Causa	Ruc 26-4-0774131-4	Rit S-1-2026
Materia	Prácticas antisindicales Daño moral	
Procedimiento	Aplicación general	
Demandante	Sindicato de Trabajadores Colegio Darío Salas Talca Yakeline De Las Mercedes Yáñez Sánchez	Rut 65.214.277-k C.I. 11.984.089-9
Abogados	Natalia De Los Ángeles Trincado Escobar Felipe Ignacio Escobar Maturana	C.I. 19.320.231-4 C.I. 16.555.241-5
Demandado	Fundación Educacional Colegio Darío Salas De Talca	Rut 65.159.784-6
Abogados	Josefa Paz De Jesús Morales Cornejo Francisco Patricio Pérez Muñoz	C.I. 18.784.722-2 C.I. 15.140.660-2
Ingreso	26 de marzo de 2026	
Aud. de juicio	24 de agosto de 2026 22 de septiembre de 2026 y 8 de octubre de 2026	
Juez	Juan Marcelo Bruna Parada	

****

Talca, veintisiete de octubre de dos mil veintiséis.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.

<u>Primero</u>: *Partes del juicio*. Que son partes en este juicio laboral sobre prácticas antisindicales, Ruc 26-4-0774131-4, Rit S-1-2026 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, SINDICATO DE TRABAJADORES COLEGIO DARÍO SALAS TALCA, organización sindical, representado legalmente por doña Yakeline de Las Mercedes Yáñez Sánchez, docente, ambos domiciliados para estos efectos en 6 Oriente N°2275, Talca, como demandante; y FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DARÍO SALAS, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por don Skandar Afif Hazbun Rezuc, sostenedor, domiciliados en calle 6 Oriente N°2275, Talca, como demandado.

<u>Segundo</u>: *Demanda*. Comparece el Sindicato de Trabajadores Colegio Darío Salas Talca, representado por doña Yakeline de las Mercedes Yáñez Sánchez, en su calidad de presidenta, quien interponer denuncia por práctica antisindical en contra de la Fundación Educacional Colegio Darío Salas, legalmente por don Skandar Afif Hazbun Rezuc, señalando.

La empleadora ha incurrido en un patrón sistemático y permanente de incumplimiento de los instrumentos colectivos vigentes, en especial el acuerdo

XXJUDEDLYXT

Fonos: 712226262 – 712230172 – 712236180
4 Norte N° 615, Segundo Piso, Talca.
e-mail: jlabtalca@pjud.cl

conciliatorio de 2018 y el contrato colectivo 2023-2026, ejecutando actos de injerencia y desnaturalización de beneficios que obstaculizan la función sindical. Los principales hechos denunciados son:

Reconocimiento por años de servicio:

Acuerdo pactado: Entrega de reconocimientos, lapicera, galvano, piocha u obsequio similar en el Día del funcionario, octubre, para trabajadores que cumplan tramos de 5 años.

Incumplimiento: En 2024 y 2025 se omitió la entrega en la fecha correspondiente. Las entregas se trasladaron arbitrariamente a los últimos días del año, 30 y 31 de diciembre, mediante citaciones sorpresivas, en actos improvisados durante actividades recreativas y entregando regalos sin valor simbólico relevante, tazas, botellas o piochas de plástico, sin diferenciación por tramos de antigüedad y excluyendo a trabajadores con derecho.

Permisos administrativos:

Acuerdo pactado: Otorgamiento de 3 permisos administrativos al semestre, divisibles en medios días a decisión del trabajador.

Incumplimiento: La administración aplica una interpretación restrictiva considerando erróneamente el beneficio como solo "3 medios días", reduciendo el derecho a la mitad. Además, en diciembre de 2025 y los primeros meses de 2026 se rechazaron sistemáticamente solicitudes alegando un inexistente "exceso de permisos sindicales", junto con dilaciones en respuestas y la imputación arbitraria de permisos parciales.

Reconocimiento a profesores jefe:

Acuerdo pactado: Realización de una ceremonia formal de fin de año con agradecimiento público e institucional a los profesores jefe y entrega de un presente.

Incumplimiento: El reconocimiento se redujo a entregas improvisadas de tazas en comedores o breves menciones marginales al final de otras reuniones internas, sin solemnidad ni estructura ceremonial.

Descuentos en la asignación de movilización:

Acuerdo pactado: Asignación fija de $20.000 mensuales, cuya única causal de suspensión pactada es el período de feriado legal.

Incumplimiento: La empleadora realiza descuentos proporcionales cuando los trabajadores hacen uso de licencias médicas, permisos administrativos o permisos sindicales, contraviniendo el tenor literal de la cláusula y distorsionando la naturaleza del beneficio.

Capacitaciones y desplazamiento del comité bipartito:

XXJUDEDLYXT

Acuerdo pactado: Capacitación al menos una vez al año por estamento y funcionamiento activo de un comité bipartito de capacitación.

Incumplimiento: Se margina al comité bipartito en la planificación de cursos. En diciembre de 2025 se programaron capacitaciones citando únicamente a trabajadores sindicalizados para ciertas jornadas, se modificaron fechas unilateralmente y se reprogramaron actividades en enero afectando el descanso legal de los funcionarios.

Incumplimiento de reuniones informativas:

Acuerdo pactado: Obligación de realizar reuniones entre directivos y la Directiva Sindical al menos cada 6 meses.

Incumplimiento: Durante el año 2025 solo se efectuó una reunión, mayo. Además, en dicha reunión el empleador restringió unilateralmente la participación de los dirigentes al negarse a sesionar con integrantes específicos debido a la ausencia por licencia médica de la presidenta.

Eliminación de la facultad de acompañamiento sindical en el RIOHS:

Incumplimiento: En la actualización 2025 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, la empresa suprimió de manera unilateral la disposición del artículo 9 que reconocía el derecho de la directiva sindical a acompañar y apoyar a sus afiliados en instancias internas de investigación.

Refiere antecedentes jurídicos sobre la procedencia de la tutela laboral y práctica antisindical, la libertad sindical, además del principio de fuerza obligatoria y buena fe en la ejecución de los contratos colectivos.

En cuanto a los indicios que dan cuenta de las prácticas denunciadas.

1.- Incumplimiento reiterado y sistemático del instrumento colectivo vigente, mediante la interpretación unilateral y restrictiva de sus cláusulas, particularmente en materia de permisos administrativos, asignación de movilización, reconocimientos institucionales y capacitaciones.

2.- Aplicación diferenciada y restrictiva de beneficios convencionales respecto de trabajadores sindicalizados, tales como la reducción de permisos administrativos a medios días, la imputación arbitraria de horas como “medio día sindical”, la negativa bajo el argumento de inexistencia de permisos disponibles y la aplicación proporcional de la asignación de movilización en hipótesis no contempladas en la cláusula pactada.

3.- Desconocimiento y vaciamiento del rol del Comité Bipartito de Capacitación, mediante la fijación unilateral de fechas, contenidos y modalidades de capacitación, la modificación intempestiva de la programación y la exclusión fáctica del órgano paritario en la planificación anual.

XXJUDEDLYXT

4.- La omisión de citar a las reuniones informativas periódicas durante el año, en abierta contravención a la cláusula 17 del instrumento colectivo, que establece la obligación de reunirse al menos cada seis meses con la Directiva Sindical. Durante el año respectivo no se cumplió con la periodicidad mínima pactada, realizándose a lo más una sola reunión, y además restringiendo la participación de determinados integrantes de la Directiva.

5.- Persistencia en las conductas denunciadas pese a reclamos formales, correos electrónicos de advertencia, instancias de mediación ante la Inspección del Trabajo y compromisos previos de corrección.

6.- Actualización unilateral del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad correspondiente al año 2025, omitiendo la disposición previamente incorporada que facultaba al Sindicato a acompañar a trabajadores sindicalizados, lo que constituye un indicio adicional de debilitamiento deliberado de la presencia y rol de la organización sindical dentro del establecimiento.

7.- Expresiones descalificadoras y atribución de responsabilidades al Sindicato respecto de decisiones organizativas, tales como la realización de capacitaciones en período de descanso, lo que evidencia un ánimo de desacreditar la gestión sindical ante los trabajadores y generar un clima adverso hacia la afiliación.

Indemnización por daño moral colectivo:

Con fundamento en el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo y el artículo 2329 del Código Civil, se demanda una indemnización de $90.000.000 para resarcir el menoscabo extrapatrimonial, desgaste emocional, estrés e incertidumbre causados a la organización sindical y a sus 64 afiliados.

Cita normas legales y concluye solicitando tener por interpuesta denuncia de práctica antisindical en contra de la Fundación Educacional Colegio Darío Salas de Talca, acogerla en todas sus partes, indicando:

1.- Que se declara que la denunciada ha incurrido en acciones constitutivas de práctica antisindical, conforme se expuso en el cuerpo de la denuncia o conforme se las califique configuradas legalmente en base a los hechos denunciados y, en consecuencia, se condena a la empresa denunciada como autores de práctica antisindical, a las multas que corresponden en derecho para cada uno de ellos.

2.- Que se dispone el cese de la o las conductas constitutivas de práctica antisindical.

