

Concepción, veintidós de marzo de dos mil veintiuno.

Visto, oído y teniendo presente.

Primero. Demanda. Que, compareció ante este juzgado de letras del trabajo de Concepción, don JUAN CARLOS GARRIDO MENDEZ, ingeniero en gestión industrial, cédula nacional de identidad número 14.271.282-2, domiciliado en Avenida Los Lagos N° 630, Portal de San Pedro, Comuna de San Pedro de la Paz, señala:

“Que en conformidad a lo dispuesto en los artículos 294, 161, 162, 163, 168 y siguientes, 420 y siguientes, 446 y siguientes, 485, 489 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, vengo en interponer denuncia de despido antisindical en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, en contra de mi ex empleador la empresa Corporación Educacional UDEC, C.F.T. Lota – Arauco, RUT 96.841.160-8, representada legalmente por don ROLANDO HERNÁNDEZ MELLADO, cédula de identidad N° 7.386.463-1, Presidente del Directorio, o por quien le subrogue o represente en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Calle Carlos Cousiño N° 184-199, Comuna de Lota, en base a los siguientes fundamentos de hecho y de derecho.

Condiciones contractuales y trayectoria laboral.

Ingresé a trabajar para C.F.T. LOTA-ARAUCO el 3 de marzo del año 2003 como docente a honorarios, siendo el 1° de marzo de 2005 cuando firmé contrato de trabajo, de duración indefinida y jornada parcial, hasta que el año 2016 logré el contrato por jornada completa. A contar de ese año ejercí las funciones de Jefe de Carrera y profesor. La pasión por enseñar fue ganando mi corazón y mis esfuerzos, dedicando mucho más tiempo que el solicitado con el fin de ayudar a los estudiantes de este centro de formación técnica, ya que está en una zona cargada de pobreza y falta de oportunidades. Esta motivación nos inspiró junto a otros profesores a llevar a los estudiantes a giras de estudios tanto en Chile como en el extranjero, con recursos que fueron gestionados por mí y sin dineros de la institución. Durante estos años no existió un plan de inversión en laboratorios, por



lo que en forma particular gestioné donaciones de partes y piezas y de unidades didácticas con empresas de la zona, lo que nos permitió dar una mejor calidad de educación a nuestros estudiantes, es decir, con iniciativa, proactividad y empatía, lográbamos dar solución a lo que la institución no daba respuesta pero que era fundamental para cumplir con nuestra misión de educar.

En el año 2016 se despidió injustificadamente al que a la fecha era el jefe de carrera don Juan Manosalva a cargo de Técnico Nivel Superior en refrigeración industrial y climatización y de Técnico Nivel Superior en instrumentación y automatización industrial, aludiendo necesidades de la empresa, siéndome solicitado en ese momento, por la dirección del CFT que además de profesor los ayude y asuma el cargo en forma transitoria. Luego de conversarlo con el jefe de carrera despedido asumí el cargo hasta la fecha del despido. Donde efectué una serie de avances y mejoras tanto en las formas de trabajo como en el desarrollo de las carreras que impartíamos, teniendo especial importancia para mí, el contacto con los alumnos y el conocimiento de sus necesidades y potencialidades, lo que llevó como consecuencia en el ámbito laboral, que las evaluaciones de mi desempeño siempre fueron excelentes conforme queda reflejado en la evaluación docente semestral que se realiza en la institución, en la cual somos evaluados tanto por mi jefa directa como por los estudiantes. Al tiempo de mi despido mi remuneración ascendía a \$1.428.943.-, como fue establecido en el finiquito que se firmó entre las partes.

Circunstancias del despido. Mi despido fue efectuado el día 21 de enero de 2020 a las 16:00 por el Rector don Patricio Pérez, en su oficina, ante mi jefa directa la Sra. María Eugenia Hermosilla, quien me quiso entregar una carta en que se me informaba la decisión de despedirme por la causal del art. 161 inc. 1 ° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, la que recibí en ese momento, mientras me trataban de dar explicaciones respecto de la decisión, pero que todos quienes estábamos ahí sabíamos que no correspondían a la realidad, tanto por las razones que más adelante explicaré como por la gestos y posturas corporales que no eran coherentes con su discurso. La carta contiene



fundamentos de hecho, los cuales se basan principalmente en la disminución del número de alumnos matriculados para el año académico 2020 respecto de lo proyectado y las mermas económicas que la Corporación venía arrastrando, situación que los ha llevado a optimizar, racionalizar y reestructurar el personal.

Que, en el caso de mi cargo, éste sería suprimido debido al cierre programado de la carrera de Prevención de Riesgos Refrigeración y la supresión de las jefaturas de las carreras de Mecánica Industrial, Instrumentalización y Automatización Industrial, las cuales serían fusionadas administrativamente en una Unidad Académica de Mecánica y Automatización. Por tanto, y según el argumento repetitivo de la carta de aviso mi despido era una consecuencia de la disminución en las matrículas del año 2020, cuestión que es del todo falso. Es más, según la información de matrículas realizadas, el año 2020 tuvo un récord de matrículas no alcanzados años anteriores, además de la creación de nuevas carreras, como la de Técnico a Nivel Superior en Trabajo Social, entre otras, siendo por tanto un argumento infundado el de mi despido.

Asimismo, el otro argumento eran las mermas económicas de la corporación, dato que también es falso, ya que el presupuesto del año 2019 se cumplió en un 98%, quedando por tanto un superávit de recursos (2%), por lo que no existe dicha merma en el año 2019, salvo que se trate de incorporar otros elementos que no corresponden a este análisis y que no ha sido conocido por ninguno de los trabajadores ni sus representantes sindicales, al igual que la denominada restructuración y fusión de jefaturas de carreras que no fue conocido por nadie antes de la realización de los despidos, ni siquiera por el consejo académico del CFT. Es por tanto aclarar a su Señoría que mi despido es el resultado de un año de difícil relación con la nueva dirección del Corporación Educacional UDEC, C.F.T. Lota – Arauco, lo que derivó en el despido de 8 trabajadores de los cuales 7 eran socios del sindicato que existe en esta institución.

Este proceso de despido culmina el día 30 de enero de 2020 firmé finiquito y recibí el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, por años de



servicio y feriados progresivo, legal y proporcional. En dicho finiquito realicé reserva de derechos que reza “Me reservo el derecho a demandar por: -despido injustificado - diferencia en la base de cálculo de las indemnizaciones del finiquito - vulneración de derechos fundamentales - recargo legal - despido antisindical - horas extraordinarias no pagadas”.

De mi despido, afiliación sindical y circunstancias anexas. Según lo que estoy señalado, las verdaderas razones de mi despido no son las señaladas en la carta, ni las que me trataron de dar al momento de entregármela, sino que, muy por el contrario, es el corolario de un año muy difícil respecto a la comunicación entre el nuevo directorio del C.F.T. Lota – Arauco y el sindicato y los Jefes de Carrera. Hago presente que mi afiliación al Sindicato de Trabajadores viene de larga data, me incorporé a él en el momento que pasé a ser contrato indefinido. De ahí en adelante mi participación en él fue muy activa, pues siempre eh entendido que es el trabajo colectivo y solidario el que hace crecer a las instituciones y que entre menos diferencias existan más se avanza. Por ello, participé realizando la campaña de los distintos candidatos que salieron elegidos, en las distintas elecciones que se efectuaron, es más, las reuniones de coordinación se realizaban en mi oficina y siempre tuve un rol activo en la lucha por defender los derechos de mis compañeros, lo que me llevo a enfrentar en varias ocasiones a la rectoría en cada uno de los espacios que teníamos para expresar lo que pensábamos, lo que hasta la instalación de la nueva administración, no nos causaba mayores problemas, quizás tan solo alguna molestia, pero el respeto entre trabajadores y autoridad siempre existía.

Todo esto comienza a cambiar cuando cambia la Rectoría en la Universidad de Concepción, pues en el año 2019 es despedido el señor Luis Quiñones, quien era el Rector y asume la dirección don Patricio Pérez, quien se había desempeñado como Vicerrector hasta ese entonces. Con él, asume también don Rolando Hernández como presidente del Directorio y don Eduardo Rozas como Vicerrector. Esta nueva administración, no quería que defendiéramos a los trabajadores y menos que opináramos distinto a ellos. Se nos amenazó



constantemente con que el CFT que conocíamos ya terminó y que las cosas iban a cambiar, los contratos ahora serían solo por semestre, la institución ya no sería enfocada en lo social, incluso, sin consideración alguna a las situaciones socioeconómicas de los estudiantes les comenzaron a pedir pagaré. Además de estos cambios, el rector comenzó a perder poder y se empoderó de ellos el vicerrector que funcionó en forma déspota, prepotente, con faltas de respeto y groserías en el trato con nosotros. En una oportunidad que me citó en su oficina, cerró la puerta y me trató con groserías, esto nunca sucedió con la rectoría anterior y con esta fue un desfile de prepotencias y de ver como colegas lloraban en sus puestos de trabajo por los malos tratos recibidos, de todo ello se le informó al rector y el solo nos pedía “paciencia... ya que él es así”.

Otro período muy complejo, fue el que vivimos a fin de año, a partir del estallido social, en el mes de octubre, pues a pesar de todas las circunstancias externas, logramos que a través de un proceso de diálogo muy intenso con nuestros estudiantes y apoyándolos de manera muy activa, logramos sortear esto de manera muy favorable, perdiendo muy pocos días de clase y permitiendo que terminaran sus estudios en tiempos más o menos normales. A pesar de todas estas circunstancias y el permanente aporte, apoyo y cariño que los trabajadores demostrábamos por nuestra institución, las relaciones con la nueva administración no se desarrollaban de la mejor manera y el ambiente era cada vez más complejo como lo relaté. Personalmente, en mi cargo de jefe de Carrera, me fue muy difícil acercarme a la nueva administración, ya que cambiaron diversos aspectos administrativos. Lo anterior se manifestó en que las reuniones de coordinación que siempre teníamos cambiaron de resolutivas (como era en la administración anterior) a meramente informativas, debido a que las decisiones eran adoptadas sólo por el Presidente del Directorio, Rector y Vicerrector.

Esto provocó situaciones muy tensas entre la nueva administración y los trabajadores, especialmente en mi sector, ya que se tomaron decisiones que afectaron transversalmente al Centro como cambio en misión y visión y la disminución de presupuestos, entre otras decisiones, las que claramente no



estaban basadas en el conocimiento de la realidad institucional, de nuestros estudiantes, la zona ni mucho menos los trabajadores. Todo lo anterior se lo hicimos saber al Presidente del Directorio, don Rolando Hernández, en una reunión solicitada por el Sindicato y en la cual participamos todos los trabajadores y trabajadoras del CFT, teniendo activa participación además de los dirigentes, yo y dos compañeros de trabajo más, quienes fuimos los que más hablamos en ella y expusimos todos los problemas que se estaban viviendo. Dicha reunión se realizó la última semana de octubre, no recuerdo exactamente la fecha, pero fue luego del 18 de octubre, en donde, como mencioné, manifestamos todas nuestras inquietudes y los malos tratos del Vicerrector que transformaban en hostil el ambiente de trabajo. A pesar de las promesas de reserva de la información y que se efectuarían las acciones que correspondían legalmente, que efectuó el Presidente del Directorio, comprendimos que no llegaríamos muy lejos, pues terminó enojándose con estos reclamos y nos criticó abiertamente por nuestra falta de compromiso con la institución por no defender a la rectoría.

