

Antofagasta, a trece de enero de dos mil veintiséis.

VISTOS:

En esta causa rol único 23-4-0508384-1, rol interno S-30-2023, del Juzgado del Trabajo de Antofagasta y rol Corte 252-2025, por sentencia definitiva de tres de junio de dos mil veinticinco fue acogida la denuncia de prácticas antisindicales interpuesta por el Sindicato de Supervisores Meridian-El Peñón en contra de Minera Meridian Limitada, declarando que la denunciada ha incurrido en acciones constitutivas de práctica antisindical conforme lo establece el artículo 291 letra "e)" (debió decir "a)") del Código del Trabajo, condenándola al pago de una multa equivalente a 50 unidades tributarias mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo y ordenándole cesar la conducta lesiva, absteniéndose en el futuro ejercer acciones que tiendan a desincentivar la sindicalización de los trabajadores que prestan servicio en el área de recursos humanos, con costas.

El apoderado de la denunciada impugna lo decidido mediante recurso de nulidad fundado, como motivo principal, en la causal prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo y, en subsidio, en la contenida en la letra c) del mismo precepto legal.

El pasado treinta de diciembre se procedió a la vista del recurso, interviniendo el abogado Sergio Montes Larraín, por el recurso y, en su contra, la abogada Camila Castillo Villaflor, quedando la audiencia registrada en audio y la causa, en acuerdo.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, sobre la primera causal de ineficacia, la recurrente aduce que el fallo fue dictado omitiendo el requisito previsto en el N° 4 del artículo 459 del Código del Trabajo, por no haber analizado toda la prueba rendida en el proceso o, en su caso, por haber valorado esos medios en forma incompleta, irregularidades que inciden en el establecimiento



de los hechos que vienen fijados en el fallo.

Desarrolla la recriminación individualizando aquellas probanzas que aduce omitidas y explicando el modo en que su adecuada valoración incidiría en el presupuesto fáctico. Así, menciona la "Constancia N°4486", incorporada por la contraria, de la cual se debía concluir, en su concepto, que los instrumentos de confidencialidad cuya imposición se le achaca no fueron firmados, como también se desprende del instrumento denominado "Conclusiones Jurídicas Fiscalización Minera Meridian 201/2023/1318", antecedente que, si bien fue ponderado, no se advirtió que en la fiscalización no se tuvo a la vista esos anexos. Luego, de haberse analizado esos antecedentes, asegura que no se podría haber colegido que su parte amedrentó a trabajadores para la suscripción de esos anexos. Denuncia también que no se examinó el contrato de trabajo suscrito entre Nadia Cortés y Minera Meridian con fecha 19 de octubre de 2015, pues de haberlo hecho se habría advertido que ya existía una cláusula de confidencialidad, de modo que aun si fuese efectivo que su parte exigía la firma de anexos de confidencialidad, ello no representaba ningún cambio a lo que antes voluntariamente se había pactado, ni podría considerarse como una vulneración de derechos fundamentales.

En el mismo sentido, reprueba que el dictamen afirme, con el solo mérito de un expediente judicial en tramitación, que dos trabajadores decidieron poner término a la relación laboral mediante despido indirecto por actos de acoso laboral a consecuencia de sindicalización de las trabajadoras, dando por ciertas las afirmaciones de las trabajadoras pese a que no se haya dictado sentencia en esa causa.

Expresa, de otra parte, que en lo relativo a los fundamentos y la proporcionalidad de las medidas adoptadas por su parte, no se analizó debidamente el documento denominado "Conclusiones Jurídicas Fiscalización Minera Meridian 201/2023/1318" emitido por la Inspección Provincial del Trabajo, en el que se sostiene, a propósito de la denuncia



deducida por el sindicato en representación de la asociada Nadia Cortés Ponce, que la exigencia de las cartas de confidencialidad obedece a la venta de Yamana a Panamericana, descartando esa afirmación sostenida por Luis Benvenuto, gerente de Recursos Humanos, porque “no acompaña los documentos que den cuenta de dichas solicitudes a otras áreas ni las cartas de compromiso de confidencialidad firmada por otros trabajadores”.

