce -Subgerente de Relaciones Laborales- declaró que no tenía conocimiento de delegados sindicales del sindicato en cuestión, transcribiendo partes de su testimonio.

También se refirió a la denominada Acta de designación de delegados del sindicato de fecha 16 de septiembre de 2022, aportada por la contraria, para acreditar la calidad de delegados sindicales, pero en nada se refiere a la figura del delegado sindical.

Afirmó que de estas probanzas omitidas se podía concluir fehacientemente que la organización a la que estaban asociados los actores era un sindicato de empresa y no interempresa; que la estructura del sindicato no contempla la figura del delegado sindical al no encontrarse en los estatutos de dicha organización; que el sindicato no comunicaba a la empresa quiénes eran sus delegados sindicales, al no tener la obligación de hacerlo por tratarse de una cuestión de organización interna del Sindicato, según reconoce el propio presidente del Sindicato; que la empresa no sabía que los demandantes eran delegados sindicales ni cercanos al presidente del Sindicato y que existían más delegados sindicales que siguen trabajando en la empresa.

En otro orden de ideas afirmó que la sentenciadora dio por acreditado la existencia de un despido motivado por



razones de sindicación a través de declaraciones parcializadas, omitiendo las defensas y probanzas rendida por esta parte.

Adujo que, para sostener que el despido era por razones de sindicación, se estableció que los actores eran dirigentes sindicales; que la empresa sabía de dicha calidad, y estableció una vinculación irregular entre el ex presidente del Sindicato de los actores señor Claudio Castillo y los "altos mandos" de SQM Salar a través de prueba parcializada y omisión de antecedentes.

Afirmó que existió una distorsión y parcialidad en extraer su información y omisión casi absoluta de las declaraciones de los testigos de su parte al momento de dictarse sentencia pues se tomó en cuenta solo tres respuestas de dos testigos a fin de respaldar sus conclusiones y el resto de sus declaraciones fueron omitidas.

Indicó que sólo se consideraron los dichos de don Humberto Carvajal, en cuanto reconoció haber estado en una reunión informal a la que lo citó Helmo Leiva, quien lo habría llamado tras enterarse del despido para preguntar por qué se habían desvinculado a los trabajadores sin avisarle y le respondió que no tenía por qué informarle.

Agregó que el resto de las partes de la sentencia en donde se refiere a dichos de Humberto Carvajal, son sólo expresiones de los testigos de la propia parte denunciante, citando ejemplos de modo que todos los dichos del señor Carvajal que la Juez tuvo por acreditado fueron concluidos a través de las declaraciones de los testigos de la parte denunciante y no de la propia declaración del señor Carvajal.

Adujo que don Humberto Carvajal negó tales dichos y declaró, respecto del despido del señor Díaz, que había sido



por necesidad de racionalizar su área, dejando sólo a una persona en el cargo y que justamente era el hijo del presidente del Sindicato, don Francisco Leiva. Para elegir al señor Díaz y no al señor Leiva, indicó que se basó en cuestiones netamente técnicas citando sus dichos.

Cree que esta declaración fue omitida por parte de la señora Jueza, lo que cambiaba radicalmente la sentencia de autos al excluir completamente el argumento de la cercanía al presidente del Sindicato.

Afirmó que, en cuanto a la declaración de don Germán Pérez, afirmó que la sentencia sólo consideró una parte de su declaración en que reconoció que Valle del Cauca es una empresa que les presta servicios.

Producto de esta declaración y de una noticia del diario El Mostrador el tribunal tuvo por acreditado que existiría una vinculación entre los altos mandos de la empresa y el ex presidente del Sindicato, señor Claudio Castillo, con lo que se concluyó que el conflicto interno del sindicato se extendía más allá de una cuestión sindical, pues alcanzaba a los altos mandos de la denunciada y al encontrarse relacionados los demandantes con el nuevo presidente del sindicato, por su calidad de delegados y "cercaños" al señor Leiva, la sentenciadora entendió que el despido se dio por motivos sindicales, concluyendo un móvil sindical en los despidos de los actores a través del análisis parcializado de la prueba, omitiendo defensas y pruebas relevantes aportadas por esta parte.

En otro acápite del recurso hizo referencia a las defensas y probanzas que aportó con relación al despido de los actores: necesidad de la empresa y selección de los demandantes por razones técnicas, pero la señora jueza las



desatendió, no obstante que daban cuenta de que los despidos de los actores se motivaban en razones muy diferentes a su calidad de delegado o actividad sindicales.