Todo esto nos llevó a estar más unidos como sindicato, incluso se pensó en nosotros como candidatos a dirigir y esto lo sabía la rectoría. Como podrá suponer, lejos de mejorar la situación, el clima organizacional empeoró luego de esa reunión, siendo su principal consecuencia que se despidieran 8 trabajadores de los cuales 6 éramos afiliados y uno, Braulio Vásquez lo haría a fin de mes. Por tanto, fuimos elegidos específicamente miembros del Sindicato, quienes manifestamos las situaciones graves que se daban dentro del Centro para ser despedidos. Este temor de despido de miembros del Sindicato se sintió durante los últimos meses, debido a que, luego de dicha reunión, comenzaron las reestructuraciones de facto y cambios internos, sin mayor explicación, todos los cuales afectaban precisamente a quienes manifestaron sus inquietudes.

Es por esto que con fechas 02 y 16 de enero, se envían comunicaciones tanto a Rector don Patricio Pérez Vergara como al Presidente del Directorio, don Rolando Hernández Mellado, solicitando información respecto de las condiciones de los trabajadores sindicalizados, ya que existía un temor de dichos despidos, los



cuales finalmente se concretaron. Como se puede apreciar los despidos realizados constituyen una práctica antisindical, pues su objeto es el desincentivar y atemorizar a los trabajadores, pues tiene un claro mensaje, el que no se debe comunicar los malos tratos de que son víctimas los trabajadores por la administración actual bajo ningún respecto, sino serán despedidos y que el apoyo que les presta el sindicato no le importa a la nueva administración. Mi ex empleador tampoco puede respaldar y acreditar la causal esgrimida en la carta de comunicación del despido, ya que los hechos que la motivan son del todo falsos, como lo demostraremos en la oportunidad procesal respectiva, ya que ni existen bajas matrículas en el centro este año, al revés es todo lo contrario, el año 2020 es el mejor año en inscripción de alumnos, ni mucho menos, se justifica la reestructuración que se anuncia, ya que esa fusión de funciones (que no es tal) no tiene lógica alguna para el bienestar y buen desempeño de la institución (que acababa de ser acreditada bajo la estructura anterior) pues esta nueva Unidad Académica de Mecánica y Automatización podía ser dirigida por mí, sin ninguna duda, pues tengo los conocimientos y experiencia para ello o por lo menos podía continuar como profesor, como lo era antes de asumir el cargo de jefe de carrera, al que reitero yo no postulé, sino que se me ofreció por quienes eran las autoridades de la época, dos de los cuáles son los que me entregan la carta de despido, sin embargo, como ya lo hemos expresado, esas opciones no servían a la nueva administración, por todos los antecedentes que ya tenían de mí y mi permanente protección a los trabajadores dentro del sindicato y el objetivo de éste de debilitar al sindicato.

Circunstancias que nos llevan a la convicción de que el despido es antisindical. El despido de que trata esta denuncia constituye un golpe tremendo para el sindicato. Pues si bien, yo no detentaba ningún cargo oficial dentro del sindicato, era de las personas que más participaba en él y siempre tuve un rol activo en la lucha por defender los derechos de mis compañeros, lo que me llevo a enfrentar en variadas oportunidades a las autoridades en distintas épocas, claro que anteriormente todo se hacía en un clima de respeto y confianza en busca del



bienestar de la institución, sin que existiera posibilidad de represalia por una opinión disidente. Como lo indiqué, mi participación en el sindicato fue siempre activa, esto era sabido por la administración, incluso el hecho que me estaban pidiendo ser candidato para una próxima elección. Dichas situaciones toman aún más relevancia, cuando el despido culmina con un año de tensas relaciones con la nueva administración, donde siempre tuve un rol preponderante en la comunicación con esta, dando a conocer a las autoridades correspondientes la problemática que se daba y siendo víctima por tanto también, de los malos tratos, junto a otros trabajadores, por parte del Vicerrector. Como Su Señoría comprenderá, el hecho de que haya sido despedido luego de la reunión sostenida con el Presidente del Directorio, don Rolando Hernández, siendo uno de los representantes de la asamblea que más hablé y manifesté mis inquietudes y reclamos, bajo la promesa -falsa como se demostró posteriormente- que se mantendría las reservas y se haría lo que correspondía legalmente, no hace más que enviar un claro mensaje que la actual administración no está dispuesta a dialogar ni llegar a acuerdos, ni menos aceptar opiniones contrarias a su forma de dirección, ni mucho menos a escuchar a quienes hemos trabajado permanentemente por el crecimiento de la institución. Si bien es un argumento muy común, pero no por esto menos válido, debo señalar que el hecho de ser un trabajador de larga data y vasta experiencia en el CFT me hacía conocer muy bien las dinámicas internas y ser reconocido tanto por los estudiantes como los trabajadores como un elemento que aportaba dentro de la organización, lo que además se veía reflejado en una hoja de vida sin amonestaciones durante todos los años de trabajo que presté a esta institución.

Aún más, el hecho de que posterior a la reunión y nulo cambio por parte de las autoridades administrativas, surgiera un grave temor entre los trabajadores del sindicato de ser despedidos, lo que los llevó a solicitar en reiteradas oportunidades información respecto de la condición de sus funciones y puestos de trabajo, demostraba por una parte el ambiente de trabajo que se estaba viviendo en esos momentos, como la actitud que tuvo respecto de ellos las autoridades



institucionales quienes enviaron un claro mensaje a los demás trabajadores y trabajadoras con nuestros despidos. Debí hacer presente una vez más que, salvo una persona que todos sabíamos estaba solicitando su despido pues se quería jubilar, todos los demás despedidos ese 21 de enero fuimos miembros del sindicato, lo que considerando que tan solo un poco más del 60% de los trabajadores del CFT están sindicalizados, demuestra un grave sesgo sindical en ellos y que fundamenta con mucha mayor claridad este despido antisindical. Esto se refuerza por el hecho que fuimos despedidos entre el 21 y 22 de enero las tres personas que, fuera de los dirigentes sindicales, más hablamos en esa reunión. Insisto, el mensaje entregado con este despido no sólo tuvo por objetivo a los socios del sindicato sino para todos los trabajadores de la empresa, y fue el siguiente: la administración no está dispuesta a dialogar con el Sindicato ni a cambiar su forma de dirección o trato con los trabajadores, y todo aquel que se atreva hablar será despedido, pues ello fue lo que ocurrió, en cuanto pudo dio la señal de despedir a uno de sus más emblemáticos y antiguos socios, quien fue una cara visible frente a la nueva administración en la defensa de los trabajadores del sindicato y uno de las tres personas que más habló en esa reunión.

Indicios de despido antisindical.

1. El cambio de autoridades realizadas en el año 2019, mediante la cual se nombra como Rector a don Patricio Pérez Vergara, Vicerrector a don Eduardo Rozas y como Presidente del Directorio a don Rolando Hernández.

2. Los cambios impuestos por la nueva administración respecto a la dirección y toma de decisiones del Corporación Educacional UDEC, C.F.T. Lota – Arauco, excluyendo al sindicato, trabajadores y Jefes de Carrera con mayor experiencia en el Centro.

3. Las reuniones de coordinación del CFT pasaron a ser meramente informativas, siendo tomadas las decisiones sólo por los nuevos directivos.

4. La pésima y casi nula comunicación entre las autoridades administrativas y los trabajadores, especialmente con nosotros los Jefes de Carrera, quienes estábamos a cargo de informar de los problemas diarios del Centro.



5. Los malos tratos e insultos de que fui víctima junto a otros compañeros de trabajo por parte del Vicerrector, don Eduardo Rozas.

6. Producto de lo anterior, solicitamos una reunión con el Presidente del Directorio, don Rolando Hernández, en la cual participé y manifesté activamente todas las situaciones que se daban en la relación entre los directivos y los trabajadores, la cual se realiza la última semana de octubre.

7. El resultado de dicha reunión fue que, los trabajadores que hablamos en representación de la asamblea no aforados, fuimos despedidos.

8. Posterior a dicha reunión la tensión con las autoridades fue en aumento, volviendo el ambiente laboral aún más hostil.

9. Además, fue en este momento en que comienzan a realizarse las “reestructuraciones”, que se aplican de facto, sin mayores explicaciones y sin ser presentadas al consejo académico, que tendrían como resultado la supresión de varios cargos de trabajadores del sindicato, entre ellos el mío.

10. Dadas estas acciones por parte de la administración, el sindicato solicita información y reuniones de carácter urgente con fecha 02 y 16 de enero, con el objeto de conocer la condición laboral de los trabajadores que se veían afectados, las que no fueron contestadas.

11. El hecho de mi despido junto a otros 7 trabajadores, de los cuales 6 nos encontrábamos afiliados al sindicato y el último, por afiliarse, bajo la causal del art. 161 inciso 1° del C. de. T.

12. La proximidad temporal entre la fecha de la reunión con el Presidente del Directorio, el comienzo del proceso de “reestructuración” del C.F.T. Lota – Arauco, la carta enviada por nuestro sindicato y mi despido.

13. El que la carta de aviso de despido considerara como motivo fundamente de mi despido la baja en las matrículas para el año 2020, situación que es totalmente falsa, ya que el presente año hubo un récord de matrículas, además de la creación de nuevas carreras.

En este caso la demandada no podrá demostrar de ninguna manera la justificación, idoneidad, necesidad ni proporcionalidad de la medida de despido



puesto que ninguna justificación expuesta resulta ser verdadera, como ya latamente he explicado en este escrito” (Sic).

Pide se acoja la demanda.

1. Se declare que su despido ha sido un despido antisindical.
2. Por lo tanto, éste no ha producido efecto alguno, debiendo su empleador reincorporarlo a su puesto de trabajo.

3. Su empleador debe pagarle sus remuneraciones íntegras durante todo el tiempo que haya estado separado de sus funciones a razón de \$1.428.943.- mensual, con intereses y reajustes, o el valor que corresponda conforme a lo establecido en la causa.

4. Que se condena a la demandada a pagar las costas de esta causa.

O las sumas mayores o menores a las señaladas que se establezca conforme al mérito del proceso, con los reajustes e intereses legales que correspondan.

5. Asimismo, que se ordene a su empleador, adoptar las medidas que se estimen pertinentes a fin de reparar las consecuencias del acto lesivo, para lo cual proponen o dejan a consideración las siguientes medidas:

- a) Que su empleador deberá disculparse ante él y ante su sindicato, mediante carta escrita, por haber incurrido en un despido antisindical en su contra;

- b) Que su empleador deberá informar a todos los trabajadores de la empresa, por escrito, que la empresa reconoce el derecho a la libertad sindical y que ningún trabajador sufrirá represalia alguna por su afiliación sindical o su participación en las actividades del sindicato.

En subsidio, se interpone denuncia de tutela por vulneración del derecho a la no discriminación y la libertad de opinión, con ocasión del despido, en base a los mismos hechos ya expuestos.

Pide se acoja la demanda resolviendo que:

1. Con ocasión de su despido se ha vulnerado su derecho a la no discriminación y el derecho a la libertad de opinión;



2. Por lo tanto, su empleador deberá pagarle las siguientes cantidades y conceptos:

- a) Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, \$1.428.943.-
- b) Indemnización por años de Servicios, \$ 15.718.373.-
- c) \$ 4.715.512.- como recargo legal sobre la indemnización por años de servicio correspondiente a la letra b) del art. 168 del CT, o el aumento que corresponda a la calificación que se haga de su despido.
- d) \$15.718.373.- como indemnización especial conforme al art. 489 del Código del Trabajo, lo que equivale a once meses de su última remuneración mensual, o la suma inferior a esa pero no inferior a 6 meses (\$8.573.658.-) de su última remuneración que se estime conforme al mérito del proceso.

3. Se le adeudan horas extraordinarias de trabajo y cuya suma asciende al valor de \$2.384.471.-

4. Su empleador debe pagar las costas de esta causa.

O las sumas mayores o menores a las señaladas que se establezca conforme al mérito del proceso, con los reajustes e intereses legales que correspondan.

