

**LOTA, veintitrés de octubre de dos mil veinte**

**VISTO Y CONSIDERANDO;**

**PRIMERO:** Que, don FERNANDO ELIAS MORALES MUÑOZ, cédula de identidad número 9.118.389-7, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 294, 161, 162, 163, 168 y siguientes, 446 y siguientes, 485, 489 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, interpone denuncia por despido antisindical en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, en contra de su ex empleador la empresa Corporación Educacional UDEC, C.F.T. Lota – Arauco, representada por don ROLANDO HERNÁNDEZ MELLADO. Señala que Ingresó a trabajar para C.F.T. LOTA-ARAUCO el 1 de julio de 2010 como Guardia de seguridad, función que cumplió hasta la fecha de su despido el 21 de enero de 2020. Las funciones siempre las desarrolló conforme a los protocolos internos de la institución, función que desempeñó además en otras empresas, antes de ingresar al CFT, de todo lo cual fue quedando constancia en sus calificaciones anuales. Su contrato de trabajo era indefinido con jornada completa. Al tiempo del despido su remuneración ascendía a \$469.537.- como consta en el finiquito que se firmó entre las partes.

Indica que fue despedido el día 21 de enero de 2020 a las 13:00 por el Jefe de Seguridad don Víctor Guzmán, en su oficina, ante el jefe de Administración Álvaro Rojas y la Jefa de Personal Srta. Pía Pinto, se le entregó una carta en que se le informaba la decisión de despedirlo por la causal del art. 161 inc. 1 ° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, la que recibió.

La carta contiene como fundamentos de hecho 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. En el caso del cargo del actor, se le indicó que el Departamento de Abastecimiento y Logística, al cual presta servicios, ha realizado una restructuración de los turnos y racionalización de las funciones y puntos de guardias a cubrir dentro de las instalaciones del Centro.



En relación a la disminución en las matrículas del año 2020, estima que ello es falso, ya que el año 2020 tuvo un récord de matrículas, además de la creación de nuevas carreras, y en cuanto a las mermas económicas de la corporación, estima que también es falso, ya que el presupuesto del año 2019 se cumplió en un 98%, quedando por tanto un superávit de recursos (2%). Estima que el despido es el resultado de un año de difícil relación con la nueva dirección de la demandada lo que derivó en el despido de 8 trabajadores de los cuales 7 eran socios del sindicato que existe en esta institución.

Refiere que el día 28 de enero de 2020 firmó finiquito y recibiendo el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, por años de servicio y feriados progresivo, legal y proporcional. En dicho finiquito realizó reserva de derechos que reza “Me reservo el derecho a reclamar que mi despido es arbitrario y lo considero una práctica antisindical y no estoy de acuerdo con mi despido”

Hace presente que está afiliado al Sindicato de Trabajadores desde que se integró a la institución, y en la anterior empresa en la que estuvo formó un sindicato y fue dirigente sindical y su presidente, lo que era de conocimiento de todos los miembros del CFT.

Indica que, durante todos los años de vigencia del Sindicato, hubo una relación y comunicación fluida con las autoridades administrativas del C.F.T Lota – Arauco, la situación cambia pues en el año 2019 asume la dirección don Patricio Pérez, quien se había desempeñado como Vicerrector hasta ese entonces. Con él, asume también el Doctor Rolando Hernández como presidente del Directorio y don Eduardo Rozas como Vicerrector, generándose nula comunicación con la Administración, donde hubo una seguidilla de malos tratos de parte del Vicerrector, hacia los trabajadores del CFT. Estos malos tratos llegaron a ser palabreos y garabateos hacia muchos colegas, lo que fue de conocimiento en las asambleas del sindicato, situación intolerable en un ambiente laboral y que fue hecho saber en diversas instancias,

Agrega que todo lo anterior se lo hizo saber al Presidente del Directorio, don Rolando Hernández, en una reunión solicitada por el Sindicato y en la cual participaron todos los socios y socias que pudieron, teniendo activa participación



además de los dirigentes, y tres compañeros de trabajo más, quienes hablaron en ella y expusieron todos los problemas que se estaban viviendo. Dicha reunión se realizó la última semana de octubre del año 2019. Posteriormente el clima organizacional empeoró luego de esa reunión, siendo su principal consecuencia que se despidieran 8 trabajadores de los cuales 6 eran afiliados del Sindicato, estima que fueron elegidos específicamente miembros del Sindicato, quienes manifestaron las situaciones graves que se daban dentro del Centro o que tenían condiciones de liderazgo dentro del mismo para ser despedidos.

Refiere que este temor de despido de miembros del Sindicato se sintió durante los últimos meses, debido a que, luego de dicha reunión, comenzaron las reestructuraciones y cambios internos, 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.

Estima que 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. Agrega que el despido de que trata esta denuncia constituye un golpe tremendo para el sindicato. Pues si bien, el no detentaba ningún cargo oficial dentro del sindicato, era de las personas que más participaba en él y siempre tuvo un rol activo en la lucha por defender los derechos de sus compañeros, Dichas situaciones toman aún más relevancia, cuando el despido culmina con un año de tensas relaciones con la nueva administración, donde siempre tuvo un rol preponderante en la comunicación con ésta, dando a conocer a las autoridades correspondientes la problemática que se daba en especial en la situación de los guardias de seguridad.



Indica que, salvo una persona que estaba solicitando su despido pues se quería jubilar, todos los demás despedidos ese 21 de enero eran 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.

Agrega que 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 todos los más emblemáticos y antiguos socios, quienes efectuaban la defensa de los derechos de los trabajadores del sindicato.

Cita el artículo 289 del Código del Trabajo que indica serán consideradas prácticas antisindicales del empleador las acciones que atenten contra la libertad sindical. debe ser interpretada a la luz de la Constitución y de los tratados internacionales A su juicio, cualquier actuación del empleador que tenga como resultado atentar, impedir o perturbar el ejercicio de cualquiera de estas libertades debe ser considerado como una práctica antisindical prohibida por el derecho del trabajo, hacer explícito el carácter objetivo de las prácticas antisindicales, cita específicamente el art 289 letra a) y d).

Estima que este despido es claramente una represalia en contra de los trabajadores sindicalizados y, especialmente, respecto de quienes han tenido problemas directos con la nueva administración. En primer lugar, por manifestar su descontento con la nueva forma de administración y el hermetismo de las decisiones, que estaban afectando directamente el desarrollo de las funciones del centro y, en segundo lugar, respecto de aquellos que durante su desempeño laboral habían demostrado su ideal de protección de los derechos de los trabajadores, como era su caso. Y, asimismo es un golpe al sindicato pues despide a uno de sus socios emblemáticos, quien además de su trayectoria jugaba un rol clave en la organización, contribuyendo a la fuerza sindical, por todo el conocimiento que tenía adquirida en su trayectoria laboral.



Por ello, estima que este despido se enmarca en lo establecido en el art. 294 del Código del Trabajo: puesto que no se encuentra amparado por fuero sindical, pero el despido se produce poco tiempo después de la reunión con el Presidente del Directorio y resultante de un año de tensas relaciones y malos tratos por los directivos, por tanto constituyó una represalia por afiliación sindical y representación frente a la Administración, con esto, se logra castigar al sindicato y debilitarlo, al privarle de un socio que, por tener una mayor relevancia y conocimiento de los derechos de los trabajadores y la forma legal y leal de defenderlos era una pieza esencial para dotar de fuerza y efectividad al sindicato, indicando que al respecto debe aplicarse el artículo 489, en el que se regula la Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido

Como indicios de que el despido ha sido un despido antisindical, indica: 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. 5. Los malos tratos e insultos de que se dieron a compañeros de trabajo por parte de autoridades de la institución. 6. Producto de lo anterior, se efectuó una reunión a fines de octubre con el Presidente del Directorio, don Rolando Hernández, en la cual se dieron a conocer las situaciones que se daban en la relación entre los directivos y los trabajadores. 7. El resultado de dicha reunión fue que, todos los trabajadores que hablaron en representación de la asamblea no aforados y quienes tenían conocimientos sindicales, fueron despedidos. 8. Posterior a dicha reunión la tensión con las autoridades fue en aumento, volviendo el ambiente laboral aún más hostil. 9. 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 del actor.<sup>10</sup> 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. <sup>11</sup> El hecho del despido del actor junto a otros 7 trabajadores, de los cuales 6 eran afiliados al sindicato y el último, por afiliarse, bajo la causal del art. 161 inciso 1° del Código del trabajo. <sup>12</sup> 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 el sindicato y el despido. <sup>13</sup> 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 hubo un récord de matrículas, además de la creación de nuevas carreras.<sup>14</sup> Que la reestructuración de las funciones de guardias no tiene mucho sentido por ser las mismas instalaciones y extensiones territoriales las que se deben proteger, sin que se incorporen nuevos elementos tecnológicos que ayuden a disminuir personal. Agrega que corresponderá probar al empleador, la objetividad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad del despido

Concluye solicitando se declare que su despido ha sido un despido antisindical, por lo tanto, éste no ha producido efecto alguno, debiendo el empleador reincorporarlo a su puesto de trabajo, debiendo pagarle remuneraciones íntegras durante todo el tiempo que haya estado separado de funciones a razón de \$469.537 mensuales, con intereses y reajustes, o el valor que corresponda conforme a lo establecido en la causa, y que se condene a la demandada a pagar las costas de esta causa, o bien las sumas mayores o menores conforme al mérito del proceso, con los reajustes e intereses legales que correspondan. Asimismo, pide que se ordene al empleador, adoptar las medidas pertinentes a fin de reparar las consecuencias del acto lesivo, proponiendo: a) Que mi empleador deberá disculparse ante él y ante el sindicato, mediante carta escrita, por haber incurrido en un despido antisindical b) Que mi 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, interpone denuncia de tutela por vulneración del derecho a la no discriminación y la libertad de opinión, con ocasión del despido. en contra de la misma demandada. Reitera los mismos antecedentes en relación a sus funciones, su jornada y remuneración. Reitera que la nueva administración de la demandada impone todo un nuevo sistema de trabajo, mediante el cual se desplaza a los trabajadores, de la toma de decisiones importante para el Centro, incluyendo en esto, un cambio de misión y visión del mismo y la rebaja de los presupuestos por carrera a casi la mitad, e indica que con fecha 21 de enero se le hace entrega de carta de aviso de despido, por la causal del art. 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa

Refiere intentos de comunicación por parte de los trabajadores y el sindicato, sin embargo, indica que no hubo posibilidad de tener un dialogo fluido y directo con las autoridades. Agrega que el ambiente laboral se volvió hostil, por lo que solicitaron como sindicato reunión con don Rolando Hernández en su calidad de Presidente del Directorio, con el objeto de manifestar todas estas inquietudes y solicitar que estos episodios no se repitieran. A dicha reunión asistieron los socios y socias del sindicato, más los dirigentes sindicales. Allí, tres socios más los dirigentes sindicales manifestaron todos los problemas que se estaban generando dentro del Centro, así como los malos tratos que habían sido víctimas los trabajadores por parte de las autoridades.