3.- Disponer las siguientes medidas de reparación:

3.1.- Cumplimiento íntegro y restitución de beneficios convencionales indebidamente restringidos:

XXJUDEDLYXT

Fonos: 712226262 – 712230172 – 712236180
4 Norte N° 615, Segundo Piso, Talca.
e-mail: jlabtalca@pjud.cl

a.- Ordenar a la Fundación Educacional Colegio Darío Salas de Talca el cumplimiento íntegro e inmediato del instrumento colectivo vigente, particularmente en lo relativo a: • El otorgamiento de 3 permisos administrativos completos por semestre, divisibles a voluntad del trabajador sindicalizado, dejando sin efecto la práctica restrictiva de otorgar únicamente medios días o fracciones arbitrarias. • El pago íntegro y mensual de la asignación de movilización por la suma de $20.000 mensuales, sin aplicación de proporcionalidad por licencias médicas, permisos administrativos o permisos sindicales, salvo la única excepción expresamente pactada del feriado legal. • La realización efectiva de las ceremonias de reconocimiento por años de servicio y reconocimiento de profesor jefe conforme a lo pactado en el instrumento colectivo, en la forma, oportunidad y solemnidad comprometida.

b.- Ordenar la restitución y pago retroactivo de todos los montos indebidamente descontados o no pagados por concepto de asignación de movilización durante los años 2024 y 2025, a cada uno de los trabajadores afectados y por cada uno de los meses adeudados o la suma que se establezca conforme al mérito de autos, con los reajustes e intereses legales correspondientes, debiendo efectuarse el pago dentro de los 10 días hábiles siguientes a que la sentencia quede ejecutoriada.

c.- En subsidio, para el evento que se estime que la restitución individual resulta improcedente por razones formales, se disponga el pago de dichas sumas como indemnización compensatoria a favor de cada trabajador sindicalizado afectado por la práctica restrictiva aplicada por la denunciada.

3.2.- Restablecimiento de la autonomía sindical y cesación de actos de injerencia:

a.- Ordenar la reincorporación inmediata en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del artículo 9 eliminado unilateralmente en la actualización del año 2025, que faculta al Sindicato a acompañar a los trabajadores sindicalizados, dejándose sin efecto toda modificación realizada sin acuerdo previo con la organización.

b.- Ordenar a la denunciada abstenerse en lo sucesivo de modificar unilateralmente disposiciones reglamentarias o prácticas internas que incidan en el ejercicio de la representación sindical sin previo diálogo y comunicación formal con la Directiva Sindical.

c.- Ordenar la constitución y funcionamiento efectivo del Comité Bipartito de Capacitación, con calendarización anual formal, actas de sesiones, presentación de proyectos dentro del plazo convencional y prohibición expresa de fijar unilateralmente fechas o contenidos de capacitación sin intervención del órgano paritario.

XXJUDEDLYXT

3.3.- Regularización de las reuniones informativas y garantías de participación:

a.- Ordenar a la denunciada dar cumplimiento estricto a la cláusula 17 del instrumento colectivo, celebrando reuniones informativas con la Directiva Sindical al menos cada seis meses, garantizando la participación de la Directiva en su conjunto y absteniéndose de segmentar o limitar unilateralmente su composición.

b.- Disponer que dichas reuniones queden respaldadas mediante actas formales firmadas por ambas partes, las que deberán ser remitidas al Sindicato dentro de los 5 días siguientes a su realización.

3.4.- Medidas de reparación institucional:

a.- Ordenar a la denunciada emitir una comunicación formal dirigida a toda la comunidad educativa reconociendo la plena vigencia y obligatoriedad del instrumento colectivo y el rol representativo del Sindicato.

b.- Ordenar la realización, a costa de la denunciada, de una jornada obligatoria de capacitación en libertad sindical, negociación colectiva y prácticas antisindicales, dictada por relatores expertos en derecho del trabajo, dirigida al representante legal, equipo directivo y personal administrativo del establecimiento.

3.5.- Indemnización por daño moral colectivo: Ordenar a la Fundación denunciada el pago de una indemnización por concepto de daño moral colectivo ocasionado a la organización sindical y a sus 64 afiliados, por la suma de $90.000.000, o la cantidad que se estime prudente y proporcional conforme al mérito del proceso, atendida la reiteración, sistematicidad y extensión temporal de las conductas vulneratorias.

Tercero: *Contestación de la demanda*. Comparece don Skandar Afif Hazbun Rezuc, en representación de la Fundación Educacional Colegio Darío Salas, quien, contestando la demanda, solicita su rechazo, señalando.

Niega enérgicamente haber incurrido en conductas antisindicales, actos de discriminación o injerencia en la organización sindical. Existe una relación colectiva vigente y fluida, y que los reclamos corresponden en realidad a desacuerdos o diferencias sobre la interpretación, oportunidad o forma de ejecución de cláusulas contractuales.

En cuanto al reconocimiento por años de servicio:

Proviene del acuerdo conciliatorio de 2018, no del contrato colectivo.

Se ha cumplido mediante obsequios simbólicos, tales como tazón personalizado en 2024 y piocha en 2025.

XXJUDEDLYXT

Se trata de una actividad institucional dirigida a todo el personal que cumple antigüedad, por lo que no existe represalia ni discriminación sindical, sino solo una disconformidad del Sindicato con la solemnidad del acto.

Sobre los permisos administrativos:

La demanda formula cargos genéricos sin individualizar trabajadores ni fechas, lo que dificulta la defensa en un colegio de más de 250 funcionarios.

El plazo de 48 horas previsto en el acuerdo opera como una carga de anticipación para el trabajador y no como un plazo fatal para que el empleador responda.

Además, la aplicación de medios días en jornadas únicas ya fue aclarada y resuelta en mediación ante la Dirección del Trabajo.

Con relación al reconocimiento a profesores jefes:

El contrato colectivo no exige un protocolo formal específico ni la presencia de toda la comunidad educativa.

La entrega de presentes se realizó; exigir una ceremonia con apoderados y alumnos es una interpretación unilateral del Sindicato.

En cuanto a la asignación de movilización:

El ajuste proporcional responde a la naturaleza compensatoria del beneficio, destinado a cubrir el traslado efectivo al lugar de trabajo.

La Inspección del Trabajo fiscalizó la materia y no constató infracción. Pagarlo a todo evento desnaturalizaría la asignación convirtiéndola en remuneración imponible.

Respecto a las capacitaciones y comité bipartito:

El Comité Bipartito sí sesionó en 2025, en agosto y octubre y existió planificación para las jornadas de diciembre.

Las citaciones de diciembre incluyeron a personal de diversos estamentos.

Convocar a docentes a capacitaciones en el mes de enero constituye una facultad legal amparada por el artículo 41 del Estatuto Docente, hasta por 3 semanas y validada por la Dirección del Trabajo.

Sobre las reuniones informativas:

La falta de reuniones formales en el segundo semestre de 2025 respondió a la dinámica del calendario escolar y no a una decisión de aislar al sindicato.

Se mantuvieron canales de comunicación vía correo electrónico y reuniones directas con la dirigencia.

En cuanto al reglamento interno (RIOHS):

XXJUDEDLYXT

Se señala un error en la demanda, pues el artículo 9 del cuerpo general regula la jornada laboral.

En el apartado de la Ley Karin, las facultades de representación y acompañamiento sindical se mantienen en términos equivalentes.

Atipicidad de práctica antisindical, artículos 289 y ss. y 485 y ss. del Código del Trabajo. La figura exige una conducta idónea y orientada a lesionar la libertad sindical o impedir el funcionamiento del sindicato. Meras discrepancias sobre el cumplimiento de contratos colectivos no constituyen vulneración a derechos fundamentales.

Falta de indicios suficientes. No se cumple el estándar de la prueba indiciaria, pues la denuncia presenta apreciaciones abstractas sin sustento en hechos objetivos y concretos que permitan trasladar la carga probatoria a la empresa.

Improcedencia de la indemnización por daño moral. El reclamo de $90.000.000 es una cifra global, desproporcionada y no justificada objetivamente.

No se acredita un perjuicio cierto al sindicato como persona jurídica ni la relación de causalidad. Al no configurarse conducta vulneratoria, tampoco proceden las medidas reparatorias ni las multas solicitadas.

Concluye solicitando tener por contestada denuncia de vulneración de derechos fundamentales por prácticas antisindicales e indemnización de perjuicios, rechazarla en todas sus partes, por carecer de fundamento fáctico y jurídico, con expresa condena en costas.

Cuarto: *Actuaciones procesales*. El 8 de mayo de 2026 y el 2 de junio de 2026 se llevó a efecto la audiencia preparatoria, en la que, llamadas las partes en gesto de conciliación, esta no se produjo. Acto seguido se recibió la causa a prueba dictándose el correspondiente auto de prueba.

El 24 de agosto de 2026, el 22 de septiembre de 2026 y el 8 de octubre de 2026 se llevó a efecto la audiencia de juicio, incorporándose la prueba rendida por las partes, quedando la causa en estado de fallo.

Se fijó el día 27 de octubre de 2026 para la actuación de notificación de la sentencia.

Quinto: *Prueba de la parte demandante*. Que la parte demandante en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Acta final de mediación, emitido por Dirección del Trabajo, de fecha 06 de noviembre de 2018.

2. Anexo de mediación folio N°0701/2018/36.

3. RIOHS versión 02, correspondiente al mes de agosto del año 2025.

XXJUDEDLYXT

4. RIOHS anexo versión 001, correspondiente al año 2024.

5. Set de 06 liquidaciones de sueldo de trabajadores afiliados, correspondientes a los meses de abril, mayo, agosto, octubre y noviembre de 2024 y marzo de 2025.