5. Asimismo, que se ordene a su empleador, que debe adoptar las medidas pertinentes a fin de reparar las consecuencias del acto lesivo, para lo cual propone:

a) Que su empleador deberá disculparse ante él y ante su sindicato, mediante carta escrita, por haber incurrido en un despido discriminatorio por motivos sindicales;

b) Que su empleador deberá informar a todos los trabajadores de la empresa, por escrito, que la empresa reconoce el derecho a la libertad sindical y que ningún trabajador sufrirá represalia alguna por su afiliación sindical o su participación en las actividades del sindicato.

Luego señala que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 7° del Código del Trabajo, y en carácter subsidiario de ambas denuncias interpuestas en lo principal y en el primer otrosí del libelo, viene en interponer demanda por



despido improcedente, en base a los fundamentos ya expuestos, solicitando en definitiva acoger la demanda y condenar a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. La suma de \$4.715.512.- como recargo legal sobre la indemnización por años de servicio correspondiente a la letra b) del art. 168 del Código del Trabajo, o el aumento que corresponda a la calificación que se haga de su despido.

2. Se le adeudan horas extraordinarias de trabajo y cuya suma asciende al valor de \$2.384.471.-

3. Que el empleador debe pagar las costas de esta causa.

O las sumas mayores o menores a las mencionadas que se establezcan en base a los antecedentes de la causa, todo ello con los intereses y reajustes que corresponden conforme a la ley.

Segundo. Contestación de la demanda. Que, por su parte compareció ante este juzgado don REMBERTO VALDÉS HUECHE, abogado, domiciliado en Florida N°970, comuna de Concepción, por la parte denunciada y demandada, CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC C.F.T LOTA-ARAUCO, también en adelante Centro de Formación Técnica Lota-Arauco, o CFT Lota-Arauco, persona jurídica del giro de su denominación, R.U.T 96.841.160-8, representada por don Eduardo Enrique Rozas Paz, cédula de identidad número 6.778.434-0, ingeniero civil mecánico, ambos domiciliados en calle Carlos Cousiño N° 184-199, comuna de Lota, quien expone:

“En este acto contesto denuncia por despido antisindical en procedimiento de tutela laboral interpuesta contra mi representada, CFT Lota-Arauco, solicitando desde ya su rechazo, en todas sus partes, con expresa condena en costas, todo en virtud de los argumentos de hecho y fundamentos de derecho que paso a exponer.

En cuanto a la situación laboral del denunciante.

1.- El denunciante, don Juan Carlos Garrido Méndez, ingresó a desempeñarse en el cargo de docente al Centro de Formación Técnica Lota-



Arauco, ubicado en Carlos Cousiño número 184-199, comuna de Lota, con fecha 1 de marzo del año 2005.

2- Mediante anexo de contrato de trabajo de 1 de marzo de 2016 asumió el cargo de Coordinador de Carrera, y luego, por anexo de 1 de julio de 2016, el cargo de Jefe de Carrera.

3.- Durante el tiempo que prestó servicios para mi mandante, el denunciante nunca desempeñó cargo sindical alguno, ni tampoco mantenía representatividad de ninguna naturaleza del sindicato en reuniones o ante las autoridades del Centro de Formación Técnica Lota-Arauco, lo cual reconoce expresa y reiteradamente en su libelo.

4.- Es con ocasión de la disminución del número de alumnos matriculados para el año académico 2020, respecto de años anteriores, y conforme a la proyección realizada el año 2019 de matrículas probables para el próximo período estudiantil, y las mermas económicas que mi mandante venía arrastrando los últimos años, es que la Corporación se vio en la necesidad de optimizar, racionalizar y reestructurar el personal existente, con el fin de adaptar la Institución, tanto desde el punto de vista orgánico, como desde el punto de vista administrativo y funcional (redistribución de cargas de trabajo), redistribuyendo el personal y/o funciones, sea por concentración de las mismas, o por su separación entre dos o más trabajadores antiguos, tal como ocurrió en el caso particular del denunciante. Es en este contexto, y dada la movilidad interna producto de esta readecuación estructural, que la institución, con fecha 21 de enero de 2020, tuvo que prescindir de los servicios del denunciante, ya que su cargo fue suprimido, y sus funciones son desarrolladas por distintos funcionarios existentes dentro de la Corporación, cuestión que por sí sola da cuenta de la necesidad en que se vio sometida la institución.

5.- En atención a lo anterior, debemos señalar un antecedente de la mayor importancia, y que el denunciante omite para beneficio de su relato, siendo este el hecho que, el 21 de enero de 2020 fueron desvinculados 8 trabajadores del Centro de Formación Técnica Lota-Arauco, entre los cuales se encuentra el denunciante,



y además los ex trabajadores, don Diego Gonzalo Erices Bravo (jefe de carrera prevención de riesgos y administración de empresas); don Danilo del Carmen Alarcón Burgos (jefe de departamento de práctica laboral y titulación); don Luis Carter Báez (guardia); don Jonathan Andrés Moreno Díaz (psicólogo); don Carlos Rodrigo Rivas Reyes (jefe departamento contabilidad y finanzas); don Fernando Morales Muñoz (guardia); y don Braulio Esteban Vásquez Morales (pañolero). Dicho de otra forma, no fue desvinculado únicamente don Juan Carlos Garrido Méndez, sino que también otros 7 trabajadores, debido a una reestructuración de cargos y separación de los ya citados, tal como se expone con claridad en la carta de despido. En otras palabras, no existe ni existió ni ninguna animosidad para con don Juan Carlos Garrido Méndez, ni con ningún otro trabajador del CFT Lota-Arauco.

Negación de los fundamentos legales y fácticos de denuncia. Así, somos enfáticos en señalar que, sin perjuicio de negar todos los fundamentos legales y fácticos de la denuncia, en cada argumento expuesto por nuestra parte anteriormente, además negamos expresamente los siguientes hechos:

1.- No es efectivo, que el Centro de Formación Técnica Lota Arauco haya vulnerado alguno de los derechos fundamentales del denunciante con ocasión del despido, en especial la libertad sindical, siendo falsos los hechos indicados por el denunciante como fundante de la acción de práctica antisindical que se pretende atribuir a mi representada.

2.- No es efectivo, que el despido o desvinculación del denunciante haya sido vulneratorio o atentatorio de la libertad sindical, no siendo procedentes las pretensiones que se sustentan en la vulneración a la libertad sindical.

3.- No es efectivo, que la desvinculación del actor sea un despido improcedente, lo cual, en todo caso tampoco tuvo ninguna relación con su afiliación sindical.

4.- No es efectivo, que mi representado adeude las remuneraciones reclamadas o alguna prestación laboral, careciendo de total fundamento aquellas.



5.- Se niega, en general en forma categórica la causa de pedir y el objeto pedido por el denunciante, siendo carga de aquel acreditar los hechos que constituyen los fundamentos y causa de pedir de sus pretensiones, y que solicitó ante este tribunal.

6.- No es efectivo, que mi representado adeude al actor intereses, reajustes, ni menos aún puede ser condenado a las costas. En resumidas cuentas, negamos todo el relato de la demanda.

Excepciones opuestas a la demanda. Previo a contestar el fondo de la denuncia, se opone excepción de caducidad de la acción de practica antisindical.

Ante el evento de desestimarse la excepción de caducidad, oponemos excepción perentoria de negación de los hechos. Formalmente, y sin perjuicio de las excepciones que se desarrollarán, oponemos la excepción perentoria de negación expresa de los hechos contenidos en el relato de la demanda.

Se solicita el rechazo de la demanda al no haberse incurrido en práctica antisindical por la denunciada. La denuncia de práctica antisindical debe ser rechazada por INFUNDADA, toda vez que mi mandante, CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC C.F.T LOTA-ARAUCO, debidamente representada, o por medio de sus trabajadores con facultades de representación no ha vulnerado la libertad sindical de que era titular el actor, con ocasión de su despido por causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. El despido del denunciante no fue por motivos sindicales.

Rechazo de la demanda por falta de requisitos para procedencia de práctica antisindical.

1.- Como se ha señalado precedentemente en todo momento la CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC C.F.T LOTA-ARAUCO ha respetado irrestrictamente las normas constitucionales, internacionales sobre derechos fundamentales y legales hacia las organizaciones sindicales, sus afiliados, ex afiliados y trabajadores desvinculados con ocasión del término de sus contratos de trabajo no incurriendo en ninguna práctica antisindical.



2.- Por otro lado, no se puede pasar por alto que en la denuncia del actor se invoca que su despido es una especie de represalia, según su parecer, por su participación en el sindicato, esto es como un integrante o miembro más de todos los existentes en el sindicato del CFT Lota-Arauco, y por su supuesta participación en una reunión con el directorio del CFT Lota-Arauco donde participaron asimismo además de los dirigentes como lo indica el actor “todos los socios y socias del sindicato que pudieron”, sin embargo vemos que en este caso el sindicato del CFT Lota-Arauco no es denunciante en autos, ni existe reclamación administrativa ni demanda del mismo en contra de mi representada por práctica antisindical ni despido antisindical. Lo que deja en evidencia que la denuncia del actor es una creación artificiosa de una supuesta práctica antisindical respecto de mi representada, toda vez que si el despido del actor, constituye una represalia de una actividad sindical ¿Por qué entonces el sindicato u organización sindical del CFT Lota Arauco no interpuso denuncia de práctica antisindical en favor de sus afiliados desvinculados?. Esto es porque los hechos expuestos y que involucran al CFT Lota-Arauco y su sindicato no son ciertos, es más la relación de mi representada con su sindicato es normal y no existen problemas entre ambos, manteniéndose en una relación en buenos términos.

3.- En palabras sencillas, se conceptualiza al despido antisindical, como aquél que se realiza “por causa de” o “en represalia” de la actividad sindical del trabajador exonerado. ¿Existe, acaso en este despido, alguna intención maliciosa del empleador de atentar contra los derechos sindicales subjetivos del actor en cuanto trabajador del CFT Lota-Arauco?, la respuesta es clara y enfática y es NO, no ocurre en la especie aquello. Aquella exigencia emana de disposiciones dispersas en el Código del Trabajo las cuales disponen: Art. 215 CT. No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.” Art. 289 CT. Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad



sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes: a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.” Y especialmente lo encontramos en el artículo 294 del Código del Trabajo, que establece: “Si el despido o el término de la relación laboral de trabajadores no amparados por fuero laboral se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en sus incisos tercero, cuarto y quinto.”

4.- En concordancia con lo precedente, cuando ha existido un despido antisindical la decisión del empleador se fundamenta en un interés ilegítimo, como lo es el atentar contra la libertad sindical de sus trabajadores, algo totalmente opuesto a la voluntad de mi representada. Lo cierto es que a finales de octubre existió una conversación informal donde participó el presidente del directorio don Rolando Hernández y el rector Patricio Pérez, que se dio de forma espontánea, que se sostuvo en una sala del CFT Lota-Arauco con estudiantes del plantel y varios trabajadores afiliados al sindicato y otros que no están afiliados, con un total de 30 personas, donde se conversó del tema de la contingencia, producto del denominado “estallido social” de octubre de 2019, siendo la mayor participación la de los estudiantes quienes estaban preocupados por la continuidad de sus clases, ignorando mi representada si participó de ella el actor o si manifestó algo en aquella reunión, lo cierto es que si así fue no fue algo que se considerara en su despido, más aún cuando existió una diferencia de casi tres meses entre esa conversación y el despido. Es así que la CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC C.F.T LOTA-ARAUCO no ha incurrido en una práctica antisindical como consecuencia del despido del actor. En ese entendido es que el Código del



Trabajo, la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores, así como las resoluciones administrativas, han configurado las prácticas antisindicales sobre la base de dos elementos básicos, a saber: a) La existencia de una “lesión” de la libertad sindical; b) La imputación de su producción a un “comportamiento intencional” de alguno de los sujetos mencionados en el Código del Trabajo. Este último elemento, así como el precedente, no se configuran desde ninguna perspectiva respecto de la supuesta práctica antisindical denunciada por el actor. Tratándose de la lesión, de la libertad sindical, aquella se caracteriza por incorporar en su estructura dos aspectos: a) La necesidad de constatar la existencia de un perjuicio sobre la libertad sindical; b) La existencia de determinar que el mismo es contrario a derecho, injusto o ilícito, así debe tratarse de un perjuicio antijurídico.