Posterior a dicha reunión, comenzó por parte de la nueva administración un proceso de “reestructuración”, el sindicato, se solicitó tanto al Sr. Rector como al Presidente del Directorio, información y reuniones de carácter urgente, con el objeto de tomar conocimiento de la condición de los trabajadores afiliados al sindicato. Lo anterior, ya que se temían despidos, pero que nunca fueron respondidas por la autoridad.

Estima, que el despido no tiene otro fundamento que el de ser representante de los trabajadores frente a la nueva dirección y el de dar a conocer su opinión respecto de la gestión que se estaba haciendo en la institución, de manera abierta y sincera.



Refiere que su despido es discriminatorio, conforme al art. 2° del mismo código, ya que el empleador cometió un acto de discriminación en base a su sindicalización y opinión, toda vez que la motivación real de mi despido no es una supuesta necesidad de la empresa, sino que la nueva administración no estaba dispuesta a abrir un diálogo o trabajo en conjunto entre trabajadores y las autoridades administrativas, situación que llevó hasta el Presidente del Directorio, junto a las denuncias de malos tratos, siendo su representación frente a las nuevas autoridades administrativas y la visualización de las problemáticas que se manifestaban dentro del C.F.T. Lota – Arauco, el real motivo del despido

Se infringe lo establecido en el artículo 2°, en relación con el artículo 485, ambos del Código del ramo, constituyendo el despido un acto de discriminación arbitraria en base a uno de los criterios sospechosos establecidos en él. Refiere que el empleador quería impedir que los reclamos y manifestaciones en relación con la nueva forma administración prosiguieran, por lo que le despide no por falta de idoneidad en el trabajo ni por ningún otro motivo, sino por su visible calidad de representante y participante del sindicato.

El único motivo para despedirlo, estima ha sido el hecho de ser reconocido por mis compañeros de trabajo como una persona con capacidad para defender sus derechos y dar a conocer los requerimientos de ellos ante las jefaturas, principalmente en las problemáticas y graves situaciones que se suscitaban con la nueva administración y de los cuales fue un denunciante y defensor de los trabajadores. De esta manera, se le excluyó del empleo, se anularon sus oportunidades en el empleo, mediante despido, sólo en atención a su sindicación, en especial el de ser representante de mis compañeros de trabajo. El hecho de haber sido dirigente sindical y mi experiencia en la defensa de trabajadores, fueron las reales motivaciones detrás del despido

Estima que existiendo una colisión de Derechos Fundamentales, para resolver este conflicto se debe aplicar lo que en teoría se conoce como el Juicio o Test de Proporcionalidad. Dicho análisis se exige establecer si la medida del despido, era la única aplicable y menos gravosa para alcanzar la finalidad perseguida y es aquí donde la medida deja de tener proporcionalidad, por cuanto,





para la adaptación de la dotación a los requisitos del mercado actual, la empresa puede adoptar otras acciones, en especial consideración de la trayectoria laboral del actor en el C.F.T. y su vasta experiencia pudiendo haberle dejado en otro cargo administrativo o de apoyo de personal y permitir la mantención de su puesto de trabajo en el cual estaba haciendo aportes, sin embargo decide aplicar el despido, que es la más gravosa de todas, luego de haber informado de los malos tratos de las nuevas autoridades y desconociendo todos los aportes que estaba realizando a la institución.

Estima, que el despido no ha logrado superar el análisis exigido por el subprincipio de necesidad, debiendo entenderse que su medida no resulta justificada y, por ende, que los derechos fundamentales antes especificados, en especial, a la libertad de trabajo, a la no discriminación por sindicación y libertad de opinión, ha sido vulnerado.

Señala como los indicios de que el despido ha sido un despido discriminatorio por motivos de sindicación, además de los ya señalados los siguientes: 1) su conocido carácter de defensor de los derechos laborales, dada su experiencia laboral previa como dirigente en otras empresas y delegado de los guardias en esta. 2) La nula comunicación que se tenía con los miembros de la plana directiva y decisoria de la institución. 3) El hecho de poder haberle entregado otras funciones a cumplir en la institución, en vez de mi despido.

Solicita en definitiva, acoger la denuncia resolviendo que: 1. Con ocasión de mi despido se ha vulnerado su derecho a la no discriminación y el derecho a la libertad de opinión; 2. Por lo tanto, el empleador deberá pagarle las siguientes cantidades y conceptos: a) Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, \$469.537.- b) Indemnización por años de Servicios, \$ 4.695.370.- c) \$ 1.408.611.- 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 el tribunal haga del despido. d) \$5.164.907.- como indemnización especial conforme al art. 489 del Código del Trabajo, lo que equivale a once meses de mi última remuneración mensual, o la suma inferior a esa, pero no inferior a 6 meses (\$2.817.222.-) de su última remuneración que se estime conforme al mérito del



proceso. 3. el empleador debe pagar las costas de esta causa O las sumas mayores o menores a las señaladas conforme al mérito del proceso, con los reajustes e intereses legales que correspondan. 4. Asimismo, que se ordene al empleador, que debe adoptar las medidas que estime pertinentes a fin de reparar las consecuencias del acto lesivo, para lo cual propone: a) Que el empleador deberá disculparse ante él y ante el sindicato, mediante carta escrita, por haber incurrido en un despido discriminatorio por motivos sindicales; b) Que el 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 carácter subsidiario de ambas denuncias interpone demanda por despido injustificado, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 30, 32, 161, 162, 163, 168 y siguientes, 446 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo, en contra de mi ex empleador Corporación Educacional UDEC, C.F.T. Lota – Arauco en base a los mismos fundamentos de hecho y de derecho expuestos ya referidos

Indica que con fecha 21 de enero se le hace entrega de carta de aviso de despido, por la causal del art. 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa 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, lo que se demostrará en el curso de este proceso, no tiene sustento en la realidad. En el caso del actor, se indica que “el Departamento de Abastecimiento y Logística, en el cual presta servicios, se ha realizado una restructuración de los turnos y racionalización de las funciones y puntos de guardias a cubrir dentro de las instalaciones del Centro.

Refiere que el día 28 de enero de 2020 firmó finiquito y recibió el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, por años de servicio y feriados progresivo, legal y proporcional. En dicho finiquito realizó reserva de derechos



El artículo 162 del Código del Trabajo exige que en la carta de aviso de término de contrato se describan los hechos en que se funda la causal invocada, lo que supone una exposición de los hechos y circunstancias que obligan a prescindir de las personas a las que se despide, eliminando precisamente esos puestos de trabajo. Los hechos fundantes del despido deben necesariamente ser objetivos, precisos, graves, concretos y suficientes por sí mismo, esto es, ciertamente distintos del hecho del despido mismo.

En este caso, la carta de aviso de despido a pesar de ser de una larga extensión contiene fundamentos que no son reales. Así, fundamenta la necesidad de reestructuración principalmente en una disminución de matrículas de estudiantes en el año 2020 y en las mermas arrastradas de diversos años por la Corporación, resultando de lo anterior, la supresión de su puesto de trabajo y la fusión de jefaturas de las carreras de Gestión Portuaria y Pesquera, Gestión Turística, y Administración de Empresas, las cuales estarán a cargo de una Unidad Académica de Administración y Negocio. Sin embargo, indica que las funciones que él desarrollaba se seguirán realizando por otros funcionarios, es decir, no existe tal supresión del cargo en los hechos.

Solicita acoger la demanda declarando que mi despido ha sido injustificado y condenando a la demandada a pagar las siguientes cantidades y conceptos: 1. \$1.408.611.- 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 el tribunal haga del despido. 2. Que el empleador debe pagar las costas de esta causa, o las sumas mayores o menores a las mencionadas todo ello con los intereses y reajustes que corresponden conforme a la ley.

**SEGUNDO:** comparece REMBERTO VALDÉS HUECHE, Abogado por la denunciada y demandada CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC C.F.T LOTA-ARAUCO contestando denuncia por despido antisindical solicitando desde ya su total rechazo en todas sus partes, con costas,

Refiere que el Centro de Formación Técnica Lota Arauco, surge como un proyecto de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC en el año 1998, como resultado del



aporte de la Corporación de Fomento a la Producción, la cual por acuerdo N°1875 del año 1996 autorizó la creación de un Fondo de Subsidio para becas en beneficio de los alumnos del Centro de Formación Técnica de Lota, y la entrega en comodato del edificio de la Ex Gerencia General de ENACAR para el establecimiento de un Centro de Formación Técnica. En el marco de lo anterior, mediante la Resolución Exenta N° 800 del año 1997 de CORFO; se aprobó un convenio de colaboración entre CORFO y la Universidad de Concepción, por el cual la Universidad se comprometió a instalar un Centro de Formación Técnica y de capacitación laboral en la ciudad de Lota y CORFO, a su vez, se comprometió a otorgar subsidios y becas a los alumnos que asistan al referido Centro y a entregar en comodato los inmuebles anteriormente individualizados.