6. Set de 05 liquidaciones de sueldo de trabajadores afiliados, correspondientes a los meses de marzo de 2026.

7. Captura de correo electrónico enviado por doña Yakeline al email sindicatocolegiodariosalaas@gmail.com, de fecha 23 de abril de 2026, recordando la realización de la celebración del día del trabajador, según punto 8 de la Negociación Colectiva.

8. Captura de correo electrónico enviado por doña Yakeline al email sindicatocolegiodariosalaas@gmail.com, de fecha 04 de mayo de 2026, recordando la no realización de reunión semestral con la Directiva Sindical, según punto 17 de la Negociación Colectiva.

9. Captura de correo electrónico enviado al email sindicatocolegiodariosalaas@gmail.com, de fecha 05 de mayo de 2026, recordando la entrega de implementos de trabajo, según punto 11 de la Negociación Colectiva.

10. Certificado emitido por la Dirección del Trabajo, de fecha 19 de abril de 2024, que informa de votación y renovación total de la directiva sindical.

11. Nómina de Trabajadores afiliados a Sindicato del Colegio Darío Salas, actualizada al mes de mayo de 2026.

12. Captura de correo electrónico enviado por doña Camila Parra, afiliada a sindicato, solicitando eliminar permiso, de fecha 20 marzo de 2026.

Oficios.

1. Oficio remitido por la Dirección del Trabajo – Inspección Provincial del Trabajo De Talca.

2. Oficio remitido por la Unidad de Relaciones Laborales, Región del Maule.

Exhibición de documentos.

1. Registro de solicitudes de permisos administrativos efectuadas mediante la aplicación telefónica utilizada por la denunciada, correspondientes a trabajadores afiliados al Sindicato denunciante, entre enero de 2024 y mayo de 2026, particularmente aquellas relacionadas con la cláusula N°9 del contrato colectivo.

2. Registro de solicitudes de permisos sindicales efectuadas mediante la aplicación telefónica utilizada por la denunciada, correspondientes a dirigentes y trabajadores afiliados al Sindicato denunciante, entre enero de 2024 y mayo de 2026.

XXJUDEDLYXT

3. Formularios de solicitud de permisos administrativos y permisos sindicales correspondientes a trabajadores afiliados al Sindicato denunciante entre enero de 2024 y mayo de 2026.

4. Registros o formularios de rechazo, modificación o compensación de permisos sindicales correspondientes a trabajadores afiliados al Sindicato denunciante entre enero de 2024 y mayo de 2026.

6. Liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores afiliados al Sindicato denunciante correspondientes a los meses de abril, mayo, agosto, octubre y noviembre de 2024, marzo, mayo, agosto, octubre y noviembre de 2025 y enero, febrero y marzo de 2026.

8. Planillas o registros utilizados para efectuar descuentos o proporcionalización de la asignación de movilización respecto de trabajadores afiliados al Sindicato denunciante durante los años 2024, 2025 y 2026.

9. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad versión 01 correspondiente al año 2025, íntegro, firmado y con constancia de entrega o comunicación a los trabajadores.

10. Contrato colectivo suscrito entre la Fundación Educacional Colegio Darío Salas y el Sindicato denunciante en diciembre de 2023, íntegro, firmado y con sus anexos.

11. Registro de capacitaciones realizadas durante los años 2024, 2025 y 2026 conforme a las cláusulas N°6 y N°7 del contrato colectivo, indicando fecha, materia, trabajadores asistentes y calidad de afiliado o no afiliado al Sindicato denunciante.

13. Registro de reuniones efectuadas con la Directiva Sindical durante los años 2024, 2025 y 2026 conforme a la cláusula N°17 del contrato colectivo.

14. Actas de reuniones sostenidas con la Directiva Sindical durante los años 2024, 2025 y 2026.

15. Correos electrónicos de citación a reuniones semestrales con la Directiva Sindical correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026.

16. Registros o respaldos de celebración del día del trabajador correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026.

17. Registros o respaldos relativos a reconocimientos por años de servicio efectuados durante los años 2024, 2025 y 2026.

18. Nómina de trabajadores afiliados al Sindicato denunciante correspondiente a los años 2024, 2025 y 2026, con indicación de fecha de afiliación y, en su caso, desafiliación.

XXJUDEDLYXT

19. Registros o respaldos relativos a solicitud de otorgamiento o rechazo de permisos sindicales, durante los años 2024, 2025 y 2026.

Absolución de posiciones.

Compareció en representación de la entidad demandada don Claudio David Escrich Román, quien legalmente interrogado, manifestó:

Es administrador de la Fundación desde el año 2018.

La cláusula N°9 del acuerdo del año 2019 trata de 3 permisos que pueden tomarse de manera parcial. Cuando aparecen más de 3 permisos se les niega por ser más de los acordados. Los trabajadores no cuentan con más permisos que esos.

El colegio se comprometió a reconocer años de servicios por medio de un presente. Es un regalo simbólico, puede ser una lapicera. Se entrega todos los años, puede ser un tazón con un ramo de flores y un diploma.

El reconocimiento es a fin de año, no está establecido el día. El día del funcionario se hace una fiesta para los docentes. A la ceremonia se le pretende dar una solemnidad de ceremonia, por eso se busca una instancia acorde a la actividad. El año pasado se hizo el 24 de diciembre, antes fue en el aniversario del colegio. No se celebra navidad. Se hacen dos actividades paralelas, una los años de servicios y otra de profesor jefe. En el caso de profesor jefe se le entrega un diploma y un tazón.

El colegio tenía planificado la ceremonia para hacerla el día en que se hizo, pero no se avisó a los trabajadores.

Se entrega bono de movilización y se suspende durante el feriad legal y en forma proporcional durante la licencia médica, se usa el criterio que usa la Inspección del Trabajo, si el trabajador no asiste, no se paga porque no hay movilización.

Para las capacitaciones se suspenden las clases generalmente, siempre se hacen en el calendario que dispone el Ministerio de Educación, en enero generalmente, se les avisa a los trabajadores en el plazo que dispone el Estatuto Docente, en noviembre del año anterior. Cuando se hacen capacitaciones en jornada de clase, se suspenden las clases, para ello se modifica el calendario escolar, esto se hace en enero

Las capacitaciones se conversan con el sindicato, con el cual forman un comité bipartito. Las capacitaciones se deben hacer cada dos meses o en el tiempo que se acuerda. El 2025 se planificaron las capacitaciones, pero por un tema de tiempo no se pudo hacer la de noviembre.

Los reconocimientos se organizan de acuerdo con la planificación del establecimiento. No se avisan, se intenta que sea algo sorpresivo en el momento. Se prepara, se instala el pódium, una persona hace de locutor y da los méritos de las

XXJUDEDLYXT

personas, se reconoce a los que cumplen 5, 10, 15, 20 años, etc. Se reconoce a todos los trabajadores.

Los permisos son discrecionales, se dan permisos y se descuentan o se compensan.

Prueba testimonial.

1.- Declaró doña Maritza Natalia García Andrades, quien legalmente interrogada, expuso:

Es docente, trabaja en el colegio Darío Salas desde el 2017, hace clases desde 1° a 4° básico. Está afilada al sindicato desde el 2021.

Ha habido situaciones que no corresponden con las negociones colectivas, por ejemplo, el tema de los permisos, se han negado. Por negociación se tenían 6 permisos divisibles en medios días. Ella ha solicitado permiso y se le ha negado, ella trabaja medio día en el colegio, para ella serían 6 días al semestre porque trabaja medio día, cuando pide un cuarto permiso se le ha rechazado, y en el comentario aparece que se gastaron los permisos sindicales. Los permisos se solicitan por una aplicación y en dicha plataforma el colegio responde. La aplicación se llama reloj control. Esto le ha traído problemas socio emocionales. Se le han rechazado permisos cuando los requiere para ir al jardín de los niños o ir al médico. Para obtener permiso ha tenido que compensar las horas con la finalidad que no se le genere descuento en su remuneración. Sabe de trabajadores no afiliados que en la aplicación aparecen autorizado sin goce de sueldo, pero a fin de mes no se le descuenta.

Contrainterrogatorio, expuso: Tiene contrato por 32 horas de trabajo, en octubre de 2025 le negaron un permiso. El colegio está mal interpretando el tema de los permisos, la presidenta le comentó que fueron a mediación por el tema de los permisos, el resultado fue la mala interpretación y por eso iban a venir al tribunal.

A Miguel Olave le dieron permiso sin goce de sueldo y luego no se lo descontaron, a Felipe Vergara también, se los escuchó decir a ellos. No sabe la razón de los permisos.

El sindicato se comunica con sus socios por medio de reuniones. El sindicato debe reunirse cada 6 meses con la Fundación, y esta no se ha reunido con ellos.

Ha habido renuncias al sindicato, lo hacen por correo. Carmen Zúñiga fue presidente del sindicato y renunció. Rosa Parada fue presidente y también renunció.

2.- Declaró doña Fernanda Estefany Verdugo Salas, quien legalmente interrogada expuso:

Es asistente de la educación que trabaja en el Colegio Darío Salas desde hace 6 años. El colegio ejerce prácticas antisindicales en contra del sindicato, lo que se

XXJUDEDLYXT

aprecia en no otorgar los días administrativos, en no pagar el bono de movilización como corresponde, en no realizar las capacitaciones y no realizar los reconocimientos como se acordó.

Los tres días administrativos se dividen en medio día. Ella trabaja media jornada por lo que no se logra tomar el día completo y cuando pide el cuarto día se le niega. Se le entregan los días por la media jornada que trabaja.

Pertenece al sindicato desde hace 4 años. Desde el año pasado tiene problemas con los permisos, antes no solicitaba; los usa para asistir a su hijo TEA. A ella le ha causado problemas.