5.- Refiriéndonos a los requisitos expuestos de estructura de práctica antisindical, en el presente caso hay una inexistencia absoluta de una conducta intencional del empleador de lesionar la libertad sindical, así tanto la normativa legal como la interpretación realizada por los tribunales superiores de justicia en la jurisprudencia vigente, señala que es requisito indispensable para que se configure una conducta, por acción u omisión, constitutiva de una práctica antisindical, que ésta corresponda a una conducta con intención o ánimo deliberado y consciente del empleador de atentar contra la libertad sindical, situación que como hemos expresado se descarta absolutamente en el caso de autos. Así, para que se configure una práctica antisindical no sólo se requiere la existencia de una acción u omisión que lesione la libertad sindical, sino también la **CONSTATACIÓN** de que la misma **ESTÉ INTENCIONALMENTE ENCAMINADA A CONSEGUIR ESTE RESULTADO**, de este modo y al establecerse en la ley una responsabilidad del empleador, donde se considera en el Código Penal, la imposición de severas sanciones patrimoniales y multas, e incluso en la Ley N°19.886 se establece la sanción de prohibición de contratar con el estado por 2 años, por lo que se justifica que se exija imputabilidad al empleador para la configuración de una conducta antisindical.



Así, concluyendo el requisito estructural para que exista una conducta antisindical sancionable, de conformidad a nuestro marco legal, es la concurrencia de un elemento volitivo (la intención del agente de lesionar la libertad sindical), que en el presente caso no concurre, toda vez que el despido del demandante no es consecuencia ni de su afiliación ni de su participación en la actividad sindical. De este modo el elemento intencional no concurre en la especie, toda vez que el sindicato no mantiene intervención ni directa ni indirecta en hechos que motivan el despido del actor; el sindicato del CFT Lota-Arauco ni siquiera ha actuado ni como denunciante ni co-denunciante de los hechos sostenidos por el demandante en su denuncia; y los hechos justificantes del despido del actor no constituyen ejercicio de alguno de los derechos que se entienden integrantes de la libertad sindical.

6.- Que además de la existencia de este elemento volitivo, o animus injuriandi, para la existencia de una práctica antisindical, se requiere la existencia de un resultado lesivo cierto, real, esto es la existencia de un resultado concreto, que haga evidente una lesión a la libertad sindical. El resultado lesivo de la práctica antisindical se configura por los elementos que deben concurrir de forma copulativa que son: a) La existencia de un perjuicio sobre la libertad sindical; y b) que el mismo sea contrario a derecho, injusto o ilícito, debe ser antijurídico. La lesión se refiere a toda “ofensa, violencia o daño inferido a un bien”, que merece un juicio reprobatorio del ordenamiento jurídico y genera reacción contraria por parte de él, y que se traduce finalmente en una sanción. Por lo anterior, es indispensable para la configuración de la práctica antisindical, que el perjuicio a alguno de los derechos que conforman la libertad sindical sea antijurídico, es decir, que ante el hecho no exista una norma jurídica que establezca específicamente el deber del trabajador, o del sindicato, de soportar una limitación de tales derechos. Así, no toda conducta que limite la actividad sindical es una práctica antisindical, tal limitación, sólo puede considerarse lesiva de la actividad sindical, si tiene su origen en una decisión contraria a la ley, o claramente arbitraria e injustificada, y que produzca una lesión a la libertad sindical, de este modo la antijuricidad es elemento de existencia de la conducta antisindical. De



acuerdo con lo precedente, antisindical es aquello como tal calificable en términos de ilegalidad, en relación de las específicas previsionales de la ley o normas contractuales. La valoración a realizarse para determinar un acto configurador de práctica antisindical exige que el mismo se descompense en dos etapas: primero, la determinación de “la ilegalidad del comportamiento” y segundo, la constatación de que el mismo, objetivamente, es en sentido atentatorio de la libertad y actividad sindical. Por esta razón, la licitud o ilicitud, de cualquier acto, que limite las posibilidades de actuación sindical de un sujeto debe subordinarse a la verificación de que a través de él se ha violado un deber, o una prohibición, directamente establecido en la ley, o en una convención. La situación de autos es que tampoco en este caso concurre una lesión antijurídica de la libertad sindical, ya que el fundamento del despido del demandante, de carácter objetivo, no es un accionar de represalia por su afiliación, ni participación sindical, y en ese sentido el artículo 294 del Código del Trabajo es claro, por lo demás no existe ni se relata en la denuncia ninguna actuación del denunciante, en actividades propiamente sindicales que pudieren estimarse ni aun mínimamente que condujeron a un despido antisindical, toda vez que nunca el actor participó de la directiva, o fue delegado del sindicato, no participó nunca en procesos eleccionarios del sindicato en todos los años que trabajó en el CFT Lota Arauco, no ocupaba ningún cargo de representatividad del sindicato y sus miembros ante las autoridades y jefaturas del CFT Lota-Arauco, lo cierto es que para el empleador el actor era un trabajador más del plantel, sin distinguir si era miembro del sindicato o no, más aún cuando es el propio actor quien reconoce que ese día de su despido se desvincularon en total 8 trabajadores, de los cuales sólo algunos estaban sindicalizados y otros no. Así, es como en el presente caso no concurre ninguno de los requisitos que la jurisprudencia nacional ha considerado deben darse para condenar a un empleador de despido antisindical.

El real fundamento del despido del actor. 1.- Lo cierto es que en el presente caso se le puso término al contrato de trabajo del demandante de acuerdo a la causal establecida en el art. 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es,



“necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, invocando como fundamento fáctico: “la disminución del número de alumnos matriculados para el año académico 2020, respecto de lo proyectado y de años anteriores, y las mermas económicas que la Corporación ha vendido arrastrando los últimos años, la Corporación se ha visto en la necesidad de optimizar, racionalizar y reestructurar el personal, con el fin de adaptar la Institución, tanto desde el punto de vista orgánico, como desde el punto de vista administrativo y funcional (redistribución de cargas de trabajo), redistribuyendo el personal y/o funciones, sea por concentración de las mismas o por su separación entre dos o más trabajadores antiguos. En su caso particular, la carrera de Refrigeración comienza su cierre programado, a contar del año académico correspondiente al 2020 y, además, se suprimen las jefaturas de las carreras de Mecánica Industrial y la carrera de Instrumentalización y Automatización Industrial, que serán fusionadas administrativamente en una Unidad Académica Mecánica y Automatización. En este contexto, y dada la movilidad interna producto de esta readecuación estructural, la Institución debe prescindir de sus servicios. Mantener vigente su contrato como Jefe de Carrera, en las actuales condiciones de la Corporación no es eficiente, por lo que será suprimido su cargo, cuyas funciones serán desarrolladas por distintos funcionarios dentro de la Corporación. La disminución en la matrícula, el proceso de menor crecimiento en nuestro país, de público conocimiento, y las mermas económicas que la Corporación ha venido arrastrando los últimos años de no nos permiten mantenerlo en sus servicios”.

2.- Así, el despido del demandante no es un acto ilegal, prohibido por la ley y la Constitución, sino que es una decisión amparada por el ordenamiento jurídico vigente, con fundamento en la garantía fundamental constitucional del artículo 19 N°21 de la Constitución Política, como lo es la libertad de empresa. Es conforme a aquella, que efectivamente y debido a la baja cantidad de matrículas para el año 2020, en relación con la proyección que tenía la administración del CFT Lota Arauco, sumados a la compleja situación de materialidad de las instalaciones, económica y social al interior del plantel educacional, posterior a los hechos del



denominado “estallido social” de octubre del año 2019, lo cual reconoce inclusive el propio actor en su libelo, los obligó a realizar un proceso de racionalización, que implicó reestructurar las funciones e instalaciones del CFT Lota-Arauco, lo que guarda armonía con el ordenamiento jurídico nacional en su conjunto, pues se refiere al desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndole al empleador la mantención, conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que estime más adecuada y más propicia en consideración al desarrollo eficiente de la actividad realizada, y conforme a las condiciones sociales y económicas del país, del cual cualquier actividad económica no está ajena, derecho que se encuentra amparado en el artículo 19 N°21 de la Constitución Política, derecho que además ha sido reconocido en el Código del Trabajo, en diversas disposiciones dispersas, como el artículo 306 inciso 2°, que determina que no pueden ser objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa; y el propio artículo 161 inciso 1° que reconoce el derecho del empleador de organizar su empresa, permitiéndole poner término al contrato de sus trabajadores si lo amerita las propias necesidades de la empresa. De acuerdo con aquello, si para asegurar los beneficios y éxito de su actividad económica se requiere la separación de un trabajador, el empleador se encuentra facultado legalmente para hacerlo, obteniendo a su favor el trabajador desvinculado las indemnizaciones legales correspondientes, consagrando así el sistema jurídico nacional una estabilidad relativa para los trabajadores, armonizando con el derecho del empleador de poder organizar y administrar su empresa. En el presente caso, el demandante fue debidamente indemnizado, de acuerdo con el finiquito puesto a disposición del trabajador dentro del plazo legal, y firmado entre las partes con fecha 30 de enero de 2020 en la Notaría de Lota de don Luis Zambrano Cadena.

Es así que el despido del actor se fundó en un hecho objetivo consistente en la reestructuración del plantel, atendidas las condiciones imperantes económicas y sociales del establecimiento que requirió la desvinculación de un total de 8 trabajadores. Existen hechos objetivos claros, que afectaron al CFT



Lota-Arauco, y que fueron que las matrículas del año 2020, pese a la apertura de nuevas carreras, no superaron las expectativas proyectadas por la administración del centro educacional en el año 2019 y con ello las mermas económicas del plantel, y con ello la necesidad de realizar una reestructuración redistribuyendo el personal y/o funciones, como el cierre programado de la carrera de Refrigeración, en que detentaba la jefatura de carrera, suprimiendo además las Jefaturas de las carreras de mecánica Industrial y de Instrumentalización y Automatización industrial en el Departamento de Abastecimiento y Logística, que serán fusionadas administrativamente en una Unidad Académica Mecánica y Automatización.

3.- De acuerdo con ello, el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, establece expresamente la procedencia del despido de un trabajador por racionalización, dentro de lo cual abarca la reestructuración de planta, la cual era imprescindible, atendida a las condiciones económicas tanto del país producto del bajo crecimiento económico agravado por los hechos de octubre del 2019 del caos político-social; como del plantel el cual ha tenido mermas considerables, ya en octubre del 2019 producto de los hechos que son de público conocimiento, en que ocurrieron actos de desorden al interior del plantel, que implicaron gastos y pérdidas económicas, hechos que inclusive el actor reconoce en su libelo, y que se acentuaron más agudamente con la baja matrícula del año 2020, muy inferior a la proyectada por la administración en el año 2019, el cual tenía grandes expectativas luego de la apertura de nuevas carreras en el CFT Lota-Arauco.