Sin embargo, al afirmar el sentenciador que “la explicación basada en el proceso de traspaso a nuevos dueños no tiene asidero en ningún medio probatorio, salvo en la declaración de don Luis Benvenuto, que es precisamente quién formaliza estas prohibiciones”, olvida que dicha declaración se respaldaba, a su vez, en la declaración que entregó el propio Benvenuto, años atrás, ante la Inspección del Trabajo a propósito de la fiscalización realizada. Asimismo, no se pondera la noticia publicada en la página web BNAmericas, de 31 de marzo de 2023, titulada “Pan American Silver completa adquisición de Yamana Gold”, que se solicitó tener a la vista a través del correspondiente link, que refuerza la verosimilitud de la versión de su parte, antecedente que descarta el reproche de la sentencia, en orden a que “la explicación basada en el proceso de traspaso a nuevos dueños no tiene asidero en ningún medio probatorio”, omisión que también alcanza a la declaración de Gabriela Rojas Araya, que compareció como testigo del sindicato, reconociendo expresamente que en octubre de 2022 tomó conocimiento del proceso de compraventa que se estaba llevando adelante.

SEGUNDO: Que para principiar el análisis de esta primera causal de nulidad es menester precisar que la denuncia de prácticas antisindicales de autos se hizo consistir, en lo esencial, en la existencia de una serie de conductas desplegadas por la empleadora durante un largo período, afectando la libertad sindical y constituyendo una amenaza permanente a los derechos de los trabajadores sindicalizados.



Entre otros antecedentes, la acción se sostiene en las conclusiones del informe de fiscalización realizado por la Inspección Provincial del Trabajo, organismo que constató la ocurrencia de una serie de acciones que afectaron a la trabajadora Nadia Cortés Ponce, sindicalizada en enero de 2023, así como al grupo perteneciente al área de Recursos Humanos, dirigido por Luis Benvenuto.

TERCERO: Que aun cuando la impugnante señale que las deficiencias que menciona son de tal entidad que correspondería remitir los antecedentes al tribunal de origen para la elaboración de una nueva sentencia, tal pretensión se estrella con lo que predica el artículo 478 del Código del Trabajo, en tanto dispone que el acogimiento del recurso de nulidad por la causal que ha sido propuesta conlleva la obligación de la Corte de dictar la sentencia de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley.

Sin embargo, la disposición también añade, en seguida, que "No producirán nulidad aquellos defectos que no influyan en lo dispositivo del fallo".

Semejante mandato impone entonces examinar no solo si los defectos denunciados constituyen los vicios que se alegan, sino también dilucidar si estos, de existir, han tenido la relevancia que la impugnante les asigna.

En otras palabras, el éxito de una impugnación como la que se viene examinando no depende únicamente de la constatación de la existencia del vicio pues se condiciona además a la necesidad que aquella irregularidad tenga influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

Ello es así porque para la interposición de un recurso como el deducido en autos se requiere, además de otras exigencias, que sea deducido por la parte agraviada, por cuanto diferentes requisitos comparten el recurso de nulidad con los recursos en general, siendo una de ellas precisamente el agravio que debe manifestar y soportar quien lo interpone.

CUARTO: Que para emprender semejante examen debe



considerarse que quedó asentado en el considerando décimo quinto, al tenor del informe de fiscalización, que a) en enero de 2023, las trabajadoras de Recursos Humanos (RRHH), se afiliaron al sindicato y participaron de la negociación colectiva que terminó en marzo de 2023; b) una vez sindicalizadas se les cuestionó su afiliación sindical; c) los trabajadores del área de RRHH fueron bloqueados del sistema ADP, lo que impidió procesar solicitudes e información de superintendentes y Gerencia, y d) Rolando Luza se encuentra a cargo de la información y gestiones relacionadas con el estamento Gerencia y Superintendencia. En particular, se estableció conforme las constancias que se indican en el fundamento décimo sexto, que los actos de amedrentamiento consisten en críticas a la decisión, bloqueo de los trabajadores en el sistema ADP, solicitudes de desafiliación al sindicato. Además, quedó asentado que Nadia Cortes, analista senior de RRHH, no puede acceder y procesar las vacaciones solicitadas por personal del rol privado. En el mismo sentido, el considerando décimo séptimo concluye de la declaración de otra trabajadora, Gabriela Rojas Araya, que decide sindicalizarse y al comunicar esta decisión a su jefatura, fue cuestionada en una reunión al efecto, en que se les manifestó a los trabajadores sindicalizados que habían tomado una muy mala decisión.

QUINTO: Que analizado el asunto bajo los razonamientos desarrollados en los considerandos que anteceden se aprecia sin mayor dificultad que la recurrente lleva razón al alegar que el sentenciador no ponderó la prueba que se destaca en su recurso. En el fallo no se aprecia una mención a esos elementos probatorios y su debido análisis que ha debido realizar conforme el sistema probatorio que impera en este procedimiento.