El bono de locomoción se le descuenta cuando están con feriado legal, en enero y febrero.

En cuanto a las capacitaciones, personal del colegio le hacen charlas y después se las repiten a todos los miembros del colegio. Se hacen en enero o diciembre, se les avisa una semana antes por correo y el contenido de las charlas lo saben en el momento, porque hay que inscribirse.

Al sindicato le hacen la charla en diciembre y al resto en enero.

Ella recibió reconocimiento el año pasado por 5 años. Se le entregó una chapita. Exhibe la chapita. Se hace en diciembre, no se les avisa. No existe ningún otro tipo de reconocimiento.

Contrainterrogada, dijo: a otros trabajadores le dan permisos, lo sabe por comentario de pasillo, no sabe el motivo.

La presidenta del sindicato les informó la discordancia en materia de permisos, además que fueron a una mediación y no llegaron a acuerdo.

Carmen Escobar fue presidenta del sindicato, ahora no sigue siendo parte del sindicato. Ella anunció que se retiraba, pero no dijo las razones, lo hizo por medio de una carta. La renuncia fue el 2025.

3.- Declaró doña Pía Marlene Morales Soto, quien legalmente interrogada, refirió:

Es docente en el Colegio Darío Salas desde el 2018, imparte matemáticas y orientación. Trabaja durante las tardes, miércoles y jueves en la mañana. Es miembro del sindicato desde el año 2020 o 2021.

El colegio ha realizado prácticas antisindicales, en materias de permisos y premiaciones. No se han hecho las premiaciones en la fecha que corresponde y los reconocimientos no eran lo esperado. Se hacen diferencias entre sindicalizados y no sindicalizados.

En cuanto a las capacitaciones se querían capacitaciones certificadas.

XXJUDEDLYXT

Respecto de los permisos tienen 3 días por semestre y pueden ser divisibles. Ha escuchado a colegas que le han negado los permisos y se los han dado sin goce de sueldo. Los permisos se solicitan por una aplicación que se tiene en el teléfono

Cuando ella volvió de posnatal cumplió 5 años, y la premiación no se hizo en octubre, se hizo en diciembre y se les pidió que concurrieran deportivamente, por lo que no se le dio ninguna formalidad. Se premia por años de servicios y por ser profesor jefe. La actividad de octubre está en el contrato colectivo. A ella le regalaron una taza que tenía el nombre del colegio, no recuerda si estaban personalizadas.

En cuanto a las capacitaciones se pedían que fueran certificadas, las que se han hecho no son certificadas e incluso la han hecho los mismos colegas.

Las capacitaciones se imparten a fines de año, se avisan con una semana de antelación.

Muchas personas no se meten al sindicato para no tener consecuencias o se han retirado porque los beneficios no son reales y no tiene peso pertenecer al sindicato.

Contrainterrogada manifestó: Los acuerdos del sindicato se los envían al correo. Sabe que existen condiciones para ser reconocida, cumplir 5, 10, 15 o 20 años, y se debe celebrar en octubre, el día del profesor, se hace una fiesta.

Ella recuerda que las capacitaciones deben ser externas.

Carmen Escobar es encargada de la biblioteca y fue docente, formó parte del sindicato, fue presidenta y vicepresidenta, dejó de ser parte del sindicato, sabe que cuando asumió el cargo en el colegio dejó el sindicato. Recuerda una reunión donde dijo que el sindicato ya no la representaba.

Interrogada por el tribunal, dijo: Las capacitaciones son para todos. La salida del sindicato de Rosa Parada y Carmen Escobar coinciden con la asunción de sus nuevas responsabilidades.

Otros medios de prueba.

1. Set de 03 video capturas de pantalla de aplicación de Colegio Darío Salas, solicitando medios días de permiso sindical por parte de trabajadores afiliados al sindicato.

Sexto: *Prueba de la parte demandada*. Que la parte demandada a fin de probar sus alegaciones y defensas incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Contrato colectivo de trabajo suscrito por Fundación Educacional Colegio Dario Salas de Talca, de fecha 2 de enero de 2024.

XXJUDEDLYXT

2. Set de documentos compuesto por: a. Acta de final de mediación art. 486 del Código del Trabajo. Denuncia N°0701/2018/1120, de fecha 6 de noviembre de 2018. b. Anexo de mediación Folio N° 0701/2018/36.

3. Listados de trabajadores años 2024 y 2025, beneficiarios del reconocimiento a la trayectoria.

4. Registros de salidas especiales correspondientes a los meses de diciembre de 2025, enero y marzo de 2026.

5. Set de documentos compuesto por: a. Acta de reunión Comité Bipartito de Capacitación Sindicato/Fundación/2025, de fecha 6 de agosto de 2025. b. Acta de reunión Comité Bipartito de Capacitación Sindicato/Fundación/2025, de fecha 22 de octubre de 2025.

6. Informe de actividades realizadas en Prevención de Riesgos, período enero de 2024 a marzo de 2026.

7. Set de documentos compuesto por: a. Correo electrónico de fecha 22 de diciembre de 2025, de Mario Andrés Faundez Morales (mario.faundez@colegiodarioesalas.cl), asunto: “Calendarización Jornada de Capacitación”. b. Calendarización de Jornadas de Capacitaciones. c. Correo electrónico de fecha 26 de diciembre de 2025, de Juan Pablo Bonhomme (juan.bonhomme@colegiodarioesalas.cl), asunto: “Reunión de cierre año 2025 Comité de aplicación psicosocial”.

8. Cuadro de capacitaciones sindicato diciembre 2025.

9. Set de documentos compuesto por: a. Correo electrónico de fecha 26 de febrero de 2024, de Colegio Dario Salas de Talca (administracion@colegiodarioesalas.cl), asunto: “Inicio año escolar 2024”; b. Correo electrónico de fecha 29 de mayo de 2024, de Jaime Carrillo (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: “Taller primera respuesta primeros auxilios”; c. Correo electrónico de fecha 18 de junio de 2024, de Jaime Carrillo Lagos (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: “Capacitación día 19 de junio 2024”; d. Correo electrónico de fecha 20 de diciembre de 2024, de María Paz Callucura Fuentes (maria.callucura@colegiodarioesalas.cl), asunto: “Calendarización de actividades”; e. Correo electrónico de fecha 30 de diciembre de 2024, de Jaime Carrillo Lagos (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: “Actividades de Capacitación enero 2025”; f. Correo electrónico de fecha 17 de abril de 2025, de Jaime Carrillo Lagos (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: “Programación Jornada de Autocuidado”; g. Correo electrónico de fecha 2 de junio de 2025, de Mario Faundez Morales (mario.faundez@coelgiodarioesalas.cl), asunto: “Suspensión

XXJUDEDLYXT

actividades académicas viernes 6 de junio"; h. Correo electrónico de fecha 9 de octubre de 2025, de Jaime Carrillo Lagos (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Jornada de trabajo 10 de octubre"; i. Correo electrónico de fecha 31 de diciembre de 2025, de Mario Faundez Morales (mario.faundez@colegiodarioesalas.cl), asunto "Capacitaciones Enero"; j. Correo electrónico de fecha 22 de diciembre de 2025, de Mario Faundez Morales (mario.faundez@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Jornada Capacitación Ley Karin 24 dic"; k. Correo electrónico de fecha 22 de diciembre de 2025, de Mario Faundez Morales (mario.faundez@coelgiodarioesalas.cl), asunto: "Jornada Capacitación para trabajadores sindicalizados"; l. Correo electrónico de fecha 23 de diciembre de 2025, de Mario Faundez Morales (mario.faunez@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Jornada Capacitación para trabajadores sindicalizados. 2da sesión"; m. Correo electrónico de fecha 23 de diciembre de 2025, de Mario Faundez Morales (mario.faundez@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Planificación Jornadas de Capacitación Enero"; n. Correo electrónico de fecha 7 de enero de 2026, de Juan Pablo Bonhomme (juan.bonhomme@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Respecto de jornadas de capacitación jueves 8 y viernes 9"; o. Correo electrónico de fecha 9 de enero de 2026, de Juan Pablo Bonhomme (juan.bonhomme@colegiodarioesalas.cl), asunto "Jornada 9 de enero"; p. Correo electrónico de fecha 6 de octubre de 2025, de Jaime Carrillo Lagos (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Jornada única día viernes 10 de octubre 2025"; q. Correo electrónico de fecha 17 de abril de 2025, de Jaime Carrillo Lagos (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Programación Jornada de autocuidado"; r. Correo electrónico de fecha 9 de octubre de 2025, de Jaime Carrillo Lagos (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Jornada de trabajo 10 de octubre"; s. Correo electrónico de fecha 26 de diciembre de 2026, de Juan Pablo Bonhomme (juan.bonhomme@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Remito material de apoyo de jornada de capacitación"; t. Correo electrónico de fecha 26 de noviembre de 2025, de Jaime Carrillo Lagos (jaime.carrillo@colegiodarioesalas.cl), asunto: "Capacitación docentes, mes de enero 2026".

10. Set fotográfico de ceremonia de reconocimiento profesor jefe, año 2024.

11. Set fotográfico de ceremonia de reconocimiento para profesores jefes y trayectoria profesional, año 2025.

12. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Fundación Educacional Colegio Darío Salas de Talca, de agosto de 2024.

13. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Fundación Educacional Colegio Darío Salas de Talca, de agosto de 2025.