4.- Si bien la objetivación no implica una prescindencia absoluta de la voluntad del empleador, en cuanto a las causas mismas de la desvinculación del trabajador, interpretarlo de dicha manera, supondría desconocer abiertamente que toda racionalización, o modernización suponen por parte de la dirección de la empresa, una decisión positiva de obrar así, por lo que debe considerarse objetiva la aplicación de la causal necesidades de la empresa, no porque ésta se genere con motivo de un hecho ajeno a la voluntad del empleador, sino que aquella en tanto decisión patronal adoptada exhiba una fundamentación de carácter técnica perfectamente constatable, como ha sucedido en el caso de autos. En cuanto a la



procedencia y aplicación de la causal de necesidades de la empresa, la causal no puede ser entendida exclusivamente desde la óptica jurídica, sino que al conceptualizarla debe necesariamente considerar otros saberes relacionados, ligados fuertemente a la organización, a la dinámica y a la estrategia empresarial. Así, la Racionalización implica aquellas estrategias que se dirigen a organizar la empresa, de tal modo que se obtengan los mejores resultados posibles con los menores costos o esfuerzos, en dicho sentido no puede ser sino entendida como una reestructuración organizativa que consiste, entre otros, en rediseñar los procesos básicos del negocio y efectuar cambios en la dirección y control de la producción; procesos estrechamente vinculados a políticas de desconcentración empresarial y de externalización, todo lo cual persigue objetivos de reducción de costos y mayor competencia, políticas diseñadas para obtener ventajas comparativas ante la competencia. En cuanto a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tal como se desprende de su consagración legal, la causal no exige que las contingencias que justifican el despido afecten al conjunto de la empresa. Por el contrario, se alude conjuntamente a otras unidades menores de evidente connotación organizacional, como lo son el establecimiento y el servicio. Finalmente, se puede indicar que con esta causal el legislador persigue la materialización de la función que le ha asignado a la causal, la cual es permitir al empleador adaptar o reestructurar la organización al nuevo entorno, dentro de un contexto de protección al trabajador.

5.- Las causales del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, no son taxativas, son meramente ejemplificativas, toda vez que la expresión utilizada en el precepto legal, pone de manifiesto que la intención del legislador no fue el circunscribirlas a las hipótesis descritas en el precepto. La jurisprudencia en lo atinente a esta causal, ha dispuesto que no estableciendo la norma qué se entiende por “racionalización” debemos recurrir a la definición de la Real Academia de la Lengua Española, que define racionalización: como “la acción y efecto de racionalizar el trabajo” y que “racionalizar” importa “organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los



costos con el mínimo esfuerzo”. La jurisprudencia, está conteste en concluir que no es necesario que concurra una crisis generalizada dentro de la empresa para proceder a aplicar la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, sino que puede perfectamente corresponder a un caso 18 particular, en que, por razones fácticas, se hace necesaria la separación de un trabajador. Por algo la norma se refiere a “uno o más trabajadores”, esto dado que al no ser taxativas las circunstancias, la causal se puede aplicar a situaciones homologables, que guarden relación con aspectos técnicos o económicos.

6.- En el caso de autos su despido se le comunicó por carta certificada al actor y a la Inspección del Trabajo, en forma legal, incorporando en la carta los montos a pagar con motivo de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicio, feriado legal y proporcional y vacaciones progresivas. De lo señalado precedentemente, es claro que concurren en el caso los presupuestos objetivos, que hicieron procedente invocar como causal del término de contrato de trabajo entre mi representada y el demandante la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, siendo en este caso improcedente el pago del recargo legal previsto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal, al haberse ajustado a derecho el despido y que se acreditará en su oportunidad” (sic).

Pide tener por contestada la demanda.

En subsidio de lo precedentemente expuesto, contesta denuncia de tutela laboral por vulneración del derecho a la no discriminación y libertad de opinión, con ocasión del despido, solicitando su rechazo en base a los mismos fundamentos ya expuestos.

En subsidio, a todo lo precedente, para el caso que se estime acoger la demanda de autos, pide se sirva el tribunal declarar al pago de los rubros y montos que resulten del mérito del proceso, pero en todo caso en sumas inferiores a las demandadas, asimismo si se resolviere acoger la acción de tutela, se solicita que respecto de la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, disponga el pago por el monto mínimo establecido en la misma disposición legal.



Que se declare que el empleador tuvo motivos plausibles para despedir al actor y litigar en estos autos. Todo con expresa condena en costas al demandante.

En subsidio de lo anterior, contesta demanda laboral por despido improcedente solicitando desde ya su total rechazo, con expresa condena en costas, en virtud de los argumentos de hecho y fundamentos de derecho que expone, que encuentran su sustento en los antecedentes ya expuestos al contestar las denuncias de practica antisindical y vulneración de derechos fundamentales.

Tercero. Caducidad. Que, en audiencia preparatoria, se rechazó sin costas la excepción de caducidad opuesta por la demandada.

Cuarto. Hechos no controvertidos.

- 1.- Existencia de la relación laboral entre las partes.
- 2.- La fecha de inicio de la relación laboral.
- 3.- Funciones desarrolladas por el trabajador.
- 4.- La remuneración para efectos indemnizatorios.
- 5.- La fecha de término de la relación laboral, la causal invocada.
- 6.- La naturaleza indefinida del contrato.
- 7.- Suscripción de finiquito, con reserva de derechos.

Quinto. Auto de prueba.

1.- Hechos, circunstancias e indicios que acrediten que el despido del actor constituyó una práctica antisindical por parte del empleador, en los términos que expone en su demanda.

2.- Hechos, circunstancias e indicios que den cuenta que con ocasión del término de la relación laboral se vulneraron los derechos fundamentales del actor, en los términos que expone en su demanda.

3.- Para la afirmativa, en los dos puntos anteriores de prueba, razonabilidad y/o proporcionalidad de las medidas adoptada por el empleador que se estiman vulneratorios de derechos fundamentales o práctica antisindical.

4.- Efectividad de los hechos invocados en la carta de término de la relación laboral remitida por el empleador al trabajador. Circunstancias que acrediten la



configuración de la causal invocada y cumplimiento de las formalidades legales para haber procedido al despido del actor.

5.- Efectividad de adeudarse al trabajador las prestaciones laborales que reclama, naturaleza de las mismas, monto, y si correspondiere fecha de pago.

Sexto. Prueba demandante.

I.- Documental.

1. Contrato de Trabajo de 01 de marzo de 2005.
2. Dos anexo de contrato de trabajo de marzo de 2019.
3. Finiquito de 23 de enero de 2020 con reservada de derecho, firmado ante Notario Público y Conservador Interino de Lota, don Luis Guillermo Zambrano Cadena con fecha 28 de enero de 2020.
4. Carta de aviso de despido de fecha 21 de enero de 2020.
5. Carta enviada por el Sindicato a don Rolando Hernández con fecha 02 de enero de 2020.
6. Carta enviada por el Sindicato a don Patricio Pérez, con fecha 16 de enero de 2020.
7. Registro histórico de matrículas de alumnos en CFT Lota – Arauco de las distintas sedes, registro de datos al día 19 de marzo de 2020.
8. Correos electrónicos enviados por Sindicato de Trabajadores de CFT Lota Arauco con fecha 04 de noviembre de 2019 a don Rolando Hernández, don Patricio Pérez y don Eduardo Rozas, y sus documentos adjuntos.
9. Minuta de reflexión interna, celebrada con fecha 28 de octubre de año 2019.
10. Liquidación remuneraciones de junio 2005.

II.- Confesional. Absuelve posiciones en representación de la parte demandada don Cristian Patricio Pérez Vergara, cédula de identidad N° 11.899.727-1.

III.- Testimonial. Declararon los siguientes testigos.

- 1.- Cristian Edgardo Medina Ceballos, cédula de identidad N° 14.071.673-1



2.- Hortencia Del Carmen Zapata Castro, cédula de identidad N° 9.138.269-5.

3.- Diego Gonzalo Erices Bravo, cédula de identidad N° 10.955.401-4,

4.- Felipe Antonio Sandoval Adán, cédula de identidad N° 14.140.189-0

IV.- Exhibición de Documentos.

Se exhibe por la demandada:

1.- Liquidaciones de remuneración del denunciante, don Juan Carlos Garrido Méndez, correspondientes a los últimos 6 meses anteriores a su despido, del mes de agosto de 2019 a enero de 2020.

2.- Registro de asistencia desde enero del 2019 a enero de 2020.

La parte demanda da por cumplida la diligencia de exhibición de documentos.

V.- Oficios. Se da lectura y se incorpora a través del sistema informático la respuesta del oficio solicitado al Sindicato de Trabajadores de C.F.T. Lota-Arauco.

Séptimo. Prueba demandada.

I.- Documental.

1. Contrato de trabajo de 01 de marzo de 2005, celebrado entre el demandante y la demandada;

2. Anexo de contrato de trabajo de 01 de marzo de 2016, celebrado entre el demandante y demandada;

3. Anexo de contrato de trabajo de 01 de julio de 2016, celebrado entre el demandante y demandada;

4. Anexo de contrato de trabajo de 01 de julio de 2018;

5. Anexo de contrato de trabajo de 01 de marzo de 2019;

6. Finiquito de contrato de trabajo de 19 de diciembre de 2019.

7. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de 21 de enero de 2020.

8. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, remitida vía internet a la Dirección del Trabajo, con fecha 21 de enero de 2020;

9. Comprobante de envío por correo certificado vía Correos de Chile de la carta especificada en el número 7;



10. Liquidación de remuneraciones del actor, del mes de enero de 2019 a diciembre de 2019;
11. Liquidación de remuneraciones del actor, del mes de febrero de 2019;
12. Registro de asistencia del actor, desde el 01 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2019;
13. Documento CFT Lota Arauco Control Presupuestario año 2019 periodo enero -diciembre, de fecha 10 de enero de 2020;
14. Estados financieros Corporación Educacional UdeC año 2018, auditores PWC Chile;
15. Estados financieros Corporación Educacional UdeC año 2019, auditores PWC Chile;
16. Estado de Resultado emitido con fecha 16 de enero de 2020, por años 2017, 2018, 2019 de CFT Lota Arauco;
17. Documento Reunión de Directorio 18 de octubre de 2019 Bases del Presupuesto de Operación 2020;
18. Documento Reunión de Directorio 13 de enero de 2020 Bases del Presupuesto de Operación 2020;
19. Documento Admisión 2020 estadística matrículas 22 de noviembre de 2019;
20. Documento Admisión 2020 estadística matrículas 23 de diciembre de 2019;
21. Documento Admisión 2020 Estudiantes Nuevos, estadística matrículas 24 de enero de 2020;
22. Documento estadísticas CFT Lota Arauco Matrículas por carreras años 2015 al 2020, y Evolución Matrículas Prevención de Riesgos y Refrigeración Industrial emitido el 31 de enero de 2020;
23. Documento Matrícula total de Estudiantes por año emitido el 07 de julio de 2020;
24. Constancia de remisión a la Dirección del Trabajo de fecha 25 de enero de 2020, más Convenio colectivo de Trabajo de 25 de enero, extendido por la



demandada y Sindicato de trabajadores, que incluye Anexo n° 1 con el listado de trabajadores afectos al convenio;

25. Carta de 16 de abril de 2019 de Comisión Nacional de Acreditación al CFT Lota Arauco, que adjunta informe de Sustentabilidad;

26. Carta de Claudia Venegas Morales, de Comisión Nacional de Acreditación a la demandada, en que remite informe de Sustentabilidad Financiera actualizado realizado por la empresa consultora Exmo Asesores;

27. Informe Final abril 2019, informe de Sustentabilidad Financiera emitido por la empresa consultora Exmo. Asesores;

28. Acta Sesión Ordinaria 1378, de 19 de junio de 2019 de la Comisión Nacional de Acreditación;

29. Documento acreditación institucional Centro de Formación Técnica Lota Arauco;

30. Listado de trabajadores sindicalizados sindicato CFT Lota Arauco a diciembre de 2019;

31. Listado de trabajadores sindicalizados sindicato CFT Lota Arauco a junio de 2020;

32. Cadena de correos electrónicos, que comienza con correo de fecha 24 de septiembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Eduardo Rozas Paz, bajo el asunto “Re: Desayuno Aniversario y Talleres Sindicato”; y que contiene correo de fecha 23 de septiembre de 2019, del sr. Eduardo Rozas Paz (Eduardo.rozas@cftla.cl);