SEXTO: Que, empero, aquella omisión de las probanzas no ha podido incidir en la manera de resolver la contienda, tanto porque esa inobservancia solo permitiría refrendar aspectos



que la sentencia ya ha dejado asentados, cual es, los indicios que conducen a colegir la existencia de conductas de amedrentamiento por parte de la empleadora, como porque las probanzas que se dicen preteridas no resultan suficientes para justificar las conductas que desplegó el empleador y que, valga señalar, no han sido controvertidas en su totalidad en el recurso.

SÉPTIMO: Que, efectivamente, aun cuando la aplicación normativa que regula el estándar probatorio que gobierna al procedimiento de la especie no forma parte de las recriminaciones que sostienen el recurso, no puede olvidarse que el artículo 493 del Código del Trabajo exige al denunciante aportar antecedentes que resulten ser indicios suficientes de la vulneración del derecho que alega, correspondiendo al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Ese es el estándar exigible a cada parte.

Luego, si el arbitrio anulatorio se sostiene en la falta de ponderación de toda la prueba rendida, el vicio solo podría recaer, en una entidad que ameritara la invalidación de lo resuelto, en el establecimiento de los hechos relativos a la justificación de su conducta y la proporcionalidad de las medidas adoptadas.

OCTAVO: Que el informe sobre las conclusiones jurídicas a la fiscalización realizado por la Inspección Provincial del Trabajo, que antecede a la denuncia, pudo comprobar que la trabajadora Nadia Cortes y otras trabajadoras del área de RR.HH. se afiliaron al sindicato desde enero de 2023, participando en la negociación colectiva que finalizó en marzo de ese año y que luego de la afiliación al sindicato fueron cuestionadas por Luis Benvenuto, Gerente de RRHH, solicitándoles la firma de un documento de confidencialidad.

Lo constatado y considerado como práctica antisindical y acto de amedrentamiento no se refiere a la efectiva firma de ese acuerdo, sino a la exigencia de suscribirlo luego de la



afiliación al sindicato. De hecho, el informe indica no haber tenido a la vista el aludido documento, de modo que la información que pudiera proporcionar la "Constancia N°4486", resultaría irrelevante para los fines que persigue el recurso, siendo, a la vez, suficiente el análisis que el fallo realiza respecto del informe en cuestión.

Como bien aclara quien recurre, el contrato de trabajo suscrito entre Nadia Cortés y Minera Meridian el 19 de octubre de 2015 contenía una cláusula de confidencialidad, la undécima de ese instrumento, de modo que no se aprecia la necesidad de exigirla nuevamente, si no fuese más bien una reacción al proceso de incorporación al sindicato y la negociación colectiva. Ese punto no es aclarado por el apoderado de la denunciada, quien no desconoce que se exigió a los trabajadores afectados la suscripción del acuerdo de confidencialidad, afirmando más bien que ello no llegó a materializarse.

Se dice también que ese acuerdo obedecía al proceso de venta en el que estaba inmersa la compañía. De ese proceso daría cuenta la publicación en la prensa cuya ponderación el fallo no realizó, así como lo declarado por la testigo Gabriela Rojas Araya, en aquella parte de su declaración que se transcribe en el recurso.

No obstante, esas probanzas solo permitirían asentar la existencia de la antedicha negociación, de la que pudieron estar en conocimiento los trabajadores de la denunciada, mas no que ese proceso de venta pudiese involucrar y exigir la imposición de un acuerdo de confidencialidad para los trabajadores del área de RRHH. Esa vinculación que el recurso estima tan relevante tampoco fue debidamente acreditada, más todavía si, como se dijo, el recurrente insiste en afirmar que existían acuerdos de confidencialidad pactados con anterioridad, lo que revelaría lo inoficioso de imponer nuevamente el deber de reserva.

El único antecedente aportado en beneficio de la tesis de



la empresa es la declaración de Benvenuto, ya sea la que prestó en sede judicial o ante el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo. Empero, siendo una misma fuente de información, no puede considerarse que sus dichos constituyan una multiplicidad de elementos por la circunstancia de haberse prestado en sedes distintas, como parece sugerir la impugnante.

Siendo así, no se aprecia que los elementos probatorios soslayados pudieran incidir en la conclusión del fallo, relativa a que la explicación basada en el proceso de traspaso a nuevos dueños no tiene asidero en ningún medio probatorio, en tanto el aserto se formula con relación a exigencias de confidencialidad cuya procedencia -y consecuentemente, la justificación de requerirlas- solo se sostiene en la declaración de Benvenuto, insuficiente para tener por acreditado el punto.