Refiere que el Centro de Formación Técnica Lota Arauco se ha caracterizado por garantizar fielmente el cumplimiento estricto de los derechos fundamentales de sus trabajadores, tanto en la formación, como en el desarrollo y término de la relación laboral. Por ello, las alegaciones vertidas por el denunciante son absolutamente falsas, y obedecen exclusivamente a una interpretación arbitraria, caprichosa, infundada, parcial, totalmente extemporánea y distante de la realidad, controvierte y niega todos y cada uno de los hechos, afirmaciones y alegaciones contenidos en la demanda del actor,

En cuanto al funcionamiento y desarrollo de la organización sindical, no han existido denuncias directas ante la inspección del trabajo, o tribunales, de la propia organización sindical que haga referencia a tales hechos, más aun existiendo la alta tasa de afiliación entre sus trabajadores. El denunciante don Fernando Elías Morales Muñoz ingresó a desempeñarse al Centro de Formación Técnica Lota Arauco, ubicado en Carlos Cousiño número 184-199, comuna de Lota, con fecha 1 de julio del año 2010, prestando servicios para la demandada como guardia de seguridad del plantel educacional. Nunca desempeñó cargo sindical alguno, ni se postuló nunca a alguno de los cargos de dirección sindical, hasta la última elección del mismo, ni tampoco mantenía representatividad alguna del sindicato en reuniones o ante las autoridades del centro. Además, indica que desconocía absolutamente, lo invocado por el actor en cuanto a que en sus trabajos anteriores ostentara cargos sindicales



Refiere que 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 la Corporación venía arrastrando los últimos años, que la Corporación se vio en la necesidad de optimizar, racionalizar y reestructurar el personal existente. En el caso particular del denunciante, el Departamento de Abastecimiento y Logística, en el cual aquel prestaba servicios, realizó una reestructuración de los turnos y una racionalización de las funciones y puntos de guardias a cubrir en las instalaciones del Centro, siendo cubiertas sus labores por otros funcionarios del plantel. Producto de esta readecuación estructural, que la institución tuvo que con fecha 21 de enero de 2020, 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. A partir de ese 21 de enero de 2020, se realizaron desvinculaciones de un total de 8 trabajadores del CFT, incluyendo al denunciante.

**Opone excepción de caducidad de la acción de practica antisindical. Funda la excepción en que** el demandante deduce denuncia de práctica antisindical fundado en el artículo 294 del Código del Trabajo, es decir, indica que su despido fue una práctica antisindical, hecho sucedido el 21 de enero del año 2020. Este mismo despido, que, a criterio del denunciante, incurre en una práctica antisindical, es lo que funda la acción de tutela laboral, del primer otrosí y la acción de despido injustificado del segundo otrosí. Agrega que en el presente caso no ha existido denuncia de práctica antisindical por los hechos descritos por el demandante, ni ante el sindicato ni ante los organismos de fiscalización, como asimismo no existe denuncia del sindicato por hechos de este tipo ante los organismos competentes.

Reconoce que a finales del mes de octubre del año 2019 existió una conversación informal (no una reunión) donde participó el presidente del directorio don Rolando Hernández y el rector del CFT Patricio Pérez, que se dio de forma espontánea, que se sostuvo en una sala del CFT 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 y estudios, más en esa oportunidad no se planteó ningún problema de los trabajadores hacia las autoridades del CFT.

Así, y en relación a la excepción de caducidad, el demandante reconoce la existencia de una “reunión” la última semana de octubre de 2019 (esto es algún día entre el lunes 28 y jueves 31 de octubre), como aquel hecho que según el origina su despido y el de 7 trabajadores más del CFT. Luego, desde esa fecha, a la época de interposición de la demanda presentada el 1 de abril de 2020 transcurrieron más de 120 días hábiles. Más aún, entre la fecha del despido realizada el 21 de enero de 2020 y la fecha de presentación de la demanda de autos, ingresada el 1 de abril de 2020 transcurrieron 61 días hábiles.

Luego, estima que la presente acción de práctica antisindical tanto si se entendiera que se dio durante la vigencia de la relación laboral, como con ocasión del despido del actor, en ambos casos se encuentra caduca y es extemporánea, ya que debe interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Ni el demandante ni el sindicato interpusieron ningún reclamo administrativo ante la inspección del trabajo, en contra del CFT Lota-Arauco, por los hechos denunciados, por lo cual en el presente caso no procede la ampliación de plazo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

Para el caso de desestimarse la excepción de caducidad, solicita el rechazo de la demanda al no haberse incurrido en práctica antisindical. Estima que la denuncia de práctica antisindical debe ser rechazada por infundada, toda vez que la demandada no ha vulnerado la libertad sindical de que era titular el actor, ya que el despido del denunciante no fue por motivos sindicales.

Refiere que en la denuncia del actor se invoca que su despido es una especie de represalia, por su participación en el sindicato y por su supuesta participación en una reunión con el directorio del CFT donde participaron asimismo además de los dirigentes como lo indica el actor “todos los socios y socias del sindicato que pudieron”, sin embargo en este caso el sindicato del CFT Lota



Arauco no es denunciante ni existe reclamación administrativa ni demanda del mismo en contra de mi representada por práctica antisindical. Lo que deja en evidencia que la denuncia del actor es una creación artificiosa de una supuesta práctica antisindical, la relación del centro con su sindicato es normal y no existen problemas entre ambos.

Agrega 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 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, se ignora 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.

Estima que 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. Además, estima que 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.

Finalmente agrega que es también requisito, 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

Agrega que el actor no participó nunca en procesos eleccionarios del sindicato en todos los años que trabajó en el CFT, no ocupaba ningún cargo de representatividad del sindicato y sus miembros ante las autoridades y jefaturas del CFT, 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.

Indica 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 en la carta lo siguiente: “la disminución del número de alumnos matriculados para el año académico 2020, respecto 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, el Departamento de Abastecimiento y Logística, en el cual usted presta servicios, se ha realizado una reestructuración de los turnos y racionalización de las funciones y puntos de guardias a cubrir en las instalaciones del Centro. 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 Guardia, 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.”.





Agrega que 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, 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. Por lo anterior, 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 23 de enero de 2020.

Señala que 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 particular, en que, por razones fácticas, se hace necesaria la separación de un trabajador. En el caso de autos el 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.

Estima que 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.

Solicita el rechazo de la acción en todas sus partes, con expresa condena en costas, declarando expresamente: 1.- Que se acoge la excepción de caducidad y/o extemporaneidad de la acción deducida, de conformidad al artículo 292 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 489 inciso 2° del mismo cuerpo



legal, por los fundamentos expuestos. 2.- En subsidio, que se rechaza la denuncia de práctica antisindical, al no haberse vulnerado dicha garantía con ocasión del despido, por los fundamentos expuestos de hecho y de derecho. 3.- La expresa condena en costas al actor.

En subsidio de lo precedentemente expuesto, contestó denuncia de tutela por vulneración del derecho a la no discriminación y libertad de opinión, con ocasión del despido, solicitando su total y completo rechazo, con expresa condena en costas. Reiteró lo indicado en relación a los antecedentes laborales del actor y los fundamentos de su despido

Señala, que las afirmaciones por estos presuntos hechos que se denuncian son afirmaciones carentes de todo sentido, sin fundamento, y sin ninguna correlación o conexión con la realidad, no sólo con la realidad de la relación laboral que vinculó al actor con mi representada, sino que tienen un trasfondo y es que el actor busca esconder el verdadero motivo del despido del denunciante, que no es otro que las necesidades de la empresa motivada por la racionalización de la planta de personal de CFT Lota-Arauco. Niega categóricamente que los hechos se hayan verificado del modo expuesto por el denunciante, correspondiéndole al actor el peso de la prueba para acreditar fehacientemente cada uno de los hechos afirmados, los cuales se niegan rotundamente por esta parte, por fundarse en algo que no es efectivo.

Insiste en que los hechos expuestos por el denunciante no son ciertos, carecen de toda veracidad, no se condicen con la realidad imperante en la relación laboral que lo vínculo con la demandada por varios años, y con el buen trato que el CFT Lota-Arauco se caracteriza por mantener con todos su trabajadores y con el actor, en cuanto era trabajador del plantel, toda vez que como se expresó NUNCA aquel desempeñó cargo sindical alguno, ni se postuló nunca a alguno de los cargos de dirección sindical, hasta la última elección del mismo, ni tampoco mantenía representatividad alguna del sindicato en reuniones o ante las autoridades, asimismo se ignoraba absolutamente por jefaturas y autoridades del CFT si el actor alguna vez había desempeñado en otro empleo algún cargo sindical como refiere, por lo que se niega categóricamente que aquel haya sido



víctima de algún acto de discriminación, o se le haya vulnerado alguna vez su libertad de opinión, por parte de algún dependiente del CFT o por su empleador, o que este último haya tolerado o permitido su comisión.

Indica que estando vigente la relación laboral del actor con mi representada por más de 9 años, desde el 1 de julio de 2010 y luego de su término el 21 de enero de 2020, el actor nunca presentó denuncia en contra de la demandada, o algún dependiente del CFT Lota-Arauco, ya sea ante un organismo público de fiscalización, o ante las autoridades del CFT, como asimismo tampoco el sindicato presentó alguna denuncia, al cual el actor dice pertenecer, ser un activo y participativo afiliado, nunca presentó alguna denuncia respecto de los hechos denunciados que afectara al actor, o a alguno de sus afiliados, ante algún organismo público de fiscalización por el hecho de haber sido víctima algún trabajador sindicalizado víctima de un acto discriminatorio, atentatorio de sus derechos fundamentales.

El actor circunscribe como supuestos actos de vulneración de sus garantías fundamentales, el hecho de supuestamente haber sido víctima de discriminación por su sindicalización y opinión, lo que se confirma pues demanda la indemnización especial de la acción de tutela laboral, fundada conforme a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, la que actúa únicamente, cuando el presunto acto vulneratorio ocurre con ocasión del despido de la supuesta víctima, debiendo ser condición esencial para que sea acogida por el tribunal, cuando se invoca además afectación a la garantía del artículo 2° del Código del Trabajo, que el acto discriminatorio no sólo debe existir sino además debe ser grave.

La acción, se basa en el artículo 485 del Código del Trabajo, reservada para aquellos casos en que la vulneración de derechos fundamentales ha ocurrido con ocasión de la desvinculación del trabajador, solo se aplica en aquellos casos en que el despido es el acto vulneratorio de derechos fundamentales, no pudiendo alegar otros hechos distintos, o anteriores, a la situación puntual de su despido. Al respecto, la demanda debe tener la correcta armonía y claridad entre la exposición de los hechos que se hace por el actor, y los fundamentos de derecho en que se



apoya, y las peticiones que se someten a resolución del tribunal. En la especie, podemos apreciar que la correspondencia se da en que el actor únicamente se limita a alegar la existencia de una supuesta afectación a su derecho a no ser discriminado por su sindicalización y por su opinión, aludiendo hechos estando vigente la relación laboral, y no a la época de su despido.