33. Correo electrónico de fecha 04 de noviembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Patricio Pérez Vergara, Rolando Hernández, Eduardo Rozas Paz, bajo el asunto “Actas Plenarios Cabildos”;

34. Correo electrónico de fecha 20 de diciembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Patricio Pérez Vergara, y Eduardo Rozas Paz, con copia a diversos funcionarios, bajo el asunto “Informa de actividad Sindical”;



35. Correo electrónico de fecha 23 de diciembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Patricio Pérez Vergara, y Eduardo Rozas Paz, con copia a diversos funcionarios, bajo el asunto “Informa de actividad Sindical jueves 26 de diciembre”;

36. Correo electrónico de fecha 31 de diciembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Patricio Pérez Vergara, y Eduardo Rozas Paz, con copia a diversos funcionarios, bajo el asunto “Informa de actividad Sindical viernes 03 de enero”;

37. Correo electrónico de fecha 10 de marzo de 2020, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Eduardo Rozas Paz, bajo el asunto “Solicitud de permiso asistencia reunión sindicato”;

38. Cartola Histórica, Banco Itaú, Empresas, de la cuenta corriente de la demandada, emitido con fecha 08 de julio de 2020, que comprende el período 01 de febrero de 2020 a 28 de febrero de 2020, con movimientos bancarios, documento de 2 páginas, constando pago de cheque 006479068 por la suma de \$18.804.373.-

39. Liquidación de remuneraciones del actor, del mes de enero de 2020;

40. Registro de asistencia del actor, desde del día 02 de enero de 2020, hasta el día 21 de enero de 2020;

41. Copia simple de cheque girado a nombre del actor, por la suma de \$18.804.373.-, con fecha 27 de enero de 2020;

42.- Cartola Histórica, Banco Itaú, Empresas, de la cuenta corriente de la demandada, emitido con fecha 08 de julio de 2020, que comprende el período entre 01 de febrero de 2020 a 28 de febrero de 2020, con movimientos bancarios, documento de 2 páginas, constando pago de cheque especificado en el número anterior.

II.- Confesional. Absuelve posiciones don Juan Carlos Garrido Méndez, cédula de identidad N° 14.271.282-2.

II.- Testimonial. Declararon los siguientes testigos.

1.- Álvaro Héctor Rojas Asalgado, cédula de identidad N° 9.983.760-8.



2.- Rodrigo Alejandro Gatica Labrín, cédula de identidad N° 10.870.141-2.

Octavo. Rechaza alegación. Respecto a la alegación de la denunciada, en orden a la improcedencia de interponer la acción de tutela en forma subsidiaria a la de práctica antisindical, cabe desestimarla de plano, pues es la ley no prohíbe que dichas acciones se interpongan una en subsidio de la otra, más aun cuando ambas emanan del hecho del despido, se encuentran sometidas al mismo procedimiento.

Noveno. Hechos acreditados. Que, conforme a los escritos de demanda y contestación de ambas partes, unidos a los hechos pacíficos establecidos por los intervinientes en audiencia preparatoria, es posible arribar a las siguientes conclusiones:

1.- La existencia de una relación laboral entre las partes, la cual se inició con fecha 1 de marzo de 2005, desempeñándose el actor en el cargo de docente al Centro de Formación Técnica Lota-Arauco, ubicado en Carlos Cousiño número 184-199, comuna de Lota.

Mediante anexo de contrato de trabajo de 1 de marzo de 2016 asumió el cargo de Coordinador de Carrera, y luego, por anexo de 1 de julio de 2016, el cargo de Jefe de Carrera.

2.- Que la remuneración del trabajador demandante para efectos indemnizatorios es la suma de \$1.428.943.-.

3.- Que, la fecha de término de la relación laboral habida entre las partes fue el día 21 de enero de 2020, invocándose por el empleador la causal de desvinculación de necesidades de la empresa.

4.- Que, en el año 2019, en cambian las autoridades administrativas de la denunciada, asumiendo como Rector don Patricio Pérez, proceso que además se inserta en el periodo de acreditación de la denunciada ante la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado.

5.- Que, el actor se encontraba afiliado al sindicato de trabajadores de la demandada, sin embargo, no detentaba un cargo de director o dirigente sindical.



Décimo. Práctica antisindical. Que, en cuanto a la primera acción interpuesta, esto es, la denuncia por despido antisindical, es necesario tener presente que el artículo 294 del Código del Trabajo, refiere que si el despido o término de la relación laboral, de un trabajador no amparado por fuero laboral, se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido no producirá efecto alguna.

Que, entonces cabe determinar si hechos denunciados por el actor constituyen una práctica antisindical, es decir si su despido, ha sido en represalia a su afiliación sindical y participación en actividades sindicales.

Que, el denunciante, ha indicado como indicios de su despido en represalia, los siguientes:

1. El cambio de autoridades realizadas en el año 2019, mediante la cual se nombra como Rector a don Patricio Pérez Vergara, Vicerrector a don Eduardo Rozas y como Presidente del Directorio a don Rolando Hernández.

2. Los cambios impuestos por la nueva administración respecto a la dirección y toma de decisiones del C.F.T. Lota – Arauco, excluyendo al sindicato, trabajadores y Jefes de Carrera con mayor experiencia en el Centro.

3. Las reuniones de coordinación del CFT pasaron a ser meramente informativas, siendo tomadas las decisiones sólo por los nuevos directivos.

4. La pésima y casi nula comunicación entre las autoridades administrativas y los trabajadores, especialmente con nosotros los Jefes de Carrera, quienes estábamos a cargo de informar de los problemas diarios del Centro.

Que, en relación a este primer grupo de “indicios” propuestos, cabe señalar que no es un hecho controvertido, el que efectivamente en el año 2019, se realiza un cambio de autoridades en el C.F.T. Lota – Arauco.

Que, por otro lado conforme a la declaración de testigos que depusieron en estrados por la parte demandante, Medina, Zapata, Erices y Sandoval, ha quedado acreditado, que previo al cambio de autoridades, la relación del Sindicato y la directiva de la denunciada, era una relación cordial, en la cual se



involucraba al Sindicato y se les hacía participe en diversas reuniones, informativas y de toma de decisiones.

Que, esta forma de relacionarse, cambió al asumir como Rector Patricio Pérez, dejando de tener opinión el Sindicato en las decisiones que se tomaban.

Que, estos hechos en concepto de esta sentenciadora no constituyen una práctica antisindical, pues el empleador tiene el poder de dirección de su empresa, por tanto la mayor o menor participación del sindicato en la toma de decisiones, es sólo el ejercicio de la facultad de dirección y mando de la parte empleadora.

Que, en este mismo orden de ideas, cabe destacar que dado el cambio de autoridades suscitado dentro de la empresa demandada, ocurrió a su vez un cambio en la manera de dirigir la organización por parte del empleador, donde la comunicación se mantuvo, no se impidió de manera alguna el ejercicio de las actividades sindicales, lo cual resultó acreditado en base a las declaraciones de los testigos de ambas partes, quienes afirmaron que no hubo injerencia del empleador en las actividades y facultades del sindicato como organización; acompañándose además listado de trabajadores sindicalizados sindicato CFT Lota Arauco a diciembre de 2019; listado de trabajadores sindicalizados sindicato CFT Lota Arauco a junio de 2020; cadena de correos electrónicos, que comienza con correo de fecha 24 de septiembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Eduardo Rozas Paz, bajo el asunto “Re: Desayuno Aniversario y Talleres Sindicato”; y que contiene correo de fecha 23 de septiembre de 2019, del sr. Eduardo Rozas Paz (Eduardo.rozas@cftla.cl); correo electrónico de fecha 04 de noviembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Patricio Pérez Vergara, Rolando Hernández, Eduardo Rozas Paz, bajo el asunto “Actas Plenarios Cabildos”; correo electrónico de fecha 20 de diciembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Patricio Pérez Vergara, y Eduardo Rozas Paz, con copia a diversos funcionarios, bajo el asunto “Informa de actividad Sindical”; correo electrónico de fecha 23 de diciembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Patricio Pérez



Vergara, y Eduardo Rozas Paz, con copia a diversos funcionarios, bajo el asunto “Informa de actividad Sindical jueves 26 de diciembre”; correo electrónico de fecha 31 de diciembre de 2019, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Patricio Pérez Vergara, y Eduardo Rozas Paz, con copia a diversos funcionarios, bajo el asunto “Informa de actividad Sindical viernes 03 de enero”; correo electrónico de fecha 10 de marzo de 2020, de Sindicato Trabajadores/as CFT Lota Arauco (sindicato@cftlotarauco.cl), a Eduardo Rozas Paz, bajo el asunto “Solicitud de permiso asistencia reunión sindicato”, documentos todos que dan cuenta del normal desarrollo de las actividades del sindicato; debiendo reiterarse que lo discutido en autos es si el despido del actor se debió a su afiliación sindical que data del año 2014.

Que, de acuerdo a lo razonado, en concepto de esta sentenciadora cabe descartar este grupo de hechos como indicios de la práctica antisindical denunciada.

5. Los malos tratos e insultos de que fue víctima junto a otros compañeros de trabajo por parte del Vicerrector, don Eduardo Rozas.

6. Producto de lo anterior, solicitamos una reunión con el Presidente del Directorio, don Rolando Hernández, en la cual participé y manifesté activamente todas las situaciones que se daban en la relación entre los directivos y los trabajadores, la cual se realiza la última semana de octubre.

7. El resultado de dicha reunión fue que, todos los trabajadores que hablamos en representación de la asamblea no aforados, fuimos despedidos.

8. Posterior a dicha reunión la tensión con las autoridades fue en aumento, volviendo el ambiente laboral aún más hostil.

Que, en relación a este otro grupo de hechos propuestos como indicios por el actor, cabe indicar que de la declaración de los testigos de las partes así como de la absolución de posiciones de los intervinientes, puede concluirse que con la directiva anterior no existían problemas de comunicación y que los problemas que se denuncian se producen con el cambio de directiva, coincidente con el llamado “estallido social”, producido en octubre de 2019.



Que producto de este último hecho dentro del C.F.T denunciado, se desarrollaron diversas actividades, en las que el trabajador participó. Que, así en octubre de 2019 se realizó una reunión donde participaron personas sindicalizadas como no sindicalizadas, docentes, administrativos, y fue invitada la autoridad máxima el Presidente del Directorio.

Que, el objetivo de esta reunión era que se atendieran requerimientos respecto a no volver a funciones producto del ya referido estallido social, se exponen por los trabajadores los “dolores externos e internos” de los docentes y alumnados. Que, en dicha reunión se tomaron decisiones, entre ellas instalar un cabildo, realizándose los días siguientes.

Que, en este escenario ha quedado acreditado en base a las mismas declaraciones ya referidas, que en dicha reunión participaron trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y que en enero de 2020, fueron despedidos 8 trabajadores, según denuncia el actor, indicando que en su mayoría se trató de trabajadores sindicalizados que participaron activamente en dicha reunión.

Que, sin embargo, del universo de trabajadores sindicalizados que conforme a la respuesta al oficio dirigido al sindicato de la demandada, en el año 2018 era de 85 trabajadores, en el año 2019 96 trabajadores y en el año 2020 de 86 trabajadores, la desvinculación del actor, e inclusive de los 8 trabajadores a que alude el actor dado el total de trabajadores sindicalizados, no puede estimarse como un acto que pretenda mermar la fuerza del sindicato, debiendo recordarse que no todo despido improcedente, injustificado o indebido es necesariamente un despido vulneratorio de derechos, y por otro lado, en esta causa el sindicato en cuestión no es denunciante, no ha intervenido esta organización en estos autos o en otros denunciando que producto de los despidos de enero de 2020 se esté tratando por parte del empleador desincentivar la afiliación sindical, debiendo una vez más reiterarse que el sindicato no ha interpuesto denuncia alguna, siendo necesario analizar la situación particular del actor..