Al efecto citó la carta de despido entregada a los demandantes, que no fue considerada, al tiempo que, para declarar injustificado el despido de los actores, tuvo en consideración aspectos del despido no contemplados en las cartas de despido de los actores.

Afirmó que la sentencia recurrida hizo referencia a que no existía una necesidad económica de despedir a los demandantes por cuanto las ganancias de la empresa en el año 2022 superaban con creces las del 2021, pero en parte alguna de las cartas de despido entregadas a los demandantes se funda en las ganancias o pérdidas de la empresa respecto del año 2022, sino que la justifican en un proceso de reestructuración realizado por SQM Salar en cada una de las áreas de los actores, a saber: del señor Barraza, que ocupaba el cargo de Administrador Bodega Litio área de Logística y Servicios; del señor Díaz, que ocupaba el cargo de Capataz Producto Terminado en la Gerencia Operaciones Litio y del señor Arenas, que servía el cargo de Capataz Producto Terminado en la Gerencia Supply Chain, en la que se explican en detalle en qué había consistido el proceso de reestructuración que significó el despido de los demandantes, incluso señalando que el cargo ya no era necesario y, por tanto, se mantenía sólo la dotación y cargos compatible con la situación actual de la empresa, pero el Tribunal se centró en las ganancias de la empresa del año 2022, sin hacerse cargo de los argumentos contenidos en la carta de despido para desvincular a los denunciantes.

Agregó que no se hizo referencia a las probanzas aportadas por su parte para acreditar los hechos de la carta y



es ello tan evidente que las cartas de despido de los demandantes que ni siquiera se menciona en la sentencia su contenido e incluso se hace cargo de argumentos no expuestos en dicha carta.

Seguidamente mencionó las declaraciones testimoniales de su parte señalando que prácticamente no existen en la sentencia, estimándola relevante por cuanto entregaba razones de las salidas de los demandantes que no tenían relación con una motivación por sindicación pues para cada uno de los demandantes, sus testigos explicaron por qué sus distintas jefaturas los incluyeron en el proceso de reestructuración de sus respectivas áreas.

Así su testigo Humberto Carvajal, con relación al despido del demandante Reinaldo Díaz, indicó que su jefatura tuvo que optar por despedir al señor Díaz o el hijo del nuevo presidente del Sindicato Francisco Leiva optándose por el señor Díaz por cuestiones netamente técnicas. Seguidamente transcribió su declaración.

También transcribió la declaración de Germán Pérez Esquivel, Gerente Supply Chain que, con relación al despido del demandante Rafael Arenas, afirmó que se optó por el señor Arenas por cuestiones netamente técnicas y que el cargo no se repuso, para seguidamente transcribir su declaración.

Dijo que igual razón del despido del actor Rafael Arenas dio cuenta su testigo Andrés Balcarce, para seguidamente también transcribir sus dichos.

Adujo que estas declaraciones fueron completamente omitidas lo que es de suma importancia, pues tales declaraciones acreditaban hechos importantes respecto del motivo del despido de los denunciantes, describiendo claramente el motivo técnico de la desvinculación, distinto a



un móvil sindical pero la señora Jueza, con las solas declaraciones de los testigos de la parte denunciante, supone que había una vinculación irregular entre el señor Castillo y los "altos mandos" de la empresa, lo que habría producido el despido de los denunciantes al ser identificados por el señor Castillo como cercano al nuevo presidente del Sindicato.

Arguyó que se omitió prueba documental relevante que reforzaba los dichos de los testigos, particularmente el documento denominado "nómina de personal del área antes de la desvinculación" y el documento denominado "nómina de personal del área después de la desvinculación"; con los que se acreditaba que el cargo del señor Barraza había sido suprimido.

Agregó que el señor Barraza tuvo en el año 2022 una calificación nota 1 de la escala del 1 al 5, es decir la peor evaluación de desempeño correspondiente al año 2022.

Estimó que con los documentos ya mencionados y tres documentos denominados "registros de comunicaciones" de SQM Salar se acreditaba que el cargo del señor Arenas había sido suprimido y se le había llamado la atención por parte de la empresa en relación con su desempeño en su rol de Capataz mediante carta de amonestación del actor con fecha 20 de febrero de 2015.

Expresó que otro tanto se acreditó con relación al señor Díaz con las nóminas ya referidas como, asimismo, que fue amonestado con anterioridad a su despido por cuestiones relacionadas con su desempeño.