XXJUDEDLYXT

14. Acta de reunión, de fecha 11 de noviembre de 2024.

15. Acta de reunión N°6, de fecha 12 de mayo de 2025.

Oficios.

1.- Oficio remitido por la Dirección del Trabajo.

Absolución de posiciones.

Declaró en representación del Sindicato de Trabajadores Colegio Darío Salas Talca, su presidenta doña Yakeline de Las Mercedes Yáñez Sánchez, quien legalmente interrogada expuso:

Es presidenta del sindicato, fue reelecta en abril y ha sido presidenta en dos periodos anteriores. No formó parte de las negociaciones del contrato colectivo. Forma parte del sindicato desde el 2018. El 2018 ante la denuncia de práctica antisindical, se llegó a un acuerdo. El espíritu de los acuerdos corresponde a lo que está escrito en el contrato.

Ella estuvo presente en la mediación ante la inspección del Trabajo el 2025. Se acordó que la empresa se allanaba al reclamo.

Se hizo otra denuncia ante la inspección del Trabajo por el pago de bono de movilización. La Inspección del trabajo informó que se declaraba incompetente y que se debía ir a los tribunales de justicia.

No recuerda que se hayan establecido protocolos para conceder reconocimiento.

Rosa Parada y Carmen Escobar ya no son parte del sindicato, ambas presentaron sus cartas de renuncia.

Las capacitaciones las cuestiona, porque han sido impartidas por gente que trabaja en el colegio, se han hecho diferenciadas para los sindicalizados, pero en enero y se han repetido a todos, por lo que se han hecho para todos. El acuerdo no menciona que debían ser certificadas, pero por el concepto deben ser certificadas.

En cuanto a los reconocimientos, se entregarían por años de servicios en el día del funcionario, que debe ser en una ceremonia, porque se acordó que deben ser reconocidos por todas las personas. No los han llamado para explicarles que se va a hacer en tal fecha por x motivo. En el primer incumplimiento enviaron un correo y les dijeron que lo iban a ver y había sido por tiempo.

Prueba testimonial.

1.- Declaró doña Rosa Ester Parada Retamal, quien legalmente interrogada, manifestó:

XXJUDEDLYXT

Conoce a las partes del juicio. Trabaja en la Fundación Colegio Darío Salas desde el 2004. Llegó como profesora de ciencias naturales y en la actualidad ejerce el cargo de Inspectora General de enseñanza media desde el año 2022.

Ella fue la primera presidenta del sindicato y lo fundó el 2018. No ha vuelto a postular por ser una alta carga y compleja. Actualmente no está en el sindicato, renunció en el año 2024. Cuando se postularon las personas que iban a la directiva, iba Jakeline Yáñez, que había sido presidenta y no le gustaba la forma de dirigir el sindicato, y por eso dijo que, si salía, ella se retiraba. Jakeline no respeta lo que se acuerda en las reuniones.

El 2018 presentaron denuncia de prácticas antisindicales y fueron a mediación, lograron cosas materiales, permisos sindicales, reconocimiento por años de servicio.

Para los permisos lograron 3 permisos sindicales por semestres dividido en medios días. Se entendía que eran tres medios días durante el semestre, esa fue la idea con la que fue obtenido el permiso.

Para los reconocimientos por años de servicio eran cada 5 años y que se iban a hacer durante la celebración del día del funcionario.

Se hizo reconocimiento muy especial para los 40 años del colegio, los otros años han sido con menos parafernalia.

Contrainterrogada, expuso. Antes del 2018 no tenían problemas para reunirse en el colegio, pero lo formalizaron el 2018.

El reconocimiento en la práctica se ha hecho en días del funcionario y en ocasiones especiales durante la ceremonia de fin de año. El día del funcionario se celebra en octubre. Se entrega un obsequio más un diploma, a ella le dieron un ramo de flores. Se ha regalo una piocha, un tazón. Los lugares dependen de la época. Participa solo la comunidad de funcionarios.

Ella estuvo presente en la redacción del acuerdo el 2018. Tres días divisibles en medios días, no recuerda mala intención, fue la mejor forma de redactar, para ella fue muy claro que fueron tres medios días por semestre.

Ella no volvería al sindicato por exceso de trabajo. Le interesa los beneficios del sindicato, pero no transaría su tiempo.

Los permisos están para afiliados, para no afiliados, las capacitaciones están para afilados y para no afiliados.

2.- Declaró doña Carmen de La Cruz Escobar Alruiz, quien legalmente interrogada, manifestó:

Conoce a las partes del juicio. Trabaja desde hace 19 años en el colegio Darío Salas. Estuvo en el sindicato desde sus inicios hasta el 2023. Actualmente es

XXJUDEDLYXT

coordinadora CRA, centro de recurso de aprendizaje, y lo es desde el 2024. Ya no está en el sindicato, se salió porque no le gustó la forma de proceder de la nueva presidenta. Salió del sindicato en abril de 2024.

Presentó carta de renuncia en el correo del sindicato y lo publicó en el whats app del sindicato. Se salió por la forma de actuar de su directorio, más que nada de su presidenta. No quería que se tergiversaran sus razones por eso lo publicó para que todos supieran.

Ella fue tesorera y luego fue presidenta. Entre sus funciones se dedicó a formalizar las actuaciones del sindicato.

Participó de la negociación colectiva. Se acordó la existencia de un comité bipartito para acordar capacitaciones, bonos de movilización, profesor jefe, para cuando falleciera algún familiar, días de permiso, entrega de materiales de uso pedagógico, permisos administrativos, indemnizaciones por años de servicio.

El comité bipartito tenía la función de coordinar con la Fundación las capacitaciones, tales como primeros auxilios. Para el comité bipartito se nombraban funcionarios, ella participó el año pasado. Ante las sugerencias del comité bipartito la Fundación aceptaba y se hacían. Este año en enero se hizo una capacitación que habían propuesto antes.

Contrainterrogada, refirió: Estuvo hasta este año en el sindicato, cuando salió Jakeline ya no participó más.

Los permisos administrativos eran para los sindicalizados, no sabe si se dan al resto. Ella tiene permisos administrativos, los pide por cosas extraordinarias, no se los descuentan.

Las capacitaciones, algunas las imparte el personal del colegio y para otras contratan personas de afuera.

Se desafilió porque no le gustaba el manejo de la directiva; si la directiva no vuelve a salir, volvería. Los beneficios del sindicato son mejores que los del resto de los funcionarios. Ella perdió la movilización y por renunciar no le van a dar la indemnización a todo evento que les dan a los del sindicato cuando se van del colegio.

Es coordinadora desde el 2024.

<u>Séptimo</u>: ***Hecho acreditados y controversia.*** No existe controversia en la existencia y reconocimiento del Sindicato del Colegio Darío Salas de Talca, tampoco existe controversia respecto de la existencia de un acta de mediación y sus acuerdos de 6 de noviembre de 2018 y un contrato colectivo de fecha 29 de diciembre de 2023 con vigencia por 3 años desde el 30 de diciembre de 2023 al 30 de diciembre de

XXJUDEDLYXT

2026, toda vez que no fue controvertido por la demandada al contestar la demanda y se corrobora con los correspondientes documentos, acta de mediación y copia del contrato colectivo, además fue ilustrado por los testigos que declararon en juicio.

La controversia radica en la forma en que se están aplicando las cláusulas, tanto del acta de mediación como del contrato colectivo propiamente tal y la existencia o no de prácticas antisindicales por parte del empleador.

Del análisis del petitorio de la demanda se puede concluir que el sindicato demandante solicita la intervención del tribunal deduciendo dos acciones, la primera que dice relación con la interpretación de las cláusulas del convenio de acta de mediación y algunas cláusulas del contrato colectivo relativo a beneficios sobre permisos, pagos de asignaciones y reconocimientos; y la segunda dice relación con el análisis de la forma en que el empleador ha cumplido el contrato colectivo, a fin de que el tribunal determine la existencia o no de prácticas antisindicales por parte del empleador.

La primera acción, corresponde conocerla conforme a lo competencia que determina en legislador en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo por ser cuestiones derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos colectivos del trabajo o de las convenciones, en el entendido que se está ante un acta de mediación llevada a cabo entre el Sindicato y la Fundación el 6 de noviembre de 2018 y el contrato colectivo de 29 de diciembre de 2023 con vigencia desde el 30 de diciembre de 2023 hasta el 30 de diciembre de 2026.

La segunda acción se sustenta en las normas sobre prácticas antisindicales que se encuentra regulada en el 289 en relación con el artículo 290, ambos del Código del Trabajo, como así también disposiciones del derecho internacional reconocido por nuestro sistema jurídico, en lo que dice relación con la obstaculización del funcionamiento de los sindicatos en el entendido que se estaría vulnerando la libertad sindical.

En cuanto a la libertad sindical y la importancia de la asociación de los trabajadores y sus actividades, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que “(…) la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos.” (Caso “Baena, Ricardo y otros vs. Panamá, resuelto el 2 de febrero de 2001, párrafo 158).

Por su parte el Convenio 98 de la OIT dispone en su artículo 4 que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de

XXJUDEDLYXT

empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

A su vez el Convenio N°135 en su artículo 2, estatuye: 1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. 2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada. 3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Ambas normas se encuentran vigentes en nuestro sistema conforme al artículo 5 de la Constitución Política de la República, y por ende deben guiar la aplicación de los preceptos tutelares en las materias que no convocan.

EN CUANTO A LA INTERPRETACIÓN DE DETERMINADOS ACUERDOS.