Que, a mayor abundamiento, el ambiente hostil a que hace referencia el denunciante, no ha sido suficientemente acreditado, pues si bien existió una



diferencia en la forma de abordar el estallido social, y la actitud del C.F.T frente a la situación país, no hay antecedentes concretos; no hay una declaración testimonial que de manera precisa haya depuesto sobre cómo se manifestaba el ambiente hostil que se reclama; incluso en relación a la situación de maltrato que refiere el actor de parte del señor Rozas hacia su persona, de acuerdo a su declaración como a la declaración de los testigos ello tuvo lugar en una oportunidad, reprochándosele a Rozas el haberse dirigido hacia el señor Garrido con palabras groseras; que sin embargo, y no obstante de estimar que un trato en esos términos no es adecuado en ningún ambiente laboral, lo cierto es que no se ha denunciado ningún hecho de “maltrato” posterior a la reunión de octubre de 2019, que conforme al actor sería el hecho que desencadena su despido.

Que, así las cosas este grupo de hechos indiciarios propuestos por el trabajador no dan cuenta de la practica antisindical que reclama.

9. Además, fue en este momento en que comienzan a realizarse las “reestructuraciones” que tendrían como resultado la supresión de varios cargos de trabajadores del sindicato, principalmente el suyo.

10. Dadas estas acciones por parte de la administración, el sindicato solicita información y reuniones de carácter urgente con fecha 02 y 16 de enero, con el objeto de conocer la condición laboral de los trabajadores que se veían afectados, las que no fueron contestadas.

11. El hecho de mi despido junto a otros 7 trabajadores, de los cuales 6 nos encontrábamos afiliados al sindicato y el último, por afiliarse, bajo la causal del art. 161 inciso 1° del C. de. T.

12. La proximidad temporal entre la fecha de la reunión con el Presidente del Directorio, el comienzo del proceso de “reestructuración” del Centro Corporación Educacional UDEC, C.F.T. Lota – Arauco, la carta enviada por nuestro sindicato y mi despido.

13. El que la carta de aviso de despido considerara como motivo fundamente de mi despido la baja en las matrículas para el año 2020, situación



que es totalmente falsa, ya que el presente año hubo un récord de matrículas, además de la creación de nuevas carreras.

Que, en relación a este último grupo de indicios propuestos, se dirá que conforme a la documentación incorporada consistente en documento CFT Lota Arauco Control Presupuestario año 2019 periodo enero -diciembre, de fecha 10 de enero de 2020; estados financieros Corporación Educacional UdeC año 2018, auditores PWC Chile; estados financieros Corporación Educacional UdeC año 2019, auditores PWC Chile; estado de resultado emitido con fecha 16 de enero de 2020, por años 2017, 2018, 2019 de CFT Lota Arauco; documento Reunión de Directorio 18 de octubre de 2019 Bases del Presupuesto de Operación 2020; documento Reunión de Directorio 13 de enero de 2020 Bases del Presupuesto de Operación 2020; documento Admisión 2020 estadística matrículas 22 de noviembre de 2019; documento Admisión 2020 estadística matrículas 23 de diciembre de 2019; documento Admisión 2020 Estudiantes Nuevos, estadística matrículas 24 de enero de 2020; documento estadísticas CFT Lota Arauco Matrículas por carreras años 2015 al 2020, y Evolución Matrículas Prevención de Riesgos y Refrigeración Industrial emitido el 31 de enero de 2020; documento Matrícula total de Estudiantes por año emitido el 07 de julio de 2020; carta de 16 de abril de 2019 de Comisión Nacional de Acreditación al CFT Lota Arauco, que adjunta informe de Sustentabilidad; carta de Claudia Venegas Morales, de Comisión Nacional de Acreditación a la demandada, en que remite informe de Sustentabilidad Financiera actualizado realizado por la empresa consultora Exmo Asesores; informe Final abril 2019, informe de Sustentabilidad Financiera emitido por la empresa consultora Exmo. Asesores; acta Sesión Ordinaria 1378, de 19 de junio de 2019 de la Comisión Nacional de Acreditación; documento acreditación institucional Centro de Formación Técnica Lota Arauco; el proceso de reestructuración que esgrime la empleadora más allá de la discusión de si se encuentra o no ajustada a derecho, la documentación incorporada permite descartar con mayor fuerza una motivación en orden a que el empleador haya despedido al actor por su afiliación sindical (se debe recordar que luego del



despido del actor permanecen sindicalizados 86 trabajadores según los datos proporcionados por el sindicato en su respuesta al oficio dirigido por parte del tribunal, número que es levente mayor al que se encontraba sindicalizado el año 2018), debiendo precisarse que en materia de tutela de derechos fundamentales y práctica antisindical, en los casos que se denuncian con ocasión del despido, el empleador no tiene la limitación probatoria contenida en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, por lo que la documentación acompañada analizada a la luz de lo que depusieron los testigos de ambas partes permite a esta sentenciadora arribar a la convicción en orden a que no existe una intencionalidad de parte del empleador de despedir al actor por su afiliación sindical, que como se dijo data del año 2014 según información emanada del sindicato y agregada a estos autos.

Que, si bien se acreditó en base a la declaración de todos los testigos que el actor era miembro activo del sindicato, no se ha logrado acreditar alguna vinculación entre su despido y su afiliación, más aun cuando los testigos están contestes en orden a que pudo el trabajador participar en las reuniones de octubre de 2019, durante el estallido social, y en los posteriores cabildos realizados. El mismo actor señaló al absolver posiciones, que ningún problema tuvo para participar en dichas reuniones, y sus testigos tampoco pudieron dar cuenta de alguna situación en que por su afiliación sindical, alguna represalia haya tomado en su contra el empleador.

Que, respecto de la afirmación de la demandante en orden a que un indicio de la práctica antisindical denunciada, fue el hecho del despido de personas que en su mayoría pertenecían al sindicato, lo cierto es que cabe descartarla desde que ninguna denuncia ha realizado el sindicato en cuestión, debiendo analizarse la situación particular del trabajador demandante, en orden a si su despido fue en represalia a su afiliación sindical.

Que, es por lo mismo que el indicio denunciado, respecto de la falta de respuesta del empleador a solicitudes del sindicato, no se estima concurrente pues dicho sindicato ninguna denuncia ha efectuado en contra del empleador demandado.



Que, en consecuencia cabe descartar este grupo de hechos propuestos como indicios de una práctica antisindical, debiendo recordarse que para estimar un despido como antisindical debe acreditarse que el objetivo del empleador al despedir a este trabajador, o a los 8 en este caso, era desestabilizar al sindicato, sin embargo ese punto no se encuentra acreditado como ya se ha indicado, destacándose que el sindicato continúa ejerciendo sus funciones dentro de la empresa.

Undécimo. Rechaza acción de práctica antisindical. Que así las cosas, cabe concluir que el despido del actor, no ocurre como represalia a su afiliación sindical por lo que conforme a lo razonado en el considerando anterior, la acción principal de despido antisindical, es rechazada en todas sus partes.

Duodécimo. Acción de tutela. Rechaza. Que, habiendo sido desechada la acción principal, corresponde entrar al análisis de la demanda subsidiaria, de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, la que en síntesis el actor denuncia los mismos hechos que ya fueron señalados, indicando además que se ha vulnerado su derecho a no ser discriminado, su derecho a la libertad de opinión, que el empleador pudo tomar otra acción, distinta al despido, y que le sirviera para cumplir con la finalidad buscada.

Que, respecto de los indicios ya referidos en cuanto a la acción principal, el razonamiento del tribunal para descartarlos se da por reproducido.

Que, el actor señala como indicios, además de los ya propuestos en relación a la práctica antisindical, los siguientes:

- 1) La creación de la nueva carrera que debía comenzar este año (2020).
- 2) La nula comunicación que se tenía con los miembros de la plana directiva y decisoria de la institución.

Que, en relación a los indicios propuestos sólo en relación a la acción de tutela, referidos precedentemente, se debe indicar que conforme a la declaración de los testigos de las partes, ha quedado acreditado, que efectivamente se abrió una nueva carrera (TNS Logística), pero no se vislumbra cómo este hecho vulnera



los derechos esgrimidos por el trabajador, refiriéndose más bien estos hechos a la acción de despido improcedente.

Que, por otro lado en lo que concierne a la comunicación con la directiva, es necesario reiterar lo analizado a raíz de la denuncia de despido antisindical, en cuanto al cambio en la forma de dirigir la empresa por parte de la nueva directiva, produciéndose una diferencia en el peso que las opiniones del sindicato tenía en la toma de decisiones de dirección de la empresa.

Que, entonces como se dijo lo expuesto dice relación con el poder de dirección del empleador, sin que de ello pueda entonces derivar una vulneración al trabajador; más aún cuando lo que debe analizarse en el caso en cuestión es la situación particular del trabajador demandante, pues el sindicato ninguna denuncia ha efectuado.

3) El hecho de poder haberme entregado otras funciones a cumplir en la institución, por ejemplo, el retornar a efectuar clases a la carrera de Técnico Nivel Superior en instrumentación y automatización industrial, técnico nivel superior en refrigeración industrial y climatización, o cualquier carrera que del CFT, debido a que dictaba los módulos de la línea de emprendimiento que se imparten en todas las carreras del centro.

4) El hecho de no haber considerado los buenos resultados anuales que obteníamos con nuestros alumnos, donde en cada año lográbamos premios en dinero para nuestros alumnos por postulaciones de innovación a Fomento Biobío.

Que, estos hechos propuestos como indicios de vulneración de derechos fundamentales, de su sólo enunciado se erigen como alegaciones que apuntan a la improcedencia del despido pero no constituyen en sí mismos un indicio de vulneración de derechos fundamentales.

Que, a mayor abundamiento, cabe señalar que las opiniones vertidas por el señor Garrido en la reunión de octubre de 2019, ante colegas y autoridades del establecimiento educacional, dicen relación con el debate en torno a suspender o no las clases a raíz del estallido social que afectó a la región y al país a partir del



18 de octubre de 2019, además de haber hecho presente un trato con groserías de parte de Rozas hacia su persona ocurrido con anterioridad.

Que, así ninguno de los testigos fue capaz de detallar en forma precisa cuáles fueron las opiniones vertidas por Garrido distintas a las indicadas en el contexto ya referido, que permitan entrar a analizar siquiera el atentado a su libertad de opinión y consecuente discriminación a propósito de aquella, que hubiere sido el móvil del despido. No fue probado, por ende cabe rechazar también la acción por vulneración de derechos fundamentales opuesta.

Décimo tercero. Acción de despido improcedente. Misiva. Que, como se dijo el despido del actor ocurrió con fecha 21 de enero de 2020, y se invocó por el empleador la causal de necesidades de la empresa.

Que el fundamento de la decisión fue el siguiente: “la disminución del número de alumnos matriculados para el año académico 2020, respecto de lo proyectado y de años anteriores, y las mermas económicas que la Corporación ha vendido arrastrando los últimos años, la Corporación se ha visto en la necesidad de optimizar, racionalizar y reestructurar el personal, con el fin de adaptar la Institución, tanto desde el punto de vista orgánico, como desde el punto de vista administrativo y funcional (redistribución de cargas de trabajo), redistribuyendo el personal y/o funciones, sea por concentración de las mismas o por su separación entre dos o más trabajadores antiguos. En su caso particular, la carrera de refrigeración comienza su cierre programado a contar del año académico correspondiente al 2020 y, además, se suprimen las jefaturas de las carreras de mecánica industrial y la carrera de instrumentalización y automatización industrial que serán fusionadas administrativamente en una Unidad Académica mecánica y automatización. En este contexto, y dada la movilidad interna producto de esta readecuación estructural, la Institución debe prescindir de sus servicios. Mantener vigente su contrato como Jefe de Carrera, en las actuales condiciones de la Corporación no es eficiente, por lo que será suprimido su cargo, cuyas funciones serán desarrolladas por distintos funcionarios dentro de la Corporación. La disminución en la matrícula, el proceso de menor crecimiento en nuestro país, de



público conocimiento, y las mermas económicas que la Corporación ha venido arrastrando los últimos años no nos permiten mantenerlo en sus servicios.”