La demandada opone excepción de caducidad de la acción de tutela. Estima que, en la denuncia del actor, es claro que el o los actos que el denunciante afirma vulneraron su derecho de no ser discriminado por su participación sindical y la libertad de opinión, ocurrieron con ocasión de su despido, el cual se concretó el 21 de enero de 2020. El actor, nunca interpuso denuncia o reclamo administrativo ante la inspección del trabajo, por vulneración de los derechos fundamentales alegados y descritos por el demandante, por tanto, no opero la suspensión establecida en el Código del Trabajo en el artículo 168. Al no existir ninguna reclamación administrativa por parte del demandante, al ser el plazo establecido en el Código del Trabajo un plazo legal de carácter fatal, no puede recurrirse ante los tribunales transcurridos los 60 días hábiles contados desde que se produzca la vulneración, o contados desde la separación del trabajador, siendo en el presente caso que el referido plazo ya había expirado a la fecha de la presentación de la demanda.

Estima que entre la fecha del despido del actor, esto es el 21 de enero de 2020, a la época de interposición de la demanda presentada el 1 de abril de 2020 transcurrieron 61 días hábiles, por lo que a esa fecha ya se encontraba caduca dicha acción judicial, conforme al artículo 489 inciso 2° del Código del Trabajo pues su plazo, se había cumplido el 31 de marzo de 2020.

La demandada alega además la improcedencia de la acción de tutela laboral en subsidio de la acción de práctica antisindical con ocasión del despido. Señala que se debe tener presente que el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo señala “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente,



la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488.

Al respecto estima que toda la acción de lo principal y primer otrosí del libelo del actor se basa en los hechos ocurridos en la época del despido del actor ocurrido el 21 de enero de 2020, sin embargo, conforme consta en el caso de autos, si el actor denuncia por despido antisindical en procedimiento de tutela, debió haber ejercido de forma conjunta con la presente acción de tutela por vulneración al derecho a no discriminación y libertad de opinión, y no en forma subsidiaria una de otra, siendo este un error, como consta en su libelo, debiendo haberse interpuesto sólo en forma subsidiaria la acción de despido improcedente.

Además, en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, se pone en la situación del inciso 1° del artículo 17 del Código de Procedimiento Civil, que habla de que en un mismo juicio pueden entablarse dos o más acciones con tal que no sean incompatibles, y no en la de su inciso 2° que se refiere a proponer en una demanda dos o más acciones incompatibles para que se resuelvan una en subsidio de la otra, no existiendo, por ende, en este caso del tenor literal de lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, incompatibilidad entre las acciones de practica antisindical y tutela laboral, por lo que la denuncia por tutela laboral por vulneración de derechos interpuesta en el primer otrosí, en subsidio de la práctica antisindical en proceso de tutela interpuesta en lo principal, no pueden prosperar, debiendo necesariamente la primera ser rechazada por US., con expresa condena en costas.

En cuando a la acción de tutela, señala que el actor funda su pretensión describiendo una serie de hechos ocurridos tanto durante el desarrollo de la relación laboral, y estima que corresponderá al denunciante demostrar cuales son los hechos reales, objetivos e indiscutibles, que sustenten su denuncia de haber sido víctima de discriminación arbitraria por su sindicalización y opinión, y además conforme a lo previsto en el artículo 489 del Código del Trabajo, además deberá acreditar el requisito especial, de ser calificados dichos hechos como graves

Hace presente que no han existido denuncias de este tipo en contra del demandado ante algún organismo de fiscalización, por ello escapa de toda lógica



pensar que se podría dar una situación de este tipo a la época del término de la relación laboral, si no existió ningún tipo de acción vulneratoria durante los 9 años de desempeño del actor para mi representada, la realidad es que el despido del actor obedece a circunstancias objetivas de necesidad de la empresa y racionalización de los medios de la misma, con lo cual no está de acuerdo el actor, que es otra situación totalmente distinta a la que se pretende acomodar y busca configurar de algún modo por el denunciante, pero que no obedece a una vulneración de derechos fundamentales del trabajador.

Agrega que el legislador ha exigido que el simple reclamo de vulneración de derechos fundamentales, como el de autos, no puede ser invocado en forma genérica, sino que requiere que los hechos contengan una determinada carga de gravedad y verosimilitud, lo cual trasunta en la redacción del artículo 490 del Código del Trabajo, siendo en este caso que el actor no cumple con este requisito, ya que existe un relato vago de hechos inconexos, aislados, imprecisos en cuanto a la época de ocurrencia y como ocurrieron, no se indica quien o quienes de las autoridades o jefaturas del CFT habrían realizado dichos actos, ni tampoco se han acompañado antecedentes o documentos que den sustento a la denuncia, y que permitan acreditar la existencia de la vulneración de derechos y sus garantías fundamentales del artículo 2° del Código del Trabajo alegada. Con lo anterior se afecta al derecho de defensa ya que no se puede saber con precisión cuales serían los presuntos indicios que sustentan la acción de tutela laboral, antecedente esencial, y cuya omisión es razón suficiente para que US., deseche esta denuncia al carecer de fundamentación y sustento jurídico, lo cual es exigido por la propia ley en el artículo 490 del Código del Trabajo.

Estima finalmente que no procede la indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, no adeudándose nada por este concepto por cuanto no ha existido vulneración de derechos fundamentales del demandante con ocasión del término de la relación laboral. En subsidio, si se estimare que es procedente se solicita su cálculo con arreglo al mínimo legal, y en conformidad con la última remuneración efectiva del actor, con arreglo a las alegaciones expuestas por esta parte.



En cuanto a la demanda por despido improcedente, la misma no puede prosperar por cuanto la causal del despido y los hechos que la fundan, invocados por mi representada para poner término a la relación laboral con el actor, se ajustan a la realidad de la situación fáctica del CFT Lota-Arauco, asimismo se encuentra conforme a derecho, por lo cual se niegan expresamente que los hechos se hayan verificado en el modo expuesto en la demanda. En efecto, 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 el señalado en la carta de despido.

Tanto las circunstancias de derecho, así como las circunstancias fácticas, fueron asimismo señaladas, y comunicadas en forma legal al trabajador en la carta de aviso de término de contrato de trabajo del actor, y constan además en la copia del aviso remitida a la inspección del trabajo, asimismo se le comunicó al trabajador que sus cotizaciones previsionales estaban pagadas, recibiendo de forma personal el actor copia de la carta.

Refiere además que 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 23 de enero de 2020

En la especie, 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 y con ello las mermas económicas del plantel, y con ello la necesidad de realizar una reestructuración redistribuyendo el personal y/o funciones, en el Departamento de Abastecimiento y Logística, en el cual prestaba servicios, donde se realizó una racionalización de las funciones y puntos de guardias a cubrir en las instalaciones del Centro.

Indica que 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 de insurrección que implicaron hechos de desorden ocurridos al interior de nuestro 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 apertura de nuevas carreras en el CFT.

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. 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 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

La demandada opone excepción de caducidad de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, indicando que ha sido interpuesta en forma extemporánea por el demandante, lo cual obsta a que aquella sea acogida, en conformidad al artículo 168 inciso final del Código del Trabajo. En efecto, el demandante Fernando Elías Morales Muñoz, fue despedido el día 21 de enero de 2020, y la acción de marras fue interpuesta con fecha 1 de abril de 2020, transcurriendo 61 días hábiles, por lo cual a la citada época de interpuesta la presente demanda la acción judicial se encontraba caduca, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, toda vez que el plazo de 60 días hábiles se había cumplido el 31 de marzo de 2020.

En cuanto a la demanda por despido improcedente, aquella no puede prosperar por cuanto la causal de despido y los hechos y circunstancias fácticas





que la sustentan, invocados por el CFT Lota-Arauco, se ajustan a la realidad y a derecho, así se niega expresamente los hechos y los argumentos en la forma que se han expuesto por el demandante al respecto. Tanto las circunstancias de derecho, como las circunstancias fácticas, fueron señaladas y comunicadas en forma legal al trabajador en la carta de aviso de término de contrato de trabajo del actor, y constan además en la copia del aviso remitida a la inspección del trabajo, asimismo se le comunicó al trabajador que sus cotizaciones previsionales estaban pagadas, recibiendo de forma personal el actor copia de la carta.

Refiere que debido a la baja cantidad de matrículas para el año 2020, en relación con la proyección que tenía la administración del CFT Lota Arauco a fines del 2019, 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, 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. Agrega que 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 23 de enero de 2020

Estima que 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 y con ello las mermas económicas del plantel, y con ello la necesidad de realizar una reestructuración redistribuyendo el personal y/o funciones, en el Departamento de Abastecimiento y Logística, en el cual prestaba



servicios, donde se realizó una racionalización de las funciones y puntos de guardias a cubrir en las instalaciones del Centro.

Cita además el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, que 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 de insurrección que implicaron hechos de desorden ocurridos al interior de nuestro 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 apertura de nuevas carreras en el CFT.

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

Agrega que 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, indica que con esta causal el legislador persigue la materialización de la función que le ha asignado a la causal de permitir al empleador adaptar o reestructurar la organización al nuevo entorno, dentro de un contexto de protección al trabajador.

Agrega que 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

Concluye solicitando declarar que: a) Se acoge la excepción de caducidad y/o extemporaneidad de la acción de despido improcedente deducida, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo. b) En subsidio, que se rechaza la demanda por despido improcedente, al haberse invocado correctamente la causal de despido por el empleador. c) En subsidio de todo lo anterior, y en el evento que se acoja la demanda, condenar sólo por los montos que se acrediten se adeudan conforme al mérito del proceso, y en todo caso en sumas inferiores a las demandadas. d) Con expresa condena en costas al demandante.

**TERCERO:** Que se llevó a efecto audiencia preparatoria el día 13 de julio de 2020, donde el Tribunal llamó a las partes a conciliación, proponiendo bases de acuerdo, la que no se produjo.



Sin perjuicio de aquello, y por acuerdo de las partes se fijaron como hechos no controvertidos: 1. Existencia de la relación laboral bajo subordinación y dependencia. 2.- Inicio relación laboral es el 01 de julio de 2010. 3.- las funciones para las cuales fue contratado el actor fue de guardia de seguridad. 4.- naturaleza indefinida del contrato de trabajo. 5.- jornada de trabajo completa que desempeñaba el actor. 6.- el término de la relación laboral es por la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, comunicada al actor con fecha 21 de enero de 2020. 7.- Se suscribió un finiquito con reserva de derechos.

Posteriormente se recibe la causa a prueba y se fijaron como hechos a probar los siguientes: 1.- Monto de la remuneración del trabajador durante los últimos 6 meses trabajados. 2.- Cantidades pagadas con ocasión de la suscripción del finiquito y título al cual se pagaron cada una de éstas. 3.- Efectividad de haber pertenecido el actor al sindicato de trabajadores mientras estuvo vigente la relación laboral. 4.- Efectividad de constituir el despido una práctica antisindical. 5.- Efectividad de ser el despido discriminatorio o atentatorio de la libertad de opinión del trabajador. 6.- Ser efectivos los hechos indicados por el empleador para proceder al despido conforme al artículo 161 inciso 1 del Código del trabajo. 7.- Caducidad de la acción de práctica antisindical. 8.- Caducidad de la acción de tutela. 9.- Caducidad de la acción por despido improcedente.

**CUARTO:** Que para acreditar sus alegaciones las partes rindieron e incorporaron en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios, que habían sido ofrecidos, en la audiencia preparatoria:

**PRUEBA DE LA DEMANDANTE:**

**I. Prueba documental**

1. Contrato de Trabajo año 2010.
2. Carta de aviso de despido de fecha 21 de enero de 2020;



3. Término de contrato y Finiquito de 23 de enero de 2020, firmado ante Notario Público y Conservador Interino de Lota, don Luis Guillermo Zambrano Cadena con fecha 31 de enero de 2020.
4. Carta enviada por el Sindicato a Don Rolando Hernández con fecha 02 de enero de 2020.
5. Carta enviada por el Sindicato a don Patricio Pérez, con fecha 16 de enero de 2020.
6. Registro histórico de matrículas de alumnos en CFT Lota – Arauco de las distintas sedes, registro de datos al día 19 de marzo de 2020.
7. Minuta de reflexión interna, celebrada con fecha 28 de octubre de año 2019.
8. Liquidaciones de remuneraciones de octubre, noviembre y diciembre 2019.

**II.- Absolución de posiciones**, siendo citado a absolver posiciones don Eduardo Rozas Paz, quien declaró al tenor de las preguntas formuladas por la demandante, lo que consta en el registro de audio respectivo.

**III.-Prueba testimonial: prestaron declaración los siguientes testigos:** Hortensia del Carmen Zapata Castro, Diego Gonzalo Erices Bravo, Juan Carlos Garrido Méndez, cuyas declaraciones constan en el registro de audio.

**IV.-Se solicitó además oficios:**

**1.-Dirección del Trabajo**, para emitir certificado respecto de don Fernando Elías Morales Muñoz, respecto de los sindicatos a los cuales ha estado afiliado, cargos y ejercidos en los mismos y periodos.

**2. Sindicato de Trabajadores de C.F.T. Lota-Arauco**, a fin de que certifique la calidad de socio y la fecha de afiliación del denunciante. Además, para que informe cantidad de socios y socias del Sindicato de Trabajadores de C.F.T. Lota-Arauco, durante los años 2018, 2019 y 2020.

**V.-se solicitó exhibición de documentos**, bajo apercibimiento legal del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, Evaluaciones de desempeño del denunciante, realizadas entre los años 2010 a 2019. De los cuales la demandada solo exhibió la correspondiente al año 2019, solicitando la demandante se haga efectivo el apercibimiento por las demás



## **PRUEBA DE LA DEMANDADA:**

### **I.- Prueba documental**

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de julio de 2010 celebrado por don Fernando Morales Muñoz y Sociedad Educacional UDEC S.A (Centro de Formación Técnica Lota- Arauco) y anexo de contrato individual de trabajo de 01 de octubre de 2010.
2. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2018 celebrado por don Fernando Morales Muñoz y Sociedad Educacional UDEC S.A (Centro de Formación Técnica Lota-Arauco)
3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2019 celebrado por don Fernando Morales Muñoz y Sociedad Educacional UDEC S.A (Centro de Formación Técnica Lota-Arauco)
4. Certificado de pago de cotizaciones previsionales de PREVIRED de don Fernando Elías Morales Muñoz de fecha 9 de julio de 2020, cotizaciones desde enero de 2019 a enero de 2020.
5. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, enero 2019, firmada por trabajador
6. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, febrero 2019, firmada por trabajador
7. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, marzo 2019, firmada por trabajador
8. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, abril 2019, firmada por trabajador
9. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, mayo 2019, firmada por trabajador
10. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota Arauco, junio 2019, firmada por trabajador
11. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, julio 2019, firmada por trabajador
12. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota Arauco, agosto 2019, firmada por trabajador
13. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, septiembre 2019, firmada por trabajador



14. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, octubre 2019, firmada por trabajador
15. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, noviembre 2019, firmada por trabajador
16. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, diciembre 2019, firmada por trabajador
17. Liquidación de sueldo de don Fernando Elías Morales Muñoz, CFT Lota-Arauco, enero 2020.
18. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 23 de enero de 2020 suscrito entre Corporación Educacional UDEC (Centro de Formación Técnica Lota-Arauco) y don Fernando Elías Morales Muñoz ante el Notario Público interino de Lota don Luis Zambrano Cadena.
19. Carta aviso termino de contrato de trabajo, de fecha 21 de enero de 2020, dirigida a don Fernando Elías Morales Muñoz, suscrita por don Cristián Patricio Pérez Vergara, rector de Corporación Educacional UDEC.
20. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo correlativo 2743, año 2020, de fecha 21 de enero de 2020, con timbre de Dirección del Trabajo.
21. Formulario admisión envíos registrados de Correos de Chile, sucursal Lota, de fecha 22 de enero de 2020.
22. Copia de cheque serie 00209207612-9369261, Banco Itaú, de fecha 27 de enero de 2020, a nombre de don Fernando Morales Muñoz por la suma de \$5.709.700
23. Cartola Histórica, Banco Itaú, Empresas, de la cuenta corriente de mi representada, emitido con fecha 9 de julio de 2020, que comprende el período 01 de enero de 2020 a 31 de enero de 2020, con movimientos bancarios, documento de 5 páginas, constando pago de cheque 009369261 por la suma de \$5.709.700.-
24. Registros de asistencia del actor Fernando Elías Morales Muñoz, desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de marzo de 2019
25. Registros de asistencia del actor Fernando Elías Morales Muñoz, desde el 1 de abril de 2019, hasta el 30 de junio de 2019.
26. Registros de asistencia del actor Fernando Elías Morales Muñoz, desde el 1 de julio de 2019, hasta el 30 de septiembre de 2019.



27. Registros de asistencia del actor Fernando Elías Morales Muñoz, desde el 1 de octubre de 2019, hasta el 31 de diciembre de 2019.
28. Registros de asistencia del actor Fernando Elías Morales Muñoz, desde el 1 de enero de 2020, hasta el 31 de enero de 2020.
29. Informe dotación de guardias en el CFT LOTA ARAUCO, de fecha 20 de diciembre de 2019, suscrito por don Víctor Guzmán Cid, jefe departamento logista y abastecimiento.
30. Documento CFT Lota Arauco Control Presupuestario año 2019 periodo enero diciembre, de fecha 10 de enero de 2020.
31. Estados financieros Corporación Educacional UdeC año 2018, auditores PWC Chile.
32. Estados financieros Corporación Educacional UdeC año 2019, auditores PWC Chile.
33. Estado de Resultado emitido con fecha 16 de enero de 2020, por años 2017, 2018, 2019 de CFT Lota Arauco.
34. Documento Reunión de Directorio 18 de octubre de 2019 Bases del Presupuesto de operación 2020 (preparado el 11 de octubre 2019) CFT Lota Arauco, y Propuesta de presupuesto de Operación 2020, Ingresos.
35. Documento Reunión de Directorio 13 de enero de 2020 Bases del Presupuesto de operación 2020 (preparado el 9 ene 2020-Baja en matrículas)”; CFT Lota Arauco, y Propuesta de presupuesto de Operación 2020, Ingresos.
36. Documento Admisión 2020 estadística matrículas 22 de noviembre de 2019.
37. Documento Admisión 2020 estadística matrículas 23 de diciembre de 2019.
38. Documento Admisión 2020 Estudiantes Nuevos, estadística matrículas 24 de enero de 2020.
39. 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).
40. Correo electrónico de fecha 4 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”.

41. 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”.

42. 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”.

43. 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 3 de enero”.

44. 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

45. Constancia de remisión a la dirección del Trabajo de fecha 25 de enero de 2019, más Convenio colectivo de Trabajo de 25 de enero de 2019, extendido por mi representada y Sindicato de trabajadores, que incluye Anexo n° 1 con el listado de trabajadores afectos al convenio.

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

47. Carta de Claudia Venegas Morales, de Comisión Nacional de Acreditación a mi representada, en que remite informe de Sustentabilidad Financiera actualizado realizado por la empresa consultora Exmo Asesores donde se incluye la información 2018.

48. Informe Final abril 2019, informe de Sustentabilidad Financiera de la empresa consultora Exmo. Asesores.

49. Acta Sesión Ordinaria 1378, de 19 de junio de 2019 Comisión Nacional de Acreditación.

50. Documento acreditación institucional Centro de Formación Técnica Lota Arauco.



51. Listado de trabajadores sindicalizados sindicato CFT Lota Arauco a Junio de 2020.

**II.- Absolución de Posiciones,** se citó a absolver posiciones al demandante Fernando Elías Morales al tenor de las preguntas formuladas, cuya declaración consta en registro de audio

**III.- Prueba testimonial.** Se rindió declaración de testigos, María Eugenia Hermosilla Sotomayor, Álvaro Héctor Rojas Asalgado, Rodrigo Gatica Labrin, y Víctor Guzmán Cid, cuyas declaraciones constan en registro de audio.

**QUINTO:** Que, primeramente, corresponde resolver lo pertinente en relación a las excepciones de caducidad de la acción de practica antisindical, de tutela laboral y de la acción por despido injustificado o improcedente.

Al respecto, la denunciada estima que dicha acción habría caducado en primer lugar porque el demandante reconoce la existencia de una reunión la última semana de octubre de 2019 como aquel hecho que origina su despido, luego, entre 28 a 31 de octubre del 2019 y la época de interposición de la demanda, que fue presentada el 1 de abril de 2020 transcurrieron más de 120 días hábiles. Agrega además que entre la fecha del despido ocurrido el 21 de enero de 2020 y la fecha de presentación de la demanda de autos, ingresada el 1 de abril de 2020 transcurrieron 61 días hábiles. la presente acción de práctica antisindical tanto si se entendiera que se dio durante la vigencia de la relación laboral, como con ocasión del despido del actor, en ambos casos se encuentra caduca y es extemporánea. Estas últimas alegaciones corresponden también a las planteadas por la demandada para solicitar se declare la caducidad de la acción de tutela y de la acción por despido injustificado.

Que, en la especie, de los argumentos contenidos en la demanda se desprende claramente que el actor sitúa la práctica antisindical en el acto de su despido, de manera que no resulta posible contabilizar el plazo para el ejercicio de la acción desde la ocurrencia de la reunión a la que ambas partes hacen referencia que habría ocurrido a fines de octubre de 2019, sino que el plazo para la interposición de la acción debe contabilizarse desde la ocurrencia del hecho que motiva la presentación de la demanda y que según se desprende de la demanda, está constituido por el despido del actor, lo que ocurrió el día 21 de enero de 2020.



Que, conforme lo señala el artículo 489 del código del trabajo, el plazo para la interposición de la denuncia en el caso de la práctica antisindical, y de la acción de tutela es de 60 días contados desde la separación del trabajador, el que se suspende existiendo reclamo ante la inspección del trabajo respectiva, lo que no ha ocurrido en este caso. Luego, tal como lo señala la denunciada el plazo en este caso habría vencido el día 31 de marzo de 2020, y de acuerdo a lo que consta en el respectivo certificado de la oficina judicial virtual el actor ingresó su presentación el día 01 de abril de 2020, a las 00:29 horas. No obstante, lo anterior, para resolver en este caso, y teniendo en consideración lo expuesto por la demandante al evacuar el respectivo traslado de las excepciones, se debe considerar lo que establece la ley 21.226, norma que establece un régimen jurídico de excepción para los procesos judiciales en las audiencias y actuaciones judiciales, para los plazos y ejercicio de las acciones que indica por el impacto de la enfermedad Covid 19 en Chile.

El artículo 8 inc. 3 de la referida ley 21.226, indica que, para el ejercicio de las acciones laborales, se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso.

Luego, la normativa citada obliga necesariamente a interpretar con mayor laxitud la norma que establece la obligación de interponer la acción dentro de plazo de 60 días, teniendo en consideración además los principios que rigen el derecho del trabajo, especialmente el principio protector del trabajador. Lo anterior, aun cuando la ley 21.226 haya entrado en vigencia el día 2 de abril de 2020, puesto que todas las referencias que la norma hace, en relación a la prórroga de plazos indican “Durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, el cual fue declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado”, pues, al inicio del estado de excepción constitucional el plazo del actor para interponer su demanda se encontraba vigente y corriendo.



Mismos argumentos rigen para rechazar la excepción de caducidad de la acción de practica antisindical y de la acción de tutela según el artículo 489 del Código del Trabajo, y por los mismos fundamentos se rechaza la excepción de caducidad de la acción por despido injustificado o improcedente habida consideración de que el artículo 168 del código del trabajo establece el mismo plazo de 60 días contados desde la separación del trabajador.

**SEXTO: EN CUANTO A LA ACCION DE PRACTICA ANTISINDICAL.** Tanto la doctrina como la jurisprudencia han indicado que una práctica antisindical es toda conducta que lesione la libertad sindical, resultando fundamental que efectivamente se verifiquen las consecuencias lesivas para los titulares del derecho.

Además de lo anterior, debe tenerse en consideración que la práctica antisindical como hecho que genera daño requiere de un elemento de voluntariedad o intención de generar ese hecho dañoso. En este sentido se ha plasmado en la causa rol 10.186-2015 la Excelentísima Corte Suprema, a través de una prevención del señor Muñoz, quien pronunciándose sobre el fondo del recurso planteado indicó “que la práctica antisindical requiere de un elemento de voluntariedad, sólo que, dependiendo de la hipótesis en la cual se incurra, dicho presupuesto deberá ser probado o, será la ley, quien a través de la conducta que tipifique lo presuma y, por lo tanto, en estas circunstancias, basta verificar que se incurrió en la conducta descrita”.

Cabe señalar además que la norma del artículo 289 del código del trabajo, que señala las conductas que serán consideradas como prácticas antisindicales, no es taxativa, en cuanto a su enumeración, pudiendo existir otras situaciones en la práctica que, sin estar expresamente indicadas en la enumeración, serían constitutivas de prácticas antisindicales, conclusión que emana de la literalidad de la norma.

En la especie, el actor estima que su despido constituye una práctica antisindical, pues tenía por objeto desincentivar y atemorizar a los trabajadores, puesto que conlleva el mensaje, de “que no se debe comunicar los malos tratos de que son



víctimas los trabajadores por la administración actual pues de hacerlo, serán despedidos”, agregando que su despido como trabajador no amparado por fuero se produce en represalia de su afiliación sindical, y participación en actividades sindicales, conforme a lo establecido en el artículo 294 del código del trabajo. Señala además que con esto se logró castigar al sindicato, debilitarlo y privarlo de uno de los socios con mayor relevancia y trabajo en la protección de los derechos de los trabajadores.

Para acreditar sus dichos, el actor señala una serie de situaciones que a su juicio serían constitutivos de indicios de que el despido ha sido constitutivo de una práctica antisindical. En efecto, refiere en este sentido el cambio de las autoridades del centro de formación técnica, y el cambio en la forma de relacionarse éstas con el sindicato de trabajadores, indicando que se le restó participación al sindicato en la toma de decisiones. Sin embargo, no se visualiza como dichas circunstancias podrían ser indicios de la práctica antisindical que se denuncia, se ha acreditado mediante los dichos de los testigos de ambas partes, el cambio de las autoridades del Centro de Formación Técnica Lota-Arauco, asumiendo un nuevo directorio, y que éste ha cambiado la forma de administrar la institución, tomándose ciertas decisiones, respecto de las cuales no se les habría consultado o sólo se habría informado a los miembros del sindicato. Pero lo cierto es que de los antecedentes expuestos y principalmente de lo referido por los testigos de ambas partes, estas decisiones tendrían más relación con la dirección de la empresa, y su forma de llevarla adelante, lo que a juicio de este Tribunal no se encuentra obligado a consultar al sindicato.

Se agrega como indicios por la demandante, el hecho de haberse verificado a fines de octubre de 2019, una reunión con autoridades del centro, en donde se habrían manifestado por parte del actor y otros trabajadores que también habrían sido despedidos, los malos tratos de que eran objeto por parte de las jefaturas, el posterior ambiente de tensión, y los despidos que se verifican en enero siguiente, refiriéndose además que los fundamentos de la carta de despido no serían fidedignos. En relación a lo anterior, de los dichos de los testigos de la demandante, y de la demandada, unido a la prueba documental que consiste en minuta de reunión, ha quedado acreditado que efectivamente en el mes de



octubre de 2019 se verifico en dependencias de la institución demandada una reunión donde habría estado presente don Rolando Hernández, quien detenta el cargo de director. No obstante, de los mismos antecedentes aparece que la reunión en comento se genera a raíz de la situación que se vivía en dicho momento relacionada a una serie de protestas que ocurrieron en todo el país y que generaban problemas de traslado para los trabajadores, y estudiantes, además de dudas en torno a la suspensión de las clases, y no que específicamente se haya tratado de una reunión para abordar malos tratamientos que habrían recibido los trabajadores de parte de las jefaturas, con las autoridades del Centro. Se visualiza además algunas temáticas orientadas a la comunicación entre el personal de la institución y las autoridades, pero no aparece con claridad que en dicha oportunidad se hayan tratado las temáticas a las que ha hecho referencia el demandante. Tampoco se visualiza en el documento que se haya manifestado una situación de descontento que posteriormente haya traído como consecuencia el despido del actor motivado por su intervención en la misma.

Asimismo, si bien los testigos reconocen que la minuta aportada por la demandante correspondería a la misma que se elaboró en dicha oportunidad, no es menos cierto que no consta que efectivamente lo transcrito allí sea todo lo que se habló en dicha reunión. Por lo demás no existe ninguna nómina de personas, que nos permita tener un registro de los asistentes, para determinar si estaba allí el actor, y tampoco se hace referencia a su asistencia ni a intervenciones del actor en la minuta, en defensa de otros trabajadores. Tampoco es posible tener por acreditado que todos los trabajadores que plantearon inquietudes en la reunión fueron los despedidos, puesto que no obran antecedentes ciertos de ello. Es más, en el documento se deja constancia de que asisten 25 docentes, 4 jefes de carrera y el presidente del directorio, pero nada se indica en relación a la presencia de un vocero en representación de los guardias.

Otro indicio referido por la demandante seria las solicitudes de información y reunión solicitadas por el sindicato los días 2 y 23 de enero de 2020. Al respecto, la demandante acompañó como prueba documental una carta remitida por el sindicato al director con fecha 2 de enero de 2020 donde se le solicita por parte del sindicato información en relación al proceso de reestructuración, mientras que



la de fecha 23 de enero está dirigida al presidente del directorio y dice relación con la misma situación, pero su envío sin duda es posterior al despido del actor. Dichos antecedentes no resultan suficientes para constituir indicios de una práctica antisindical puesto que solo resultan ser solicitudes de información dirigidas por parte del sindicato a las autoridades de la empresa, por haber tomado conocimiento de encontrarse la empresa en un proceso de reestructuración.