Por último, con el denominado Inventario Patio - Carbonato e Hidróxido acreditó que efectivamente los inventarios -respecto del Solo Carbonato y Solo Hidróxido- de la empresa habían bajado, conforme se indicó en la carta de



despido de los demandantes.

Indicó que el tribunal se limitó a señalar que la declaración de sus testigos no fue suficiente para acreditar un motivo del despido distinto al sindical pero no se dieron razones de por qué desestima estas declaraciones máxime cuando existían antecedentes documentales que las respaldaban.

Estimó arbitrario que la sentenciadora haga un profundo análisis y le dé plena validez a la prueba testimonial de la parte denunciante y, en cambio, le dedique sólo un breve párrafo final a los testigos de esta parte para sostener que no fueron suficientes, resultando manifiesta la infracción de nulidad de la Juez, en el sentido de que no cumplió con un requisito esencial de la sentencia, a saber, el análisis de toda la prueba rendida, pues no bastaba con analizar la prueba de una de las partes y desestimar la otra ya que el Tribunal tenía que dar razones para efectos de quitarle valor a la defensa y prueba aportada por esta parte. Sin embargo, el Tribunal se limitó a realizar un rechazo genérico a la prueba de esta parte.

En tercer lugar, también en subsidio, alegó el motivo de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, es decir, ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, afirmando que el tribunal realizó una calificación jurídica errada de los hechos.

Afirmó que esta causal se centra en tres hechos que establece la sentenciadora y que resultan inamovibles y suficientes para que pueda calificar los hechos de una manera distinta.

A su juicio estos hechos son: la existencia de más



de cincuenta delegados sindicales del Sindicato al cual pertenecían los demandantes; estos otros delegados sindicales siguen trabajando en la empresa al no haber sido despedidos, y entre los trabajadores despedidos, incluso en el mismo mes en que fueron despedidos los actores -enero de 2023- se comprenden trabajadores que no eran delegados sindicales.

Indicó que de estos hechos se puede concluir que no sólo los demandantes tenían la calidad de delegados sindicales, sino que más de cincuenta respecto del Sindicato en cuestión; no sólo los demandantes fueron despedidos por la causal de necesidades de la empresa en el año 2023, sino también otros trabajadores de SQM Salar, un total de quince de enero a mayo de 2023; no sólo los demandantes fueron despedidos por la causal de necesidades de la empresa en el mes de enero de 2023, sino también otros trabajadores, un total de ocho, que no eran delegados sindicales, o trabajadores cercanos al señor Leiva, sino también otros trabajadores que no revestían dicha calidad.

Sobre esta base, cree que no existe un despido discriminatorio grave por razones de sindicación por cuanto no se puede determinar un factor de discriminación en los despidos por necesidades de la empresa realizados por SQM Salar en el año 2023 o incluso, en enero del 2023.

Aduce, en subsidio, que la supuesta discriminación, al no ser evidente, no puede ser calificada de grave.

SEGUNDO: Que en lo que dice relación con la causal principal de nulidad, esto es, que el tribunal habría vulnerado el principio de inmediación al dictar la sentencia fuera del plazo legal previsto para ello, de inmediato debe indicarse que el recurso no puede ser acogido.

La causal del artículo 478 letra d) del Código del



Trabajo dispone la nulidad del juicio y de la sentencia:
"Cuando el en juicio hubieren sido violadas las disposiciones establecidas por la Ley sobre inmediación o cualquier otro requisito para los cuales la Ley haya previsto expresamente la nulidad o lo haya declarado como esencial expresamente;"

Se trata, así, de vicios en lo que se incurre durante el procedimiento y, particularmente, durante el desarrollo del juicio y, como resulta obvio, no en la dictación de la sentencia.

Por lo mismo, el eventual vicio, en atención a su naturaleza, necesariamente llegó a conocimiento de las partes antes de la dictación de la sentencia definitiva al dilatar su pronunciamiento más allá del plazo previsto en el artículo 457 del Código del Trabajo, lo que demanda, por aplicación de las normas que gobiernan la nulidad procesal, si es que posteriormente se pretende su invalidación, que las partes no contribuyeran a la materialización del vicio de que se trata y no lo convalidaran expresa o tácitamente.

Por lo mismo, el artículo 478 del Código del Trabajo en su inciso penúltimo, exige, para la procedencia del recurso de nulidad en el procedimiento laboral, su preparación, en los siguientes términos: *"no produce nulidad ... los vicios que conocidos, no hayan sido reclamados oportunamente por todos los medios de impugnación existente."*

Resultó incontrovertido en esta sede, que la parte recurrente (y ninguna otra) no reclamó de la dilación en la dictación de la sentencia, por lo que este recurso carece de preparación y ello, como se adelantó, basta para desestimarlo.

TERCERO: Que, sin perjuicio de lo anterior, debe recordarse que el Código del Trabajo no establece expresamente



el principio de concentración y continuidad de la audiencia, como sí lo hace, por ejemplo, el artículo 282 del Código Procesal Penal, ni ha sancionado la no dictación oportuna de la sentencia con nulidad el juicio, como también ha hecho este último cuerpo legal en su artículo 343.

Luego, el principio de conservación de los actos procesales obliga a evitar su nulidad, salvo que las leyes lo hayan declarado expresamente o se trate de cuestiones esenciales, cuestión que es recogida en el Código del Trabajo, precisamente en la causal invocada por la recurrente prevista en el artículo 478 letra d) del citado Código.

Por ello, como fuera, no existiendo una consagración expresa de la sanción o de la esencialidad del plazo de dictación de sentencia para la validez de esta, no puede declararse su nulidad.

Cuestión distinta es que la dilación de procedimiento o el atraso en la dictación de la sentencia pueda, eventualmente, originar una infracción al debido proceso y particularmente al derecho de juzgamiento dentro de plazo razonable, mas, se trata de una cuestión que debió ser alegada y fundada debidamente -en la hipótesis de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo- respecto de la cual este tribunal carece de facultades oficiosas.

CUARTO: Que, en cuanto a la primera causal subsidiaria, el recurrente alegó que concurría el vicio de nulidad previsto en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, específicamente por haberse dictado la sentencia con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459 del mismo cuerpo legal, particularmente el previsto en su numeral 4, esto es, el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el



razonamiento que conduce a esta estimación.

A este respecto lo primero que debe indicarse es que, reprochándose, en esencia, que el tribunal no valoró la prueba testimonial de la parte demandada, si se lee con detención la sentencia, se aprecia que sí existió valoración de estos dichos, lo que es reconocido por el recurso, sin perjuicio de encontrarla escueta o que no considera aspectos relevantes y por cierto que no se valoran en la forma que pretendía esta parte, por lo que no puede predicarse que exista omisión a su respecto.

Debe destacarse además que la sentencia fue dictada en un procedimiento de tutela laboral en el que, conforme lo prevé el artículo 493 del Código del Trabajo, cuando los antecedentes aportados por la parte denunciante originan indicios suficientes de vulneración de derechos fundamentales, corresponde al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Ese es el derrotero seguido por la sentencia en que analiza la prueba que origina los indicios señalados y seguidamente se concluye en la insuficiencia de las explicaciones de la demandada.

Se trata de un proceso completo, en que la opción del tribunal es suficientemente explicada, constituyendo la sentencia una justificación de su decisión, en términos que un tercero ajeno a la litis es capaz de comprender el razonamiento del tribunal.

Debe consignarse que el recurso, a propósito de esta causal, hace referencia a diversas determinaciones fácticas alcanzadas por la sentencia, controvirtiendo las conclusiones del tribunal, cuestiones que escapan, y con mucho, a la causal alegada referida, exclusivamente, a omisiones de valoración probatoria en que pudo incurrir el tribunal.



QUINTO: Que el recurrente reclama, en primer lugar, que se omitió del análisis de prueba que demostraría la organización a la que estaban asociados los actores era un sindicato de empresa y no interempresa, lo que influyó sustancialmente en lo decisivo desde que la ley no establece la figura del delegado sindical para los sindicatos empresas; que la estructura del sindicato no contempla la figura del delegado sindical; que el sindicato no comunicaba a la empresa quiénes eran sus delegados sindicales; que la empresa no sabía que los demandantes eran delegados sindicales ni cercanos al presidente del sindicato y que existían más delegados sindicales que siguen trabajando en la empresa.

Otorgó relevancia al punto pues la sentencia acogió la demanda al haberse despedido a los demandantes por su actividad como delegados sindicales, pero debió concluir que la empresa no tenía conocimiento de tal calidad y menos de la cercanía que podían haber tenido con el nuevo presidente del Sindicato, por lo que todas las posteriores conclusiones que hace la Juez respecto de la actividad sindical de los denunciados no resultan relevantes, pues la base de ésta, a saber, que los actores la hacían en su calidad de delegados sindicales, era desconocida por la Empresa denunciada.

Se trata de cuestiones que, a contrario de lo que se plantean, carecieron de importancia en la decisión del asunto.

En efecto, si bien el considerando séptimo establece que los actores eran delegados sindicales, la sentencia no concluyó que tal calidad era conocida de la empresa, por lo que la prueba que pretendió demostrar dicha falta de conocimiento resulta irrelevante y, consiguientemente, la eventual omisión de su análisis carece de toda influencia en lo dispositivo del fallo.



En efecto, si se analizan íntegramente el razonamiento del tribunal, particularmente las conclusiones fácticas esenciales, que sirven para la configuración de la ratio decidendi, la demanda es acogida por haberse acreditado que a los actores se les despidió por pertenecer al Sindicato de Trabajadores Empresa SQM Salar y ser parte del grupo de confianza de su presidente y partícipes relevantes del sindicato en cuestión, interviniendo en diversos hechos que la sentencia precisa pero entre los cuales no se encuentra, en parte alguna, la circunstancia de que la empresa conociera su calidad de delegados sindicales.

Consecuentemente, que se determinara dicha calidad tiene como única importancia aportar un dato objetivo respecto de la actividad sindical que realizaban los trabajadores demandantes, pero, como se dijo, en caso alguno la sentencia ha señalado que la empresa conociera que eran delegados sindicales y que ello motivara su despido.

SEXTO: Que el recurso también cuestiona que se acreditara la existencia de un despido motivado por razones de sindicación a través de declaraciones parcializadas, omitiendo las defensas y probanzas.

Por cierto, como se adelantó, esta causal no es sede para debatir la forma en que el tribunal estableció los hechos de la causa y buena parte del recurso, en esta parte, se dedica a ello.

En cuanto a las omisiones de valoración el recurso indicó que no se consideró su prueba, haciendo referencia a los dichos de sus testigos que declararon sobre la motivación de los despidos reafirmando la versión empresarial.

Se trata de una cuestión sobre la que el recurso insiste y que se verá a propósito de su última alegación en



esta causal de nulidad, pero que nada tiene que ver con la construcción de los indicios de vulneración que construyó el tribunal sino con la eventual justificación de la conducta empresarial.

Sí debe indicarse que, frente a la construcción de los indicios de vulneración, el recurrente recuerda que el tribunal consideró declaraciones de testigos de la demandante respecto de dichos que formuló don Humberto Carvajal (Gerente de SQM Salar quien declaró como testigo de la demandada) indicando que estaba molesto por la participación de los actores en una manifestación al interior de la empresa.

Dijo el recurso a este respecto: *"Por cierto, don Humberto Carvajal negó tales dichos en estrados a través de una declaración objetiva en donde dio cuenta de sus dichos. Particularmente, el señor Carvajal declaró respecto del despido del señor Díaz, aludiendo a que el mismo había sido netamente por necesidad de racionalizar su área, dejando sólo a una persona en el cargo y que justamente era el hijo del presidente del Sindicato, don Francisco Leiva. Para elegir al señor Díaz y no al señor Leiva, indicó que se basó en cuestiones netamente técnicas."*

Luego, como se ve, si bien el recurso afirma que el testigo señor Carvajal habría negado tales dichos, haciendo clara referencia a su eventual molestia por la participación de los actores en una manifestación al interior de la empresa, cuando se entra al análisis de sus expresiones eventualmente omitidas, se hace referencia cuestiones distintas, sin afectar el análisis que efectúa el tribunal en la construcción de los indicios de vulneración, por lo que esta Corte carece de base para determinar que en este punto el tribunal pudo omitir el análisis de los dichos de este testigo de la



demandada.

SÉPTIMO: Que, a propósito de la eventual omisión de valoración probatoria, el recurrente, por último, reprocha que no se analizara la prueba con la que pretendía demostrar que los despidos estaban justificados por necesidades de la empresa.

Se trata de dichos de testigos que ejercen labores de dirección en la empresa, unidos a documentos como la carta de despido y otros, como nóminas de personal, que demostrarían que los cargos de los actores fueron suprimidos o que dos de ellos experimentaron sanciones durante su permanencia en la empresa.

Por cierto, que los trabajadores experimentaran algún tipo de sanción nada tiene que ver con la causal de despido que se invocó y no se divisa razón alguna para sacarlas a relucir.

Se trata, luego, de la versión de la empresa, sea directamente como en el caso de la carta de despido, o dichos de quienes tomaron la decisión, pero que no se hace cargo, en parte alguna, de justificar la decisión y proporcionalidad de la medida adoptada, frente a los indicios de vulneración establecida en la sentencia.

En efecto, la sentencia estableció que los demandantes fueron despedidos en un período en que solo se desvinculó a otros dos trabajadores, en medio de una situación previa de conflictos con la empresa y de disputas sindicales, determinándose, peor aún, que la empresa favorecía a un sector sindical distinto al que pertenecían los trabajadores y ello inmerso en una situación de bonanza económica que no justifica procesos de racionalización.

Tal determinación fáctica, sobre la que se sustenta



la decisión del tribunal, técnicamente, no es impugnada por el recurso y, por tanto, para estos efectos resulta inmodificable, resultando indicios graves, precisos y concordante de vulneración de los derechos señalados en la demanda.

Consiguientemente, conforme lo determinó el tribunal en el considerando décimo tercero, la justificación del despido claramente resulta insuficiente y no logra explicar la decisión empresarial desde que no se hace cargo del contexto y la conflictiva existente a la época de la decisión, pues la empresa en el juicio no hizo otra cosa que, vía prueba testimonial y documental complementaria, insistir en los mismos antecedentes incluidos en la carta de despido sobre la cual se construyen las presunciones de vulneración de derecho de sindicación de modo que, aun exigiendo un análisis más prolijo de la prueba a la que hace referencia el recurso, el supuesto vicio no influiría en lo dispositivo del fallo, pues llevaría a la misma decisión, más aún cuando se aduce una supuesta racionalización, en áreas diferentes de la empresa, que solo afectan a tres trabajadores involucrados en actividad sindical que es dificultada por la empresa, de lo que se colige que la explicación resulta derechamente inverosímil.

OCTAVO: Que, en tercer lugar, la demandada alegó el motivo de nulidad del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, es decir, ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior, afirmando que el tribunal realizó una calificación jurídica de los hechos que es errada.

Como se dijo, afirmó que esta causal se centra en tres hechos que establece la sentenciadora y que resultan



inamovibles: la existencia de más de cincuenta delegados sindicales del Sindicato al cual pertenecían los demandantes; que estos otros delegados sindicales siguieron trabajando en la empresa al no haber sido despedidos y que entre los trabajadores despedidos, incluso en el mismo mes en que fueron despedidos los actores -enero de 2023- se comprenden trabajadores que no eran delegados sindicales, y que sobre la base de estos hechos debía efectuarse una calificación distinta y llegar a la conclusión de que no existió un despido discriminatorio grave por razones de sindicación.

En caso alguno este causal puede prosperar.

El recurrente, al contrario de lo que reclama la causal, soslaya completamente los hechos establecidos en la sentencia y sobre la base de una conclusión fáctica propia que, como tal, no se encuentra en la sentencia, pretende que se rechace la demanda.

Sin embargo, como dicho factum debe mantenerse, aun agregando las premisas que postula en recurrente, el análisis del tribunal que lo lleva a concluir la existencia de un despido por razones de sindicación también se mantiene inalterable, tanto porque ni siquiera es considerado en el recurso, como por cuanto necesariamente debe ser compartido ante la gravedad de los hechos demostrados, distintos e independientes a los que señala la demandada.

Además, el recurrente insiste en otorgarle una relevancia a la circunstancia de ser los actores delegados sindicales lo que, como se vio, si bien es establecido por la sentencia, al momento de la construcción de las cuestiones esenciales que se imputan a la empresa, no es considerada.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE**



RECHAZA, CON COSTAS, el recurso de nulidad deducido por don Cristián Olavarría Rodríguez, en contra de la sentencia definitiva de diecisiete de abril de dos mil veinticuatro, pronunciada por el Juzgado del Trabajo de Antofagasta y, en consecuencia, se declara que la misma no es nula.

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

Regístrese y notifíquese.

Rol N°187-2024 (RPL)

Redactada por el Ministro Titular Sr. Dinko Franulic Cetinic.





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

Código: XVPRXXCXCHT

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por los Ministros (as) Dinko Franulic C., Hernan Rodrigo Cardenas S. y Abogado Integrante Carlos Cabezas C. Antofagasta, once de julio de dos mil veinticuatro.

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



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

Código: XVPRXXCXCHT