NOVENO: Que, en otro punto, el recurso reclama que la sentencia afirme que dos trabajadores decidieron poner término a la relación laboral mediante despido indirecto por actos de acoso laboral a consecuencia de sindicalización de las trabajadoras, dando por ciertas las afirmaciones de las trabajadoras pese a que no se haya dictado sentencia en esa causa que declare la efectividad de aquellas imputaciones.

Sin embargo, lo que señala el considerando décimo noveno del dictamen es meramente descriptivo, por lo que basta la existencia de las denuncias para establecer que dos trabajadoras de recursos humanos que decidieron sindicalizarse optaron por poner término a su contrato de trabajo mediante despido indirecto. El establecimiento de ese hecho no requería la sentencia de término que el recurso echa de menos.

DÉCIMO: Que, a mayor abundamiento, la falta de incidencia en lo resolutivo del fallo de los vicios cuya existencia ha podido ser apreciada se evidencia además en otros hechos que vienen establecidos, de los que el recurso no se hace cargo. La circunstancia de que la empresa haya procedido al bloqueo



de los trabajadores en el sistema ADP, lo que impidió procesar solicitudes e información de superintendentes y gerencia; la imposibilidad de que Nadia Cortes, analista senior de RRHH, para acceder y procesar las vacaciones solicitadas por personal del rol privado, quitando de su conocimiento materias que hasta antes de la sindicalización eran manejadas normalmente; el cuestionamiento que se formuló a la trabajadora Gabriela Isabel Rojas Araya, al comunicar a su jefatura su afiliación al sindicato; y el hecho de que se haya manifestado a los trabajadores sindicalizados que habían tomado una muy mala decisión, también formar parte del presupuesto fáctico del juicio, asentado en los fundamentos décimo quinto, décimo sexto, décimo séptimo y décimo octavo, constituyendo otros indicios de prácticas sindicales que no han sido cuestionados en el recurso que se viene estudiando.

UNDÉCIMO: Que, en consecuencia, la inobservancia que acusa el recurso no tiene influencia en lo dispositivo, elemento consustancial para la procedencia del arbitrio anulatorio el que, en este capítulo, no puede prosperar.

DUODÉCIMO: Que, como causal subsidiaria, el recurso invoca la prevista en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo.

Desarrollándola, refiere que el fallo se equivoca al calificar los actos de amedrentamiento que indica como constitutivos de fuerza moral, en los términos de la letra a) del artículo 291 del Código del ramo, sin atender a la que previene el artículo 1456 del Código Civil, única norma del derecho común que contempla una definición de "fuerza", disponiendo que "la fuerza no vicia el consentimiento, sino cuando es capaz de producir una impresión fuerte en una persona de sano juicio, tomando en cuenta su edad, sexo y condición", estándar que resulta aplicable a la práctica antisindical, como se colige de las sentencias que parcialmente transcribe y que, en la especie, requería analizar si los actos que se le atribuyen respecto de los



trabajadores y, en particular, de Nadia Cortés. Acusa que se hacía necesario analizar si es que éstos fueron lo suficientemente graves y determinantes para afectar su voluntad al punto de afiliarse o desafiliarse de un sindicato. Así, correspondía analizar si es que la fuerza ejercida, supuestamente, por la empresa, fue de una magnitud tal que, sin ella, los mencionados trabajadores no se habrían afiliado o desafiliado.

Sin embargo, la sentencia nada indica al respecto.

En su opinión, la fuerza supuestamente ejercida por su parte respecto de los trabajadores del departamento de RRHH sindicalizados, en particular respecto de Nadia Cortes, no puede ser calificada de grave, por cuanto no inhibió ni una sola conducta sindical. Por el contrario, la misma sentencia reconoció que la media de sindicalización se mantuvo y que las trabajadoras de RRHH que se afiliaron al Sindicato participaron de la negociación colectiva que terminó en marzo de 2023. A mayor abundamiento, tampoco quedó establecido que los trabajadores en cuestión se hayan desafiliado del Sindicato o hubieran querido hacerlo, por lo que no es posible calificar las conductas como una fuerza moral grave, en los términos que exige la letra a) del artículo 291 del Código del Trabajo en relación con lo dispuesto en el artículo 1456 del Código Civil.

DÉCIMO TERCERO: Que la causal de invalidación esgrimida en subsidio ha sido prevista por el legislador para permitir examinar el proceso en cuya virtud el sentenciador plasma los conceptos, nociones y descripciones que configuran la hipótesis normativa abstracta en el caso concreto. Se trata, entonces, de la aplicación de la norma legal sobre la base del presupuesto fáctico asentado en el juicio, el que, entonces, no puede ser modificado.

Las antedichas precisiones permiten develar desde ya el destino del recurso, en razón de dos cuestiones fundamentales y que el arbitrio no sortea exitosamente.



DÉCIMO CUARTO: Que el primero de esos asuntos dice relación con una cuestión que el recurso propone y que resulta del todo extraña a la causal propuesta.

Si la recurrente estima que el fallo no analiza ni explica suficientemente si sus conductas fueron lo suficientemente graves y determinantes, a la luz de lo previsto en el artículo 1456 del Código Civil, para afectar su voluntad al punto de afiliarse o desafilarse de un sindicato, ese defecto correspondería a una falta de fundamentación, inobservancia que debió ser reclamada mediante la interposición de la correspondiente causal que permitiera examinar la estructura argumentativa del dictamen y no mediante el motivo de nulidad que eligió enderezar.

DÉCIMO QUINTO: Que el segundo aspecto se refiere al ámbito de actuación que puede efectuar la Corte de acuerdo al motivo de ineficacia.

Como se dijo, lo que puede revisarse en esta sede es la manera en que el fallo materializa la hipótesis abstracta de la norma que, en el caso, desarrolla la letra a) del artículo 291 del Código Laboral, en cuanto dispone que incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical... a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafilación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical.

En el caso, el presupuesto material que viene establecido y que resulta inamovible permite colegir que las conductas en las que incurrió la demandada sí constituyen evidencias de un actuar destinado a cuestionar la afiliación de sus trabajadores a la organización sindical y amedrentar a los funcionarios por esa decisión.

Ya se dijo que la sentencia determina que la denunciada emprendió acciones luego de que las trabajadoras del



departamento de RRHH se afiliaron al sindicato y participaron de la negociación colectiva que terminó en marzo de 2023, cuestionando su afiliación, bloqueando su acceso al sistema ADP, impidiéndoles u obstaculizando la realización de funciones que antes ejercían, anunciando además la exigencia de modificar contratos para incorporar cláusulas de confidencialidad, todos indicios de prácticas antisindicales cuya justificación no logró ser comprobada por la empresa, de modo que no se aprecia error en la calificación jurídica que el fallo asigna a esas conductas.

La fuerza moral a que se refiere la disposición legal que se dice transgredida debe analizarse a la luz de la dinámica laboral y su calificación ha de considerar, en especial, el origen y finalidad de la conducta. Luego, si la empleadora no ha logrado desvirtuar que sus acciones constituyen una reacción a la afiliación de determinados empleados a un sindicato, solo puede colegirse que su propósito es el que precisamente sanciona la letra a) del artículo 291 del Código del Trabajo, aun cuando el fallo haya asentado que la media de sindicalización se mantiene, pues también es un hecho de la causa que esas acciones, junto a otras, ajenas a lo que viene decidido, motivaron que dos trabajadoras sindicalizadas resolvieran terminar el vínculo laboral mediante despido indirecto, decisión que evidentemente se corresponde incluso a la noción de fuerza a la que se refiere el artículo 1456 del Código Civil.

Consecuentemente, al tenor de los hechos establecidos, en este punto el recurso también transita por un derrotero equivocado, por cuanto sobre la base de esos hechos, inamovibles para la Corte, la conclusión del fallo aparece lógica y coherente.

DÉCIMO SEXTO: Que, siendo así, las razones precedentes conllevan indefectiblemente a rechazar el recurso, también en su postulado subsidiario.

Por estas consideraciones, normas citadas y lo dispuesto



en los artículos 474, 478 y 482 del Código del Trabajo, **SE RECHAZA, con costas**, el recurso de nulidad interpuesto por el abogado Sergio Antonio Montes Larraín, en representación de la denunciada, en contra de la sentencia definitiva dictada el tres de junio del dos mil veinticinco en causa RUC 23-4-0508384-1, RIT S-30-2023, del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Rol 252-2025 (Laboral)

Redactó el ministro Cárdenas, quien no firma por encontrarse haciendo uso de feriado legal.





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

Código: HECHBQZQKMQ

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Antofagasta integrada por Ministro Presidente Dinko Franulic C. y Abogada Integrante Luisa Ida Cortes S. Antofagasta, trece de enero de dos mil veintiseis.

En Antofagasta, a trece de enero de dos mil veintiseis, 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: HECHBQZQKMQ