Refiere además como indicio el actor, la proximidad temporal entre la reunión de octubre de 2019 y su despido que se produjo en enero del año siguiente, así como el inicio de estas reestructuraciones de personal que a su juicio inician justamente después de la referida reunión. Al respecto, cabe mencionar que en relación al factor temporal que refiere la demandante, no se visualiza que la proximidad temporal sea tal que necesariamente nos lleve a concluir que existe una necesaria vinculación entre la reunión de octubre de 2019 y el despido que se produjo en enero de 2020. Tampoco las declaraciones de los testigos de la parte demandante ni el documento que daría cuenta del registro de dicha reunión resultan suficientes para estimar una necesaria vinculación entre lo acontecido en ella y los despidos de ocho trabajadores (entre ellos el actor) ocurridos tres meses después.

Indica el actor que las reestructuraciones de la empresa se habrían originado justamente posterior a la reunión en referencia, lo que tampoco resulta necesariamente efectivo puesto que según se indicara más adelante, el proceso de reestructuración del centro se venía estudiando desde hace tiempo atrás, con motivo incluso de los procesos de acreditación de la institución, según declara el testigo señor Rojas, encargado de finanzas de la institución demandada, siendo su declaración coincidente con documentos presentados por la demandada en el sentido de encontrarse ésta en una situación económica compleja. Incluso, la testigo de la demandante señora Zapata declara tener conocimiento de los problemas financieros de la institución con anterioridad al ingreso de la actual administración a la empresa.

Refiere además que los fundamentos de la carta de despido serían falsos, y que ello también sería indiciario de lo que se viene señalando. No obstante, y sin perjuicio de lo que se dirá al examinar la justificación del despido, cabe destacar



que la carta de despido entregada al actor, establece de manera detallada las circunstancias fácticas y los elementos jurídicos que la ley exige, de manera que no es posible estimarla tampoco como un indicio de practica antisindical.

De lo anterior, no cabe más que concluir que los antecedentes referidos por el actor como constitutivos de indicios de prácticas antisindicales, no han resultado suficientemente acreditados en tal sentido, de manera que no cabe más que rechazar la acción en dicho sentido.

Sin perjuicio de lo anterior, para que fuera posible tener por acreditado que el despido del actor es constitutivo de una práctica antisindical, sería necesario acreditar el resultado lesivo que la conducta ha generado para el sindicato. El actor refiere que se verificaría esta circunstancia porque el sindicato ha perdido un vocero importante, por lo que ha quedado debilitado. Sin embargo, dicha situación no ha quedado acreditada de manera fehaciente, ya que, si bien los testigos del demandante don Diego Erices y doña Hortensia Zapata han indicado que el actor era una persona activa y participativa en el sindicato, y que en otros lugares de trabajo se desempeñó como dirigente, también ha quedado acreditada mediante la prueba documental y los oficios que el actor era miembro del sindicato a la época de su despido, no ha resultado acreditado que efectivamente desempeñara alguna actividad como vocero de los guardias de la empresa, o cómo efectivamente se ha visto afectado el sindicato producto de su salida de la empresa. Por lo demás, los testigos de la demandada han sido contestes en señalar que el actor era una persona de bajo perfil, que en general no se dirigía a las autoridades a plantear cuestionamientos o vocerías en favor de otros compañeros de trabajo.

Tampoco es posible advertir en definitiva que el despido del actor lo haya sido efectivamente como represalia de su afiliación sindical y su participación en actividades de este carácter, puesto que, según el actor lo indica, y los testigos y antecedentes documentales lo corroboran el actor pertenecía al sindicato desde hace alrededor de nueve años, e incluso él mismo señaló que siempre tuvo una participación muy activa en el mismo, de manera que no se comprende por qué motivo en esta oportunidad el empleador habría adoptado una actitud negativa frente al actor sancionándolo por su participación en la actividad sindical, ya que la





reunión que tuvo lugar en octubre de 2019, no resulta suficiente fundamento para ello.

Asimismo, no es posible tener por acreditada la intencionalidad de parte de la demandada, en orden a provocar una afectación a la libertad sindical a través del despido del actor, ya que en concordancia con lo que se ha venido señalando, ninguna prueba idónea para ello se ha rendido al efecto.

De lo anterior, no queda más que resolver el rechazo de la acción de practica antisindical planteada por el actor en estos antecedentes.

**SEPTIMO: EN CUANTO AL DESPIDO DISCRIMINATORIO.** En primer lugar, cabe mencionar, que la acción de tutela de derechos fundamentales tiene como objetivo esencial dotar a los trabajadores de un mecanismo de defensa de sus derechos ciudadanos, teniendo como supuestos de aplicación conforme lo dispuesto en el artículo 485 el Código del Trabajo: 1) Que se refiera a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de la normas laborales, o con ocasión del término de la relación laboral; 2) Que afecte los derechos fundamentales de los trabajadores, señalados en dicha norma, entre los cuales se encuentra el contemplado en el artículo 19 N° 1 inciso 1°, de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la vida, integridad física y psíquica de las personas, siempre que la vulneración sea como consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, el N° 4 del mismo artículo de la constitucional referido al derecho a la Honra y en N° 16 ° en lo relativo a la libertad de trabajo, y 3) Que tales derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. En este sentido el inciso 3° de la norma citada preceptúa que los derechos o garantías resguardados resulta lesionados cuando en el ejercicio de las facultades que se confieren al empleador limita su pleno ejerció, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto de su contenido esencial. La misma norma indica que el mismo procedimiento resulta aplicable para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del código del trabajo.

Que, en relación a lo anterior, el actor ha señalado que el único motivo para despedirlo, ha sido el hecho de ser reconocido por sus compañeros de trabajo



como una persona con capacidad para defender sus derechos y dar a conocer los requerimientos de ellos ante las jefaturas, principalmente en las problemáticas y graves situaciones que se suscitaban con la nueva administración y de los cuales fue un denunciante y defensor de los trabajadores. De esta manera, señala se le excluyó del empleo, se anularon sus oportunidades en el empleo, mediante despido, sólo en atención a su sindicación, en especial el de ser representante de sus compañeros de trabajo.

En este sentido estima que su despido un acto de discriminación arbitraria en base a uno de los criterios sospechosos establecidos en el código del trabajo. Refiere que el empleador quería impedir que los reclamos y manifestaciones en relación con la nueva forma administración prosiguieran, por lo que le despide no por falta de idoneidad en el trabajo ni por ningún otro motivo, sino por su visible calidad de representante y participante del sindicato.

Señala como los indicios de que el despido ha sido un despido discriminatorio por motivos de sindicación, además de lo indicado al referirse a la acción de practica antisindical, su conocido carácter de defensor de los derechos laborales, dada su experiencia laboral previa como dirigente en otras empresas y delegado de los guardias en esta, la nula comunicación que se tenía con los miembros de la plana directiva y decisoria de la institución, y el hecho de poder haberle entregado otras funciones a cumplir en la institución, en vez de su despido. Estimando en este sentido que la medida adoptada por el empleador resulta desproporcionada a la luz de lo dispuesto en el artículo 485 del código del trabajo.

Respecto de este punto, cabe dar por reproducido lo indicado ya para rechazar la acción de practica antisindical, puesto que los indicios mencionados por el actor en este punto resultan ser prácticamente idénticos a los mencionados respecto de la acción que ejerce en lo principal. Ya se ha señalado que, con los antecedentes aportados por el actor, no ha quedado suficientemente acreditado que él haya desempeñado algún tipo de vocería en representación de otros compañeros o que haya sido considerado por otros trabajadores especialmente como un defensor de los derechos laborales.



Si bien, ha quedado demostrada su participación sindical de larga data, y asimismo que en otras empresas se desempeñó como dirigente sindical, los antecedentes no han sido suficientes para demostrar que el despido del actor se produce por parte del empleador como un acto de discriminación por su participación sindical en esta empresa. Refiere el actor que su despido se produjo con motivo de haber informado él en la reunión en comento que se estarían produciendo malos tratamientos hacia los trabajadores por parte de lagunas autoridades, argumentando que el empleador cometió un acto de discriminación en base a su sindicalización y por haber manifestado su opinión. Al respecto, como ya se ha señalado, de los antecedentes aportados por la demandante no se ha logrado acreditar que él se haya discriminado al actor, o que el motivo de su despido haya sido su pertenencia al sindicato o haber manifestado opiniones de la reunión de octubre de 2019, en este punto damos por reproducidos los argumentos expuestos para rechazar la acción de practica antisindical.

En relación a la posibilidad de haber reubicado al actor en otro puesto de trabajo con ocasión de la reestructuración de la empresa, para evitar su despido, cabe mencionar que, como se explicará con mayor detalle en el acápite siguiente, los despidos de los ocho trabajadores, incluido el actor, se producen por la necesidad de la empresa de reducir su personal y consecuentemente sus gastos operacionales, de manera que no resulta viable la posibilidad de reubicar al actor en otro puesto. En efecto, ha quedado acreditado en la causa que actualmente no existe otra persona ocupando el cargo del actor, lo que demuestra que efectivamente se produjo esta reducción de personal, y que el despido no fue caprichoso por parte del empleador.

Tampoco se acreditó que se haya verificado alguna denuncia durante los años que el actor prestó servicios a la demandada, por malos tratamientos hacia los trabajadores, ni dentro de la institución, como sería por ejemplo ante alguna autoridad intermedia o ante las entidades fiscalizadoras respectivas como la inspección del trabajo.

**OCTAVO: EN CUANTO A LA ACCION DE DESPIDO INJUSTIFICADO.** Resulta un hecho no controvertido que el actor fue despedido por la causal de



necesidades de la empresa conforme a lo establecido en el artículo 161 inc.1 del Código del Trabajo. Dado que el demandante estima que su despido resulta injustificado, corresponde determinar la procedencia de acoger su acción.

Fue incorporada por las partes, en la audiencia de juicio, carta de despido de fecha 21 de enero de 2020, firmada por el demandante en la misma fecha, realizando reserva de sus derechos, en la cual la empleadora funda las necesidades de la empresa, de conformidad a lo expresado en la carta, en lo siguiente: “la disminución del número de alumnos matriculados para el año académico 2020, respecto 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, el Departamento de Abastecimiento y Logística, en el cual usted presta servicios, se ha realizado una restructuración de los turnos y racionalización de las funciones y puntos de guardias a cubrir en las instalaciones del Centro. 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 Guardia, 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.”.

Que, las situaciones del artículo 161 contemplada en su inciso 1° del Código del Ramo, y los hechos descritos, que como otros, puede afectar la actividad de la empresa, haciendo necesario el despido de uno o más trabajadores, involucra consideraciones de orden técnico como de orden económico, las primeras han de entenderse que atañen aspectos estructurales de instalación de la empresa que



provocan cambios en la mecánica funcional del establecimiento, y la segunda para que resulten justificadas, deben implicar un deterioro precisamente económico, que hace inseguro el funcionamiento de la empresa, también evidentes dificultades económicas, de administración y racionalización de gastos, los que deben ser probados. De esta manera, la jurisprudencia ha señalado que los "casos que indica la norma no son de carácter taxativo, es decir, admiten situaciones análogas o semejantes, sin embargo, deben guardar relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico, y deben ser expresados de manera clara y precisa en la misiva de despido.

En el mismo sentido, la jurisprudencia ha señalado que la forma en que el legislador ha consagrado la causal de despido "necesidades de la empresa", obliga al juez que precise su contenido y alcance a la hora de aplicar la norma para la resolución del caso particular, ya que su texto dista de ser concluyente. Es errado el razonamiento que pretende identificar la causal antes descrita, con la necesidad de que exista una crisis global en la entidad, ya que esto implicaría darle un alcance que el legislador no ha estipulado para la norma, requiriendo un requisito jamás dispuesto para la causal aducida, y el legislador lo que ha exigido es que la causal de necesidades de la empresa se encuentre asociada, por regla general, a una causa que no sea la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador; por lo tanto, debe fundarse en hechos objetivos que hagan inevitable la separación de uno o más trabajadores..

**NOVENO:** Que, conforme a lo señalado correspondía a la demandada acreditar la causal invocada al efecto y los hechos que la configuran, y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, la demandada debía acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos como justificativos del despido. En este sentido,



correspondía acreditar que hubo en la especie una disminución de las matriculas de alumnos para el año 2020, y la existencia de las mermas económicas que la institución tenía desde hace algunos años, todo lo cual lo llevo a reestructurar la empresa. Además, en el caso particular del actor, se le indicó que el Departamento de Abastecimiento y Logística, ha realizado una reestructuración de los turnos y racionalización de las funciones y puntos de guardias a cubrir en las instalaciones del Centro, debiendo prescindir de los servicios del demandante.

Para acreditar lo anterior, la demandada acompañó pruebas documentales que dan a conocer el estado financiero del centro de formación técnica Lota Arauco, específicamente relativos a los años 2018 y 2019 elaborados por auditores externos, además de un documento de control presupuestario del año 2019, de la demandada, que da cuenta de la existencia de cifras negativas en la institución. En el mismo sentido prestó declaración don Álvaro Rojas

Además, y en relación al actor, se acompañó por la demandada un informe interno, elaborado por don Víctor Guzmán encargado del departamento de logística y abastecimiento, quien en su informe realiza una racionalización en relación al servicio de guardias, concluyendo que resulta posible prescindir de los servicios de dos guardias de los trece que prestan servicios a diciembre de 2019. Además, dicha persona se presenta a declarar como testigo de la parte demandada, reiterando y ratificando el análisis que realizo en su informe, señalando que el desempeño de los guardias se realiza por turnos y el trabajo está referido principalmente a la observación de cámaras de seguridad y no a rondas por el sector. Agregando que a la fecha la institución no ha reemplazado a los dos guardias que fueron despedidos (uno de ellos corresponde al actor), manteniéndose la funciones solo con 11 guardias de los 13 que antes de los despidos prestaban servicios. Por lo demás, ninguna prueba en contrario se aportó por el actor, sino que incluso éste confirma al prestar declaración que antes de su despido y el de otro guardia la dotación era de 13 personas ocupando este cargo.



En relación al argumento de disminución de las matriculas, de los documentos aportados por la demandada, donde constan las estadísticas para las matriculas de alumnos nuevos para el año 2019, y 2020, es posible ver que existió un aumento en el número de matriculados, al contrario de lo que se señaló en la carta de despido, sin embargo, y tal como lo aclaró el testigo señor Rojas, la información definitiva en relación al número de matriculados se obtiene en marzo del año respectivo, debiendo además tenerse en consideración en relación a los alumnos matriculados que sólo algunos de ellos generan ingresos directos, ya que otros estudian con algún tipo de financiamiento que en ocasiones genera menores ingresos para la institución.

Cabe mencionar en este mismo sentido que se acompañaron antecedentes obtenidos en el proceso de acreditación del Centro de formación técnica, del año 2018 y 2019. Dichos documentos dan cuenta de una situación financiera que no resulta ser optima, tal como lo indican los testigos de la demandada, e incluso testigos de la demandante, ya que doña Hortensia zapata mencionó que en su calidad de dirigente sindical tenía conocimiento que desde la administración anterior la institución tenía cifras negativas, además de señalar que en oportunidades habría existido disminución de los presupuestos para compra de insumos de limpieza, de lo que tuvo conocimiento porque se desempeña como auxiliar de aseo.

En el mismo sentido, los testigos son contestes en indicar que tenían conocimiento de la existencia de un exceso de personal, desde el año 2014, agregó que la institución tuvo tres periodos con pérdidas, se trató de ajustar el presupuesto y refiere que debido a la situación económica desaparecen algunos cargos, y en enero del año en curso se desvincularon 8 personas, a saber, dos jefes de carrera, dos guardias, uno de ellos corresponde al demandante, un encargado de contabilidad, un pañolero y un psicólogo, cuyas tareas fueron reasignadas a otros funcionarios. Agrega que la matricula proyectada para el año 2020 era 2285 alumnos, lográndose solo 2075.

A este respecto el testigo Álvaro Rojas, a cuyo testimonio se dará relevancia, por tratarse de un testigo experto, que por consiguiente se encuentra mejor informado



de los antecedentes y porque a juicio de este tribunal no obstante ser presentado por la demandada, su testimonio se encuentra revestido de objetividad. Dicha persona refiere desempeñarse como jefe de administración y finanzas de la institución demandada, refirió que lleva 20 años trabajando en la institución, y que el proceso de desvinculación de los trabajadores se gestó bastante tiempo antes de su concreción. Se destaca de su testimonio, lo que indica en relación a que la institución presentaba problemas financieros desde el año 2008 y desde hace años se había planteado la necesidad de reducir el personal, por razones de sustentabilidad financiera, cuestión que había sido manifestada además por la Comisión Nacional de Acreditación en sus informes. Contrainterrogado señaló que resulta ser efectivo que otro factor que genera problemas financieros es que la institución no ha efectuado la cobranza de créditos que se le adeudan, dicha circunstancia aparece también en la prueba documental acompañada por la demandada, específicamente los informes evacuados por la Comisión Nacional de acreditación. El mismo testigo refirió que el testigo Víctor Guzmán, quien era funcionario de su dependencia, le presentó una terna para proceder al despido de dos guardias, decisión que estimó compleja pero que trato de realizar de la forma más objetiva posible, sin considerarse la afiliación sindical de los trabajadores. En el mismo sentido lo refiere el testigo Víctor Guzmán al prestar su declaración.

**DECIMO:** Que, la demandada ha alegado además la improcedencia de la acción de tutela laboral en subsidio de la acción de práctica antisindical con ocasión del despido. Lo anterior, en relación con lo señalado en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo que indica “Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente”. Al respecto, no se visualiza inconveniente para la interposición de las acciones tal como han sido planteadas en esta causa, entendiendo que la referencia que la norma hace a que las acciones deben ser ejercidas conjuntamente, puede estar orientada a señalar al interesado que deben plantearse en un mismo acto, tal como han sido





planteadas en esta causa, razón por la cual se rechazará esta alegación de la parte demandada.

**UNDÉCIMO:** Que, así las cosas estimándose suficientemente acreditado los fundamentos que ha tenido la demandada para proceder al despido del trabajador demandante, y estimando que no ha existido prueba suficiente ni indiciaria ni directa para tener por acreditado que el despido del actor ha constituido una práctica antisindical o que ha sido discriminatorio debido a su afiliación sindical, se rechazarán dichas acciones como se dirá en lo resolutivo de la sentencia.

**DUODÉCIMO:** Que, la prueba no señalada expresamente ha sido considerada pero su análisis no altera las conclusiones a las cuales se ha arribado precedentemente. En relación a la solicitud del actor de hacer efectivo el apercibimiento del artículo 453 n°5 del código del trabajo, por no exhibir las evaluaciones de desempeño del actor correspondientes a los años 2010 a 2018, no se dará lugar a ello por no haberse acreditado que se trate de un documento que legalmente deba estar en poder de quien se encontraba obligada a exhibirlo.

Por estas consideraciones, normas legales citadas y lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 7, 161, 173, 420, 445, 453, 454, 459, 485, 486, 487, 489, 491, 495 todos del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I.- Que, **SE RECHAZAN**, las excepciones de caducidad interpuestas por la denunciada **CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC, C.F.T. LOTA – ARAUCO**, interpuestas en contra de la acción por despido antisindical y acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales y en contra de la acción por despido improcedente.

II.- Que, **SE RECHAZA**, en todas sus partes la denuncia de despido antisindical en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, interpuesta por don **FERNANDO ELIAS MORALES MUÑOZ** en contra de su ex empleador la empresa **CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC, C.F.T. LOTA – ARAUCO**, todos ya individualizados.

III.- Que, **SE RECHAZA**, en todas sus partes la tutela por vulneración del derecho a la no discriminación y la libertad de opinión, con ocasión del despido, interpuesta por don **FERNANDO ELIAS MORALES MUÑOZ**, en contra de su ex empleador la



empresa **CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC, C.F.T. LOTA – ARAUCO**, todos ya individualizados.

**IV.-** Que, **SE RECHAZA**, en todas sus partes la demanda subsidiaria de despido improcedente interpuesta por don **FERNANDO ELIAS MORALES MUÑOZ**, en contra de su ex empleador la empresa **CORPORACIÓN EDUCACIONAL UDEC, C.F.T. LOTA – ARAUCO**, todos ya individualizados.

**V.-** Que, no se condena en costas a la parte denunciante por estimar que ha tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese y comuníquese.

**RIT: T-4-2020**

Dictada por doña CYNDIA CONTRERAS PLACENCIA Juez Suplente del Juzgado de Letras y Garantía de Lota.

En Lota a veintitrés de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