Octavo: ***Sobre los permisos administrativos con goce de sueldo.*** El acta de mediación de 6 de noviembre de 2018 en su cláusula 9 dispone: “La fundación entregará a los miembros del Sindicato a contar de Marzo de 2019, tres permisos administrativos al semestre, divisibles en medios días, los que no pueden ser lunes ni viernes, debe ser avisado con 48 horas de anticipación, por parte de los miembros del Sindicato”.

La legislación laboral chilena no considera los permisos con goce de remuneraciones diferentes a los que se regulan en artículo 66 bis del Código del Trabajo, los que se autorizan por fallecimiento de familiares y el feriado legal, pero si regula en el estatuto administrativo y en el estatuto de los funcionarios municipales, los denominados permisos administrativos, otorgando 6 días al año que pueden fraccionarse por días o medios días.

En la relación laboral entre privados, es factible el otorgamiento de permisos distintos a los referidos, pero deben ser de común acuerdo, pactados en el contrato, anexos de contrato, convenios o contratos colectivos. En el caso de autos un convenio arribado mediante mediación laboral.

Para poder entender la forma en que deben otorgarse, se debe considerar la realidad de cada contratación, la dinámica de funcionamiento del sector en que se conceden y es necesario estar a los principios laborales y la forma en que se contrata, debiendo tener en cuenta que la concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada, según expresamente se dispone en el Convenio N°135 de la OIT.

XXJUDEDLYXT

Al respecto es menester tener en cuenta que la relación laboral de autos dice relación entre funcionarios docentes y no docentes y una fundación educacional que mantiene un colegio, en los cuales sus funcionarios docentes deben cumplir con el calendario escolar impuesto por la Seremi de Educación conforme al Estatuto Docente. En este orden de ideas, el desempeño laboral de los funcionarios debe desarrollarse en plenitud entre marzo y diciembre de cada año. A lo anterior debe considerarse que los docentes y funcionarios de la educación mantienen distintos tipos de jornadas, muchos son contratados por jornadas parciales, y su distribución semanal va a depender de la distribución horarias de sus horas entre los distintos cursos, cuando son docentes o asistentes de la educación. Así las cosas, no todos los trabajadores cumplen jornadas completas o días completos durante la semana, de ahí que el acuerdo de tres permisos administrativos al semestre divisibles en medios días, solo puede ser aplicables a aquellos trabajadores que cumplen jornadas completas durante todos los días hábiles de la semana, y en este caso, martes, miércoles y jueves, toda vez que se pactó que no pueden ser lunes y viernes.

Así las cosas, el permiso regulado por las partes debe entenderse que se otorga proporcional al número de horas contratadas o a la jornada parcial, por lo que la división de medios días debe entenderse fraccionada en la proporción de las horas de un día. A modo de ejemplo, si un trabajador está contratado por 25 horas a la semana, y hace 5 horas diarias en la jornada de la mañana. Un día corresponderá a 5 horas de un día y medio día a 2.5 horas de una mañana.

Aceptar que las 5 horas de la mañana, en circunstancias que no trabaja por la tarde implica medio día, va en contra del acuerdo que estipuló 3 días de permiso, toda vez que según tal razonamiento en la realidad se ampliarían a 6, lo que atenta en contra del normal desarrollo de la actividad empresarial, en el caso de autos, el normal desarrollo de la actividad educacional.

Hace fuerza esta conclusión lo señalado por la testigo Rosa Parada Retamal, quien señaló que los permisos se otorgan en la forma que se negoció, siendo ella quien participó en representación del sindicato en la mediación que se analiza.

Por consiguiente, los permisos denegados, según dan cuenta los pantallazos de permisos de trabajadores sindicalizados y lo ilustraron los testigos del sindicato, al señalar que cuando pedían un cuarto permiso se les denegaba o se los daban sin goce de sueldo, se ajusta al pacto de mediación y no constituye un entorpecimiento del sindicato a la labor sindical.

Respecto al hecho que a trabajadores no sindicalizados se les otorgaban mas permisos con goce de sueldo que a los no sindicalizados, si bien algunos testigos de

XXJUDEDLYXT

la parte demandante manifestaron algunos nombres, ello queda en el ámbito de comentarios y rumores, toda vez que no se incorporó prueba idónea que diese cuenta del trato desigual y en la demanda no se señalaron hechos concretos respecto de los cuales la demandada pudiese ejercer su derecho de defensa. Sin perjuicio de ello, de la nómina de permisos exhibidos por la entidad demandada, en el rubro permisos, aparecen los permisos sindicales, permisos sin goce de sueldo, permisos código del trabajo, permiso cumpleaños, sin que pueda determinarse lo que pretende el sindicato toda vez que no se conocen nombres de trabajadores que no son sindicalizados y se les dio más permisos con goce de sueldo que a los sindicalizados.

Noveno: ***En cuanto a la asignación de movilización*.** El contrato colectivo en su cláusula 5 dispone: **"**ASIGNACIÓN DE MOVILIZACIÓN: El empleador otorgará mensualmente una asignación de movilización equivalente a $20.000.- pesos y será pagado junto con la remuneración mensual respectiva. Este beneficio se suspenderá durante los períodos de feriado legal".

En esta parte el sindicato alegó que la Fundación descontaba la asignación de movilización cuando se hacía uso de permisos y licencias médicas, por su parte la Fundación no negó el hecho y lo defendió señalando que correspondía dicha aplicación toda vez que cuando el trabajador no concurría a trabajar no se hacía uso de movilización.

La asignación de movilización no es una prestación legal, procede en la forma que las partes la pacten en el contrato de trabajo, en anexos o en contratos colectivos o convenio.

El legislador se refiere a ella en el artículo 41 del Código del Trabajo al señalar que no constituye remuneración, lo que se entiende que es para dejarlos fuera del ámbito previsional y renta, por lo que debe entenderse que su finalidad es para ayudar al trabajador para movilizarse desde su morada al trabajo, por lo que su naturaleza jurídica es estrictamente compensatoria.

En el caso de autos, las partes en el contrato colectivo expresamente señalaron cuando se debía descontar, "Este beneficio se suspenderá durante los períodos de feriado legal"; sin perjuicio de ello, la aplicación que ha hecho el empleador durante el año 2024 y 2025, según dan cuenta las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por la entidad sindical y exhibidas por el empleador, dan cuenta del pago proporcional a los días trabajados cuando se ha hecho uso de licencia médica. Tal aplicación es concordante con lo que ha interpretado la Dirección del Trabajo al sostener que por naturaleza compensatoria debe descontarse cuando se hace uso de feriado legal**,** licencias médicas y permisos sin goce de sueldo o

XXJUDEDLYXT

ausencias, toda vez que el trabajador no incurre en el gasto que pretende superar la asignación, siendo esa la defensa del empleador.

En esta parte es necesario tener en cuenta que la legislación laboral y la interpretación que hacen de ella los organismos administrativos laborales y de seguridad social constituyen el mínimo para considerar en las relaciones laborales, y que el fin de la organización sindical y consecuentemente del contrato o convenios colectivos, dice relación con mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sobre el mínimo legal. De ahí que el contrato colectivo que se analiza haya señalado de manera expresa que se suspende durante el feriado legal, sin que mencione otro tipo de suspensión, deja en evidencia que no pretende que se descuente de manera proporcional a ausencias o licencias médicas. Interpretar la cláusula en la forma que lo pretende el empleador es ir en contra del redactor y de los principios que informan la negociación colectiva y el contrato colectivo; si las partes hubiesen deseado el descuento ante otras ausencias, lo habrían pactado o nada habrían señalado, y en tal situación sería aplicable la interpretación que pretende el empleador.

Por consiguiente, la forma en que el empleador ha interpretado y aplicado la cláusula de movilización, no se ajusta a lo pactado y constituye una práctica antisindical, por cuanto ejerce discriminaciones indebidas respecto de los miembros del sindicato al no respetar lo pactado y aplicar a todos los trabajadores un criterio uniforme, menoscabando los acuerdos sindicales.

Conforme se ha razonado procede otorgar el pago que se pide en esta parte, debiendo el empleador pagar a los trabajadores sindicalizados los descuentos que hizo durante la vigencia del contrato colectivo respecto a la asignación de movilización, debiendo completar los $20.000 mensuales. Dicho cálculo deberá hacerse en la etapa de cumplimiento del fallo, considerando las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores sindicalizados afectados exhibidas por el demandado y que se encuentran en un pendrive en custodia del tribunal.

EN CUANTO AL INCUMPLIMIENTO DE LA MEDIACIÓN Y DEL CONTRATO COLECTIVO.

Décimo: Que la regulación de las prácticas antisindicales, ya sea del empleador, del trabajador o de las organizaciones sindicales, dispuestas en los artículos 289, 290 y 291 del Código del Trabajo, tiene por objeto resguardar la libertad sindical, de ahí que las conductas tipificadas en los artículos a que se ha hecho referencia, implican actuaciones graves de unos u otros de los agentes, con el fin de obstaculizar y/o menoscabar, la acción sindical y/o causar temor, incertidumbre y/o rechazo de pertenencia o no, a un sindicato. En tal sentido, los hechos que se

XXJUDEDLYXT

denuncien como tales, deben ser de la envergadura que causen en los miembros de los sindicatos, sus dirigentes, o posibles miembros las consecuencias que el legislador quiere evitar, esto es temor a sindicalizarse, obstaculización de la acción sindical, desprestigio del sindicato y desafiliación al sindicato.