Décimo cuarto. Causal necesidades de la empresa. Que el artículo 161 del Código del Trabajo señala en su inciso primero que “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”.

Que, como se observa, la ley no ha definido lo que debe entenderse por “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. Empero, ha establecido a modo ejemplar algunas de las hipótesis en las que el empleador puede despedir al trabajador en virtud de la causal en cuestión: la racionalización o modernización de la empresa, las bajas en la productividad y los cambios en las condiciones del mercado o de la economía.

Que, por otro lado, tanto la doctrina laboral como la jurisprudencia emanada de nuestros tribunales de justicia, han sostenido que las hipótesis que determinen la concurrencia de la causal de necesidades de la empresa deben ser objetivas, ajenas, graves y permanentes; por ende, no se relaciona con la conducta desplegada por el trabajador, y excede la mera voluntad del empleador; razón por la que debe probar los supuestos de hecho que den cuenta de la configuración de aquellas situaciones que lo forzaron a adoptar procesos de modernización o racionalización en el funcionamiento de la empresa, o de eventos económicos, como son las bajas en la productividad o cambio en las condiciones de mercado, señalados, como se dijo, a título ejemplar.

Que, en el mismo orden de ideas, se ha señalado también por los autores y la jurisprudencia que las necesidades de la empresa que explican el despido pueden ser de índole económica y tecnológica, también una combinación de ambos factores, comprendidos de modo amplio, y siempre deben tener alguna



gravedad; de tal manera, se ha entendido que un mal estado económico pasajero es riesgo del empresario y no configura la causal, y que entre las necesidades económicas o tecnológicas, por una parte, y el despido, por la otra, debía mediar una relación de causalidad (*Thayer, William y Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo IV, 5 edición actualizada, Santiago, Chile, Editorial Jurídica, 2010, p. 47-48*).

Que, ahora bien, en el caso en cuestión, de una simple lectura de la carta de despido remitida por el demandado al trabajador de autos, se puede apreciar, que su contenido, no aborda ninguno de los elementos que se han referido precedentemente.

Décimo quinto. Limitación probatoria. Que, en este escenario y conforme lo dispone el artículo 454 N°1, inciso 2° del Código del Trabajo, en armonía con lo dispuesto en el artículo 162 del mismo cuerpo legal, resulta evidente que el peso de la prueba recae en aquel que ha efectuado el despido, quien debe acreditar que aplicó dicho instituto conforme a derecho, sin que pueda agregar otros elementos de hecho a su actuar que no estén contenidos en la comunicación a que se refiere la norma aludida.

Que, al respecto, la exigencia que tiene el empleador de fijar en la misiva respectiva los hechos en que funda su despido, tiene la mayor importancia, debido a que se ha considerado a la misma como una garantía del trabajador frente a un acto esencialmente unilateral, como lo es el despido, para poder conocer y consecuentemente impugnar dicha actuación del empleador.

Que, es por lo razonado que en caso alguno resulta procedente, que en la contestación de la demanda se intenten agregar hechos que no han sido puestos en conocimiento del trabajador al momento de desvincularlo de la empresa, e intentar acreditarlos en el juicio a través de los medios de prueba ofrecidos por la parte empleadora, si éstos no dicen relación con los hechos que comunicó al trabajador.

Que, por lo tanto, es la comunicación escrita del despido, la que debe señalar con la debida precisión todos los elementos que configuran la causal en



comento, explicitando los aspectos técnicos que obligan a cambios en la estructura funcional de la empresa o aspectos de orden económico que implican un deterioro en las condiciones económicas que hacen poco factible y viable su funcionamiento, y cómo, en uno u otro caso, ellos se traducen en la necesidad de suprimir el puesto de trabajo del actor, so pena de no poder tenerse por acreditados en juicio.

Décimo sexto: Inexistencia de hechos específicos y concretos, en la carta de despido. Que, la carta de despido del actor, señala como fundamento de la causal invocada "...la disminución del número de alumnos matriculados para el año académico 2020, respecto de lo proyectado y de años anteriores, y las mermas económicas que la Corporación ha vendido arrastrando los últimos años, la Corporación se ha visto en la necesidad de optimizar, racionalizar y reestructurar el personal, con el fin de adaptar la Institución, tanto desde el punto de vista orgánico, como desde el punto de vista administrativo y funcional (redistribución de cargas de trabajo), redistribuyendo el personal y/o funciones, sea por concentración de las mismas o por su separación entre dos o más trabajadores antiguos" (sic).

Que, de esta manera, siendo tales los términos del despido, cabe señalar desde ya, que la carta aviso no cumple con el estándar impuesto por el artículo 162 en relación al artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, pues si bien invoca una causal establecida en la ley, "necesidades de la empresa" del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, no se señalan de manera precisa los hechos en que se funda la misma, haciendo alusión a la disminución de alumnos matriculados para el año 2020, no detallando si se refiere a la institución en general o sólo a la carrera en la que el actor ejercía el cargo de jefatura, tampoco establece la misiva, si se refiere sólo a la sucursal de Lota o a la de Cañete o ambas; que del mismo modo, no indica cuál era la proyección realizada en comparación a años anteriores que se habría realizado por la empresa, ni cómo se efectuó, de ser así, la proyección aludida, la que desconocemos, pues no se explicita en la comunicación



de despido; no señalando tampoco en base a qué parámetros se habría efectuado.

Que, continuando con el análisis se hace referencia a mermas económicas que la corporación ha venido arrastrando de años anteriores, no refiriendo la misiva de despido, en qué consisten dichas mermas para que el trabajador esté en condiciones de conocerlas y el tribunal pueda ponderar prueba al respecto; no se indica tampoco cuántos años hacia atrás consideró el empleador para determinar esa merma económica que indica -de manera genérica- en la comunicación de despido.

Que, como se ve, la justificación puesta en conocimiento de actor es sólo aparente.

Que, a mayor abundamiento, la propia misiva de despido pone de manifiesto que además de contener hechos genéricos, la reestructuración que alude no configura la causal invocada. En efecto, la misma indica "...la Corporación se ha visto en la necesidad de optimizar, racionalizar y reestructurar el personal...". Pues bien las necesidades de la empresa fundada en aspectos económicos o tecnológicos en los términos que la normativa contempla, dice relación con una reestructuración o reorganización de la empresa, que va más allá de la desvinculación de trabajadores, implica un ajuste en diversas áreas no sólo en las cuales está presente el recurso humano, siendo el despido de uno o más trabajadores una medida más dentro de la reestructuración que debe explicarse de manera tal que no quede duda que todas las medidas adoptadas inclusive el despido eran necesarios para mantener la viabilidad de la empresa.

Que, es en este escenario, plasmado de manera genérica y poco clara en la carta de despido, donde se le informa al trabajador que la carrera de refrigeración comienza su cierre programado a contar del año académico correspondiente al 2020 y, además, se suprimen las jefaturas de las carreras de mecánica industrial y la carrera de instrumentalización y automatización industrial que serán fusionadas administrativamente en una Unidad Académica mecánica y automatización, tratando de explicar este cierre en la disminución en la matrícula, que como se



dijo, no se informa si es en relación a dicha carrera o a las carreras que imparte la corporación demandada; se agrega “el proceso de menor crecimiento en nuestro país, de público conocimiento”, nuevamente una afirmación genérica y sin explicación en la carta de desvinculación; y por último las mermas económicas que la Corporación ha venido arrastrando los últimos años, respecto de las cuales ya se dijo que no refiere la misiva de despido, en qué consisten dichas mermas para que el trabajador esté en condiciones de conocerlas y el tribunal pueda ponderar prueba al respecto; no se indica tampoco cuántos años hacia atrás consideró el empleador para determinar esa merma económica que de manera genérica indica en la comunicación de despido.

Que, dado entonces lo expuesto, razonado a la luz de los artículos 162 y 454 N° 1 ambos del Código del Trabajo, impide al empleador poder alegar o acreditar los hechos que hayan justificado la separación del trabajador, que no se explicitaron en la carta de despido, por lo tanto la prueba rendida sobre el punto no puede ser valorada por el tribunal por expresa prohibición legal; no resultando tampoco procedente, que en la contestación de la demanda se intenten agregar hechos que no han sido puestos en conocimiento del trabajador al momento de desvincularlo de la empresa, rigiendo nuevamente dicha prohibición de valoración de prueba en torno a hechos que sólo se han expuesto en la contestación de la demanda.

Décimo séptimo. Acoge demanda de despido improcedente. Que, conforme a lo ya razonado cabe acoger la demanda subsidiaria interpuesta, con las consecuencias jurídicas que ello conlleva.

Que, para estos fines se tendrá en consideración que conforme a finiquito suscrito entre las partes de fecha 19 de diciembre de 2019, y autorizado ante notario con fecha 30 de enero de 2020, al actor se le pagó por concepto de indemnización por años de servicios la suma de \$15.718.373.-.

Décimo octavo. Horas extraordinarias. Que, el actor refiere que su jornada de trabajo era completa, correspondiendo a 40 horas semanales, teniendo que registrar su jornada de trabajo mediante reloj control que dispuso el



empleador. Añade que no obstante lo dicho, las jornadas laborales se extendieron considerablemente durante los últimos años de trabajo, siendo principalmente los años 2018 y 2019 en que llegué a trabajar entre 10 y 12 horas diarias, “según se probará en la oportunidad correspondiente”.

Que, sobre esta afirmación el actor no expuso en su demanda qué días, de qué mes y año, laboró horas extraordinarias, ni a cuánto ascendieron diariamente, y aun en ese caso no refirió si tales horas se laboraron con conocimiento del empleador o en virtud de un pacto de horas extraordinarias.

Que, siendo esto así no es posible que el tribunal sub entienda qué días, meses y años se demandan, ni cuántas horas en cada caso, habría laborado en forma extraordinaria.

Que, en otras palabras para que el tribunal pueda valorar prueba tales como registro de asistencia y liquidaciones de sueldo acompañadas y exhibidas en relación a esta prestación laboral, el actor debe previamente precisar adecuadamente en su demanda, la situación fáctica concreta que somete a conocimiento del tribunal.

Que, dado lo expuesto, la demanda en este punto será rechazada.

Décimo noveno. Otras probanzas. Que, el resto de la prueba no detallada pormenorizadamente, valorada, en nada altera lo ya concluido, ya sea por decir relación con hechos pacíficos, o que se han acreditado suficientemente en base a las otras pruebas aportadas al juicio por las partes; o bien dicen relación con hechos cuyas probanzas no pueden ser valoradas por prohibición dispuesta en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo.

Vigésimo. Costas. Que, no habiendo resultado vencida totalmente ninguna de las partes, no se las condena en costas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 161, 162, 168, 294, 485 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que, se rechaza en todas sus partes la denuncia por práctica antisindical interpuesta en autos.



II.- Que, se rechaza en todas sus partes la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta en autos.

III.- Que, se rechaza la demanda de cobro de prestaciones interpuesta en autos.

IV.- Que, se acoge la demanda subsidiaria interpuesta por don Juan Carlos Garrido Méndez, en contra de Corporación Educacional UDEC, C.F.T. Lota – Arauco, todos individualizados, sólo en cuanto, estimando improcedente el despido del trabajador se condena a la demandada al pago de la suma de \$4.715.512.-, por concepto de recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio, más intereses y reajustes previstos por el artículo 173 del Código del Trabajo.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT S-6-2020

RUC 20- 4-0263599-2

Dictada por doña VALERIA AMPARO GARRIDO CABRERA, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.