Undécimo: El sindicato alega una serie de incumplimientos de los acuerdos que da cuenta el acta de mediación y el contrato colectivo, por parte del empleador y que a su juicio constituirían prácticas antisindicales toda vez que van en desmedro del sindicato, generando invisibilización de su actividades y beneficios, lo que redunda en una merma en la confianza de sus afiliados en el sindicato, a saber: i.- en la forma de celebrar los años de servicio; ii.- en el reconocimiento a los profesores jefes; iii.- en las capacitaciones y desplazamiento del comité bipartito; iv. reuniones informativas bipartitas; v.- eliminación de la facultad de acompañamiento sindical.

Duodécimo: Un primer tipo de incumplimientos dice relación con reconocimientos a la labor funcionaria de los miembros del sindicato y funcionarios no sindicalizados.

i.- En cuanto a la celebración de los años de servicios. La cláusula N°7 del acta de mediación de 6 de noviembre de 2018, dispone: “7.- La Fundación Colegio Darío Salas Talca, se compromete a reconocer de manera simbólica los años de servicio, de los funcionarios del colegio que cumplan cada 5 años en la institución, el cual consistirá en la entrega de una lapicera, un galvano, piocha u regalo de similar naturaleza y será entregado en el día del funcionario de la educación”.

Tal reconocimiento debe entenderse como una forma de reivindicar el rol de profesores y funcionarios de la educación en la formación de los educandus y el objetivo de la celebración es crear conciencia de los valores que deben inspirar la formación integral de los alumnos y el rol que le cabe a la escuela, a los padres y a la comunidad en general en dicha tarea, de ahí que se aspira que la celebración se digna y participativa de toda la comunidad escolar.

Tan importante es la función de los principales actores de la formación de los alumnos que gozan de reconocimiento a nivel nacional mediante normativa administrativa ministerial, tanto es así que el Día del Profesor y de la Profesora, se celebra el 16 de octubre de cada año, establecido por el Decreto Ley N°1.938 en conmemoración de la fundación del Colegio de Profesores y el Día de las y los Asistentes de la Educación, se celebra el 1 de octubre de cada año, instituido en 1993 mediante Decreto Supremo 615, para reconocer al personal profesional no docente, paradocente, administrativo y de servicios auxiliares, siendo de público conocimiento, en especial de quienes tiene hijos en edad escolar, que los establecimientos

XXJUDEDLYXT

educaciones celebran con una sola actividad ambas fechas en el mes de octubre de cada año.

El acuerdo de reconocimiento en el acta de mediación debe relacionarse con la cláusula 3 de la misma acta, que refiere: “Se nombrará a la presidenta del sindicato en actos como: licenciaturas, aniversario, día del profesor y actividades de similar connotación, la primera quincena de noviembre en adelante. Sólo cuando esté presente”, lo que da cuenta que la organización de los funcionarios de la Fundación demandada aspira a un reconocimiento permanente y de toda la comunidad educativa, y que va más allá de las reivindicaciones laborales.

Si bien el empleador lleva a cabo el reconocimiento, según expresamente lo señaló al responder la demanda, hace la entrega del regalo en actos internos de fin de año, lo que acredita con las fotografías de entrega de premios y de los premios, ello no se condice con el espíritu del acuerdo y de la forma en se reconoce de manera nacional, y con su actuar, más que destacar la labor de los trabajadores de la educación, la simplifica a un mero cumplimiento sin la trascendencia que se merece, lo que redunda en la percepción de indiferencia hacia la organización sindical y desmotiva la afiliación a ésta, lo que se ilustra con la declaración de la testigo Pía Morales Soto, al señalar que muchas personas no se meten al sindicato para no tener consecuencias o se han retirado porque los beneficios no son reales y no tiene peso pertenecer al sindicato. Tal situación a juicio de este sentenciador constituye una práctica antisindical discriminatoria en contra del sindicato.

ii.- Reconocimiento a profesores jefes. El artículo 6 del Contrato colectivo en su numeral 1 dispone: “1.- RECONOCIMIENTO PROFESOR JEFE: La empresa garantizará al menos 1 hora del tiempo dedicado a tareas no lectivas para el cumplimiento de la función de profesor jefe, hora que el empleador no podrá solicitar o exigirle al trabajador que asuma o cumpla funciones ajenas al desempeño de su labor de profesor jefe. El empleador reconocerá la función de profesor jefe mediante los siguientes beneficios:

-En una ceremonia de fin de año, se otorgará un reconocimiento a cada profesor jefe donde se destacarán y agradecerán públicamente el trabajo de los profesores jefe, entregando un regalo que decida el empleador.”

La empresa demandada se defendió señalando que tal reconocimiento se hace y que la estipulación no establece un protocolo ceremonial específico, una duración mínima del acto, una determinada forma de convocatoria, ni la obligación de realizar una actividad con presencia de toda la comunidad educativa, agregando que la forma

XXJUDEDLYXT

en que se ha hecho no le ha parecido al sindicato, pero ello no es motivo de vulneración a la libertad sindical.

Sobre la materia es necesario dejar asentado que la función de profesor jefe dice relación con el docente encargado de guiar, coordinar y acompañar de manera integral a un curso específico, actuando como el principal nexo entre los estudiantes, los apoderados, los profesores de la asignatura y el equipo directivo, en la forma que se regula en el artículo 6 del Estatuto Docente al disponer que en la función docente se considerarán también las labores de desarrollo profesional y trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento, cuando corresponda.

De lo transcrito se puede con concluir que la función de profesor jefe tiene un rol preponderante en el desarrollo de los educandus y es el nexo entre alumnos, los restante profesores que trabajan en los cursos, los padres y apoderados y la dirección del colegio, siendo el articulador del proyecto educativo frente a un curso determinado, de ahí que su gestión va más allá de los 45 minutos frente a los alumnos y las horas administrativas que el mismo contrato colectivo le autoriza. Conforme a tal importancia, el reconocimiento debe ser acorde a la complejidad de la función, reiterando en esta parte que el sindicato con este tipo de acuerdos, que además hace extensivo a funcionarios no sindicalizados toda vez que no es un requisito ser parte del sindicato para ejercer la función de profesor jefe, pretende fortalecer el rol de los funcionarios de la educación en el proceso formativo de los alumnos frente a toda la comunidad, siendo de público conocimiento, en especial para quienes tienen hijos en edad escolar, que a fin de año se realizan actos de finalización con actividades donde se destacan los logros alcanzados durante el año escolar, siendo esa la oportunidad y no otra en que se debe reconocer públicamente a los actores destacados, entre ellos los profesores jefes. Reducir este reconocimiento a un acto interno sin participación de la comunidad desmerece el acuerdo del sindicato por parte del empleador y atenta en contra de la capacidad negociadora de éste al restarle importancia a tan magno reconocimiento, lo que constituye una práctica del artículo 289 letra g) del Código del Trabajo, toda vez que al menospreciar el acuerdo del sindicato y celebrar sin la solemnidad que se requiere, le resta la dignidad a los sindicalizados y a su organización.

Décimo tercero: Un segundo tipo de incumplimientos se relaciona con las capacitaciones y la forma establecer el tipo de capacitaciones por medio de un comité bipartito integrado por representantes del sindicato y del empleador.

i.- En cuanto en las capacitaciones y desplazamiento del comité bipartito.

XXJUDEDLYXT

El contrato colectivo regula el perfeccionamiento, las capacitaciones y la constitución y función del comité bipartito en los numerales 6 y 7, en el siguiente sentido.

"6.- PERFECCIONAMIENTO Y CAPACITACIÓN. La empresa otorgará cursos de capacitación o formación especial a los trabajadores(as), de acuerdo con la naturaleza de la función ejercida, con el objeto de mejorar su desempeño y desarrollo profesional.

La empresa procurará realizar las capacitaciones dentro de la jornada ordinaria de trabajo, y en caso de que ésta deba realizarse fuera de dicha jornada durante un periodo de tiempo que incluya días u horas de descanso a los que tiene derecho el trabajador, la empresa los compensará proporcionalmente.

El empleador deberá al menos otorgar una capacitación anual por segmento o estamento en materias propias de la función.

Lo anterior, no limitará la facultad del empleador a realizar capacitaciones en el mes de enero, según lo dispuesto en el estatuto de los profesionales de la educación".

"7.- FORMACIÓN COMITÉ BIPARTITO DE CAPACITACIÓN. Para efectos de lo pactado en el artículo anterior, se creará una Comisión o Comité Bipartito de capacitación, formada por representantes de la Empresa y del Sindicato a fin de determinar qué tipo de capacitación o perfeccionamiento requieren los trabajadores y su objetivo estará orientado a estar en un continuo contacto con el Servicio de Capacitación y Empleo u otras instituciones de capacitación o perfeccionamiento. Estas capacitaciones serán para los trabajadores sindicalizados como no sindicalizados. EI comité tendrá plazo hasta marzo de cada año para presentar proyectos de capacitación a la Empresa y será esta la que gestionará la realización de las capacitaciones con sus debidos costos. Las capacitaciones se realizarán de prioridad en horario de trabajo y, en caso de que se efectúen en horario no hábil, estas horas serán compensadas con un descanso equivalente a cada trabajador. La compensación deberá ser otorgada durante el mismo año escolar y no podrá ser acumulable de uno año a otro, salvo que la capacitación se realice en los meses próximos al término de año calendario, esto es, noviembre y diciembre, en cuyo caso el permiso podrá ser otorgado en el primer semestre del año siguiente".

Corresponde al empleador acreditar que cumplió con la participación en el comité bipartito y que se llevaron adelante las capacitaciones en la forma que dicho comité lo consensuo. Al efecto se le solicitó exhibir al empleador una serie de documentos y exhibió el Registro de capacitaciones realizadas durante los años 2024, 2025 y 2026 conforme a las cláusulas N°6 y N°7 del contrato colectivo, indicando

XXJUDEDLYXT

Fonos: 712226262 – 712230172 – 712236180
4 Norte N° 615, Segundo Piso, Talca.
e-mail: jlabtalca@pjud.cl

fecha, materia, trabajadores asistentes y calidad de afiliado o no afiliado al Sindicato denunciante y las actas de reunión del comité bipartito de agosto de 2025 y octubre de 2025, en las que constan participantes del sindicato y representantes del empleador. En ambas actas se deja constancia que se revisaron las capacitaciones realizadas y se propone que las capacitaciones sean más prácticas que teóricas, sin que se señalen cursos o materias en que se desea que se les capacite. Se adjuntó además un cuadro de Cuadro de capacitaciones sindicato diciembre 2025, el que da cuenta que en diciembre de 2025 se realizaron 6 capacitaciones. Por su parte la testigo Carmen Escobar Alruiz, declaró que ella participó en el comité bipartito en representación del sindicato, y así aparece su comparecencia en el acta de agosto y octubre de 2025 y es concordante con la designación hecha en la reunión bipartita de 12 de mayo de 2025, según da cuenta la respectiva acta.

Por su parte el sindicato reclamó que las capacitaciones eran dadas por miembros de la comunidad y su deseo eran que fueran certificadas, según lo dijo la testigo Pía Marlene Morales Soto, pero ello no estaba considerado en el contrato colectivo.

Es por lo expuesto que en esta parte no se constata incumplimiento y tampoco la vulneración que se denuncia.

ii. En cuanto a las reuniones informativas bipartitas. Se acusa por el sindicato que la empresa no da cumplimiento al acuerdo de desarrollar reuniones informativas con la directiva del sindicato. El numeral 17 del contrato colectivo en esta materia señala: “17.- REUNIONES INFORMATIVAS: La empresa, por medio de sus directivos y/o sus representantes se reunirán con Directiva Sindical cada 6 meses al menos o con la periodicidad que acuerden, con objeto de que los trabajadores tomen conocimiento de las decisiones de la empresa.”

El empleador incorporó actas de reuniones bipartitas, donde consta la presencia de representantes del sindicato, celebradas el 12 de junio de 2025 y el 16 de agosto de 2025, por su parte el sindicato incorporó correo electrónico de fecha 5 de mayo, sin año, debiendo entenderse que por la fecha de interposición de la demanda (26/03/2026) corresponde al año 2025.

Por consiguiente, a juicio de este sentenciador, a lo menos el año 2025 se cumplió por parte del empleador con el compromiso adquirido en el contrato colectivo, sin que proceda calificar la situación del año 2026 por haberse trabado la litis en marzo de 2026 y correspondiendo los meses de enero y febrero al receso de la actividad educacional por las vacaciones de los funcionarios de la educación.

XXJUDEDLYXT

Décimo cuarto: Un tercer grupo de incumplimiento y desarrollo de prácticas antisindicales que se denuncia dice relación con la invisibilización del sindicato de documentos oficiales que el empleador debe mantener en su relación con los trabajadores y que correspondería a la eliminación de la facultad de acompañamiento sindical que estaba regulada en el artículo 9 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de 2024 y no lo considera el de 2025.

Se incorporaron ambos reglamentos internos y efectivamente el del año 2025 no replica el contenido del artículo 9 del año 2024.

La empresa demandada manifestó en su defensa que tal disposición se regula de manera expresa en el anexo relativo a acoso laboral y sexual.

Revisado el anexo de procedimiento de investigación de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, se constata que en el artículo 9 se disponen derechos generales de las organizaciones sindicales en términos más específicos que lo regulado en el artículo 9 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de 2024.

Es necesario dejar establecido que el reglamento interno de orden higiene y seguridad es un documento que el legislador impone al empresario en el marco de la protección de la salud, las medidas de prevención de enfermedades y accidentes del trabajo y la regulación de las condiciones mínimas que deben imperar en las relaciones laborales, sin que sea un documento que surja del acuerdo de voluntades entre trabajadores y empleador o entre los sindicatos y el empresariado, por lo que no implica una vulneración al contrato colectivo la denuncias que hace el sindicato; sin perjuicio de ello, el empleador al referir normas sobre derechos de las organizaciones sindicales en el anexo referido, asume el reconocimiento de la organización sindical en esta materia, sin que se constate la vulneración que se denuncia.

Décimo quinto: ***Daño moral.*** Se discute en la doctrina la procedencia de daño moral de las personas jurídicas, debiendo reconocerse que estas entidades pueden sufrir un menoscabo extrapatrimonial en su prestigio, honor o reputación comercial**,** por su parte la Corte Suprema en fallos desde octubre de 2003 en adelante ha validado que una persona jurídica, definida legalmente como una persona ficticia según el artículo 545 del Código Civil puede demandar y ser indemnizada por daño moral cuando se afecta su honra o crédito.

En el caso de autos, la entidad demandante no incorporó ningún medio de prueba que provoque la convicción del perjuicio extrapatrimonial relacionada con el honor o la falta de credibilidad del sindicato. Si bien se acreditó la existencia de prácticas antisindicales que intentaban menoscabar al sindicato, restándole

XXJUDEDLYXT

importancia a los acuerdos alcanzados, tanto en la mediación como en el contrato colectivo, pero ello es insuficiente para determinar el daño moral que se acusa.

Por su parte, la declaración de los testigos de la parte demandante, cuando señalaron que por el hecho de negársele los permisos administrativos se le ocasionaba un gran daño, por los problemas familiares que ello le significaba, ello no constituye un daño moral de la persona jurídica Sindicato de Trabajadores del Colegio Darío Salas, sino que corresponde a un daño personal del integrante que lo declaró.

Es por lo expuesto que procede rechazar la demanda en esta parte.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 41, 289, 290, 291, 420, 456 del Código del Trabajo, Convenio 98 de la OIT y Convenio 135 de la OIT, se resuelve:

I.- Que se acoge parcialmente la demanda deducida por el Sindicato de Trabajadores Colegio Darío Salas Talca, representado legalmente por doña Yakeline de Las Mercedes Yáñez Sánchez, en contra de la Fundación Educacional Colegio Darío Salas, representada legalmente por don Skandar Afif Hazbun Rezuc, ya individualizados, declarándose:

a.- Que la Fundación Educacional Colegio Darío Salas ha incurrido en acciones constitutivas de práctica antisindical, del artículo 289, relacionada con la falta de reconocimiento con las solemnidades que inspiraron el acuerdo a la celebración de reconocimiento de los años de servicio y profesores jefes, debiendo realizarlas mientras dure el acuerdo colectivo con las solemnidades correspondientes frente a toda la comunidad escolar en la época que se señala en el contrato colectivo.

b.- En lo que dice relación al pago de la asignación de movilización que asciende a $20.000, solo corresponde su descuento en caso de feriado legal, por lo que debe pagarse a los trabajadores sindicalizados en su totalidad en caso de licencias médicas y ausencias justificadas.

c.- El empleador deberá restituir la asignación de movilización descontada a los trabajadores sindicalizados por ausencias por licencias médica desde la vigencia del contrato colectivo, 30 de diciembre de 2023 hasta la época de interposición de esta demanda, 3 de marzo de 2026. El cálculo deberá hacerse en la etapa de cumplimiento del fallo, considerando las liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores sindicalizados afectados, exhibidas por el demandado y que se encuentran en pendrive en custodia del tribunal.

d.- Se le impone al colegio la multa correspondiente en los términos del artículo 292 del Código del Trabajo, en su mínimo, debiendo establecerse el quantum en la

XXJUDEDLYXT

etapa de cumplimiento del fallo, previo a determinar el tipo de empresa de la demandada.

e.- La Fundación Colegio Darío Salas de Talca, deberá emitir un comunicado dentro de los 30 días siguientes a la época en que esta sentencia quede ejecutoriada, mediante correo electrónico a todos los funcionarios del colegio y entidades de apoderados, además deberá publicarlo en un diario de circulación regional, sobre el reconocimiento de la representación del sindicato, el respeto al contrato colectivo y el resultado de este juicio, por una sola vez.

f.- Sostenedor, administrador y equipo directivo de la Fundación Colegio Darío Salas de Talca deberán asistir a una capacitación sobre libertad sindical y prácticas antisindicales de a lo menos 6 horas pedagógicas, impartida por un académico de una universidad chilena adscrita al Consejo de Rectores, durante el año siguiente a la época en que esta sentencia quede ejecutoriada. La capacitación deberá ser abierta a todos los funcionarios que deseen asistir.

g.- En lo demás se rechaza la demanda.

II.- En cuanto a las costas. Se condena en costas a la Fundación demandada por haber incurrido en prácticas antisindicales. Se regulan las costas personales en la suma de $2.000.000. Tásense las costas procesales si las hubiese.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT S-1-2026

RUC N°26-4-0774131-4

Dictó don **JUAN MARCELO BRUNA PARADA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

Talca, veintisiete de octubre de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.

Juan Marcelo Bruna Parada
Juez
Juzgado de Letras del Trabajo de Talca
Veintisiete de octubre de dos mil veintiséis
21:16 UTC-3

XXJUDEDLYXT

A contar de las 00:00 horas del día 5 de septiembre de 2026 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl