

MATERIA : PRÁCTICA DESLEAL DURANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
DEMANDANTE : ROSA OLINDA GUÍÑEZ ÁLVAREZ
DEMANDADO : SOCIEDAD EDUCACIONAL UMBRAL DE CURAUMA II LTDA.
RIT : T-266-2019
RUC : 19-4-0187295-k

Valparaíso, veinticuatro de febrero de dos mil veinte.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la presente causa sobre vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido y prácticas antisindicales por despido de trabajadora con fuero sindical ha sido deducida por doña ROSA OLINDA GUÍÑEZ ÁLVAREZ, cédula nacional de identidad número 13.465.144-K, profesora de Química y Ciencias Naturales, con domicilio en Avenida Cardenal Samoré, N° 2171, departamento 642, Condominio Jardines de Curauma II, Curauma, comuna de Valparaíso, en contra de la SOCIEDAD EDUCACIONAL UMBRAL DE CURAUMA II LTDA, rol único tributario número 76.127.351-5, persona jurídica del giro de su denominación, representada legamente, conforme al artículo 4 del Código del Trabajo, por don WALDO MAURICIO PALACIOS NÚÑEZ, cédula nacional de identidad número 7.996.448-4, cuya profesión ignoro, ambos domiciliados en Avenida Curauma Sur N° 790, Placilla de Peñuelas, comuna de Valparaíso, solicitando se declare que al momento de comunicarse el despido se encontraba amparada por el fuero sindical del art. 221 inc. 3° del Código del Trabajo y al momento de hacerse efectivo el despido se encontraba amparada por el fuero sindical del art. 309 inc. 1°. Además que éste tuvo el carácter de discriminatorio en razón de su sindicalización, el que constituye, además, una práctica antisindical por encontrarse amparada por los mencionados fuero, por las razones de hecho y derecho que expuso.

SEGUNDO: Que, la demandante sostuvo que su relación laboral con la demandada comenzó el 14 de agosto de 2012, cuando fue contratada a plazo fijo a objeto de desempeñarse como profesora de reemplazo en la Sociedad Educacional Umbral de Curauma Limitada, antecesora legal de la demandada en autos, Sociedad Educacional Umbral de Curauma II Limitada, que sustituyó a la primera el 22 de mayo de 2013. Esta primera relación laboral con el colegio concluye el 31 de diciembre del 2012, por haberse cumplido el plazo convenido en el contrato. No obstante lo anterior, y dado su notable desempeño como pedagoga, es que la demandada le hace saber su intención de contar nuevamente con sus servicios a partir del año académico siguiente; es así que el 1 de marzo de 2013 celebraron un nuevo contrato de trabajo, a fin de desempeñarse como profesora de química, junto a lo cual se le asigna una jefatura de primero medio, la que se extendió hasta que los alumnos de dicho curso llegaron a 4° medio (año 2016). Desde el año 2013 hasta el año 2016, le fueron incrementado periódicamente las horas de trabajo y entregando diversas funciones de relevancia; incluso, ya en abril del año 2013, es decir, a solo un mes de iniciado el ciclo lectivo, se le encarga la labor de reforzamiento, adicionando una hora más a las horas de trabajo pactadas en marzo del mismo año.

En lo relativo a su remuneración, sostuvo que la correspondiente al mes de febrero de 2019 asciende a la suma de \$886.676, ello para los efectos del pago de las remuneraciones adeudadas a la



fecha y de las eventuales indemnizaciones que sean procedentes. Adicionalmente, desde el año 2014 la demandada ha pagado a sus trabajadores en los meses de enero un bono de vacaciones, que inicialmente fue de \$67.000 y que a enero de 2018 fue equivalente a un monto de \$110.117. En el mes de enero de 2019 la demandada no efectuó el pago de este bono, el que por tanto, se le adeuda a la fecha.

En cuanto a la relación laboral con la demandada, indicó que durante los años en que trabajó en su establecimiento, siempre mantuvo un desempeño profesional de excelencia, tanto en lo que respecta a la labor docente, como en su trabajo de jefatura; observó permanentemente una conducta respetuosa y cordial tanto respecto de las autoridades del establecimiento, como respecto de sus colegas docentes, demás trabajadores y, sobre todo, los alumnos. Tal era su desempeño, que recibió constantes felicitaciones de parte de la jefa de la Unidad Técnica Pedagógica (doña Carmen Gloria Vergara), de la orientadora de la época (doña Natalia Fernández) e, incluso, de la directora del establecimiento (doña Verónica Palacios Núñez). De esta forma, desde el año 2012 hasta el 2016, su relación con el colegio en su conjunto, incluida la directiva, fue realmente buena, se sentía apoyada por el establecimiento y que su trabajo era apreciado. Por ello es que tenía una gran disposición para asumir todas las tareas que se le encargaban, tanto programáticas como extra-programáticas, llegando a sacrificar, de ser necesario, parte de su tiempo personal y familiar.

Lo anterior cambia en el año 2017, cuando se comienzan a tomar ciertas decisiones a nivel de directiva y administrativo que, para varios docentes – incluyéndola – no eran acertadas, puesto que afectaban directamente su desempeño pedagógico. En tal contexto, en reiteradas ocasiones, les hizo saber a las autoridades del establecimiento educacional la preocupación que tenían algunos profesores respecto de las nuevas directrices adoptadas que, a su entender, mermaban la calidad de la docencia que entregaban al alumnado; sin embargo, la directiva no tomó a bien las observaciones realizadas, generándose diversas situaciones o conflictos que la afectaban. A vía ejemplar, con el único fin de dar cuenta del tipo de decisiones que se comenzaron a adoptar a partir del año 2017, en el mes de mayo o junio de dicho año la nueva orientadora, doña Marcela Palacios Núñez, sin que previamente se le informara, les ofrece a sus alumnos de 4° medio una nota de 7,0, por la realización de un trabajo de orientación el que, por lo demás, no tenía relación alguna con su asignatura. Al enterarse de esta situación manifestó a la UTP (Unidad Técnico Pedagógica) su molestia, frente a lo cual es citada a una reunión con la orientadora y don Maximiliano Orfanoz (coordinador académico y jefe directo) a objeto de explicarle las razones de la decisión adoptada. Tal reunión se llevó a cabo en la oficina de doña Marcela Palacios Núñez, instancia en que vuelve a señalar su disconformidad por lo acontecido, indicando que tal tipo de decisiones, en primer lugar, pasan a llevar el trabajo pedagógico de los docentes y su autoridad frente al alumnado y, en segundo lugar, son totalmente carente de criterios y argumentos técnicos, dado que una nota refleja un proceso de enseñanza y aprendizaje y no algo actitudinal o vocacional. Sin embargo, muy a su pesar, dado que ello fue consensuado por las autoridades del establecimiento, no tuvo más remedio que regalar notas a los estudiantes en la asignatura de química por un trabajo que no era, precisamente, de química y que nunca les encargó. Situaciones como la descrita no fueron las únicas, y no sólo ocurrían respecto de las asignaturas impartidas por ella, sino que a otros profesores



les pasaba lo mismo, varios de los cuales manifestaron su desacuerdo, dado que, las decisiones que se comenzaron a tomar a partir del año 2017 afectaban directamente la calidad de la docencia entregada al alumnado; al parecer, los nuevos parámetros apuntaban a números y no a entregar contenido de calidad y formar a mejores personas. En septiembre de 2018, durante el acto inaugural del aniversario del Colegio Umbral de Curauma, le es entregado por el sostenedor del colegio, don Waldo Mauricio Palacios Núñez, un reconocimiento público por sus cinco años de servicio al establecimiento. Sin embargo, producto de los diversos acontecimientos acaecidos desde 2017, el clima laboral ya no era tan grato, no obstante lo cual siguió ejerciendo sus funciones como siempre lo había hecho, entregando lo mejor en clases y en todas las actividades académicas que se le asignaban.

DE LA CONSTITUCIÓN DEL SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES UMBRAL DE CURAUMA LIMITADA

Dado los diversos sucesos que se comenzaron a gestar a partir del año 2017, es que un número importante de docentes del establecimiento demandado comenzaron a discutir la posibilidad de realizar alguna acción con el fin de hacer valer y proteger sus derechos en el ámbito laboral, toda vez que sentían que el trato de parte de la demandada no era el adecuado y que tampoco existían instancias donde fueran escuchados o tomados en cuenta al momento de tomar determinadas decisiones que les afectaban, lo que se concretó a finales del 2018 cuando decidieron constituirse como sindicato. Prueba de la inexistente posibilidad de diálogo dentro del establecimiento educacional demandado, el día jueves 6 de diciembre de 2018, en un consejo técnico de docentes, un grupo de profesores manifestaron el descontento por el trato laboral que se les estaba dando en los últimos dos años y por la sobre exigencia laboral en tan acotados tiempos, lo cual fue muy mal recepcionado por la directora, doña Verónica Palacios Núñez, quien luego de escucharlos literalmente les “ofrece la puerta para irnos” si no estaban contentos en el colegio.

Posteriormente, y luego de analizar las vulneraciones a sus derechos, el día viernes 7 de diciembre de 2018, junto con otros diez colegas, en la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso y ante ministro de fe, constituyeron el “Sindicato de empresa de trabajadores Umbral de Curauma Limitada”, y eligieron como su presidente a don Michael González Salinas. El día martes 11 del mismo mes y año, el sostenedor del colegio, don Waldo Mauricio Palacios Núñez, es informado mediante carta entregada en mano por el presidente del sindicato, de la constitución del Sindicato de Trabajadores Colegio Umbral de Curauma, sin acompañar la nómina de los trabajadores que concurrieron a dicha constitución por expresa sugerencia del personal de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, la cual es solicitada en ese mismo momento por don Waldo Palacios. Finalmente, en asamblea general del sindicato, de fecha 17 de diciembre de 2018, se decide acceder a la petición realizada por don Waldo Mauricio Palacios Núñez y al día siguiente se hace entrega de una carta que contiene una nómina de los trabajadores que concurrieron a la constitución del sindicato – entre ellos la demandante – a la directora del establecimiento educacional, doña Verónica Palacios Núñez, quien firma su recepción conforme, ya que el sostenedor no se encontraba en las dependencias del colegio.

DEL DESPIDO



El 14 de diciembre de 2018 estaba autorizada para retirarse del establecimiento educacional demandado las 11:00 horas, ya que debía concurrir a terapia en Viña del Mar debido a un accidente laboral sufrido en las dependencias del colegio el 22 de octubre del mismo año. En el momento en que procedía a retirarse, la directora, doña Verónica Palacios Núñez, le pide que se devuelva y le entrega una carta de notificación de despido. Sorprendida, y sin ver aún el contenido de la misiva, le pregunta las razones, ante lo cual apunta a la carta, indicándole que allí salían los motivos y que don Waldo Mauricio Palacios Núñez conversaría con ella. Como estaba atrasada para ir a la terapia, no leyó inmediatamente la carta, y señaló a la directora que lo haría en su casa, que por el momento no firmaría nada y que el lunes siguiente recibiría todos los papeles que me quería entregar, ante lo cual la directora la despide.

En su casa, ya más tranquila, lee la mentada carta en cuya virtud se le da “Aviso de Término de Contrato”, el cual señala en su primer y segundo párrafo, y cita textual: *“Notifico a usted con fecha 14 de diciembre de 2018, que se ha decidido poner término a su contrato de trabajo con la empresa el 01 de marzo de 2013. Dicho término se hará efectivo al finalizar el presente año lectivo, esto es, 28 de febrero de 2019, Por la causal del artículo 161°, número 1 del código del trabajo, esto es ‘NECESIDADES DE LA EMPRESA’. Derivada de la modernización de los servicios. Hechos que configuran la causal: necesidades de la empresa, atendida los requerimientos de modernización en especial del proceso de reestructuración del Establecimiento”*.

Como se puede apreciar, el contenido de la comunicación, sobre todo, la fundamentación de la causal por la cual se le pretende desvincular, es sumamente genérica y vaga, sin indicar, ni siquiera de forma mínima, cuáles fueron los “requerimientos de modernización” que justificaban su despido, tanto más teniendo en consideración, que la demandada contrató a otra persona para ocupar el puesto que le correspondía.

Explicó que a la fecha en que se le comunica la terminación de su contrato de trabajo, gozaba del fuero sindical del artículo 221 inciso 3° del Código del Trabajo, el cual terminaba el 6 de enero de 2019. Adicionalmente, de manera curiosa a lo menos, otros cuatro profesores miembros del sindicato fueron desvinculados por los mismos motivos, es decir, “Necesidades de la Empresa”, entre ellos, el presidente del Sindicato, don Michael González Salinas, quien fue reincorporado el 12 de abril del presente año luego de que el empleador fuera apercibido judicialmente en causa S-6-2019 de este Tribunal. El lunes 17 de diciembre 2018, la directora les hace saber de forma verbal a don Michael González, presidente del sindicato, a doña Mariella Francisca Sánchez Abarca, encargada de convivencia escolar y profesora de filosofía, también desvinculada y miembro del sindicato, y a la actora, que ya no eran requeridos sus servicios y que no era necesario su asistencia al establecimiento, por lo que le solicita que les entregue una autorización escrita y firmada al efecto, a lo cual no accede. Ese mismo día concurren a la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso a dejar constancia del hecho relatado en este párrafo. Al día siguiente, esto es el 18 de diciembre de 2018, vuelve a asistir a sus labores y, como le habían recomendado el día anterior en el mencionado servicio, le indica a la directora que si quiere que se retire del establecimiento le entregue un documento escrito y firmado autorizándola a ello, accediendo esta vez a lo solicitado.



En consecuencia, a partir del día miércoles 19 de diciembre no vuelve a presentarse a trabajar, dado el ambiente hostil que existía, y solo concurrió un día a retirar sus objetos personales.

Indicó que desde que se le comunicó mi despido, el 14 de diciembre de 2018, concurrió a la Inspección del Trabajo a objeto de que la asesoraran sobre las gestiones a realizar a efecto de poner término a las irregularidades descritas, dado que todos los afectados gozaban aún de fuero, sin embargo, como la terminación de la relación laboral se hacía efectiva luego de terminar el ciclo lectivo, esto es el 28 de febrero, le indicaron que recién en ese momento, si la demandada le impedía el ingreso a sus labores, podían dar inicio al proceso de fiscalización correspondiente.

Entretanto, como sindicato decidieron iniciar un proceso de negociación colectiva reglada, dada las múltiples irregularidades laborales de que estaban siendo objeto. Es así que el jueves 3 de enero, junto al presidente del Sindicato, Michael Gonzáles Salinas y la colega Cristina Salazar (otra de las trabajadoras sindicalizadas despedida por “Necesidades de la Empresa”), entregaron un Proyecto de Contrato de Negociación Colectiva, el cual fue recepcionado y firmado por la secretaria administrativa, doña María Antonieta Pérez (cónyuge del sostenedor y dueña del establecimiento educacional). En este punto, cabe recordar que su despido solo se haría efectivo a partir del siguiente ciclo lectivo, por lo que, a pesar de la autorización de ausentarse del establecimiento otorgado por la directora y hermana del sostenedor, era parte de los trabajadores del colegio, que, por lo demás, gozaba de fuero por constitución de sindicato (vigente hasta el 6 de enero de 2019), y que ahora se encontraba amparada por el fuero de negociación colectiva conforme dispone el inciso 1° del artículo 309 del Código del Trabajo.

Agregó que el día jueves 28 de febrero de 2019, se vuelve a presentar al establecimiento, con el fin de saber si su despido se haría efectivo, ya que a esa fecha se encontraba con fuero de negociación colectiva. El sostenedor, le indicó que se encuentra despedida y que *“cualquier cosa que tengamos que conversar lo veremos en tribunales, ya que él no reconoce mi fuero”*. Frente a tal respuesta se retira del establecimiento y se dirige a la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso a dar cuenta de esta nueva situación, en donde le señalan que tenía que volver a presentarse en el colegio al día siguiente, dado que su contrato tenía vigencia hasta el 28 de febrero. Por tal motivo, el viernes 1 de marzo de 2019, junto con el presidente del sindicato –quien también había sido desvinculado por “Necesidades de la Empresa” y quien desde la fecha de la constitución del sindicato goza del fuero establecido en el artículo 234 del Código del Trabajo- se presentaron a trabajar, frente a lo cual el sostenedor les indica que no están considerados para la planta docente del 2019 y que se deben retirar del establecimiento. Ante la respuesta de la demandada, concurrieron el mismo 1 de marzo, a dejar la respectiva denuncia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, en donde se inicia un procedimiento de fiscalización por separación ilegal de trabajadores con fuero laboral-sindical (procedimiento administrativo especial de tutela).

Expuso además, que el martes 12 de marzo del año 2019, acompañada de una fiscalizadora del indicado Servicio, se presenta en el establecimiento educacional para su reincorporación, negándose el establecimiento demandado. Frente a ello, la representante de la Inspección del Trabajo lo cita a una mediación para el día 14 de marzo en las dependencias de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, Unidad de Derechos Fundamentales, instancia a la que no



concorre. Con fecha 29 de marzo del presente año la abogada de la Inspección del Trabajo interpone ante este Tribunal una denuncia en contra de su empleador, SOCIEDAD EDUCACIONAL UMBRAL DE CURAUMA II LIMITADA, por prácticas antisindicales, solicitando su reincorporación, que se tramita bajo el RIT S-7-2019. En esta causa se fija como fecha de reincorporación el día 15 de abril del año 2019 a las 9:00 horas. De esta forma concorre con la fiscalizadora el día y hora indicadas para su reincorporación, la que es rechazada por la directora del establecimiento, dado que el sostenedor se encontraba fuera de la región según lo informado por doña Verónica Palacios Núñez, y el argumento para la negativa fue que no había sido considerada para la planta docente 2019 y que, como consta en el acta de fiscalización, ya habían contratado a otra persona en su reemplazo.

Posteriormente, por resolución de 26 de abril, se aplica a la demandada una multa de 50 UTM por su negativa a reincorporarla a sus labores docentes, y luego, el 2 de mayo del año, por orden del Tribunal se dispone como nueva fecha para su reincorporación el día 9 de mayo, fecha en la cual no obstante la existencia de una orden de reincorporación previa y de la multa ordenada, la directora del establecimiento educacional vuelve a negar su reincorporación aduciendo que *“no se allana a la reincorporación de la trabajadora por planificación anual que se realizó el año 2018 para 2019, donde no se tenía contemplado renovar el contrato de trabajo a la docente”*, conforme consta en el acta de fiscalización respectiva. Así las cosas, a la fecha y no obstante todas las gestiones realizadas, se encuentra sin poder trabajar, sin un ingreso que permita sustentar sus necesidades y las de su hijo, todo a causa de un acto ilegal y arbitrario de su empleador quien decidió desconocer sin más el fuero que le ampara.

DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE DESPIDO DISCRIMINATORIO POR SINDICACIÓN Y PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Como se puede apreciar, el despido de que fue objeto el día 14 de diciembre de 2018 por parte del establecimiento educacional demandado, claramente constituye en sí mismo una vulneración grave al derecho constitucional a la Libertad Sindical de que es titular, por los siguientes motivos:

- Al momento de la comunicación del término de la relación laboral gozaba del fuero que beneficia a los trabajadores que concurren a la constitución de un Sindicato.

- Al momento de hacerse efectivo el mismo poseía fuero de los trabajadores en negociación colectiva.

- En ningún momento el establecimiento educacional ha seguido el conducto regular para despedir a un trabajador aforado, esto es, previa autorización judicial en procedimiento de desafuero.

- La carta de aviso de término de contrato que le fuera entregada con fecha 14 de diciembre, no contiene una fundamentación sólida y adecuada en lo relativo a la supuesta causal de despido que se invoca. A mayor de abundamiento, la carencia de fundamentación se evidencia en la contratación de otro docente en su reemplazo, cuestión que ha sido expresada por la propia Directora del establecimiento al momento de requerirse su reincorporación. En consecuencia, y teniendo en cuenta que se invocó la misma causal de despido respecto de otros cuatro trabajadores



pertenecientes a un sindicato que se encuentra en vías de consolidarse, no puede sino concluirse que el fin último del demandado ha sido atentar contra el derecho a la Libertad Sindical de sus trabajadores.

- No obstante los reiterados requerimientos de la autoridad administrativa y judicial en orden a reincorporarla a sus funciones, el demandado ha persistido en su conducta vulneratoria de sus derechos y ha desconocido con ello su calidad de trabajador aforado.

Respecto de la Libertad Sindical, argumentó que en relación a lo expresado en el párrafo anterior, es de destacar que el “Sindicato de empresa de trabajadores Umbral de Curauma Limitada” fue gravemente debilitado al desvincularse a cinco de sus miembros; si bien, en causa S-6-2019 de este Tribunal su presidente fue reincorporado – lo que aconteció solo cuando el empleador fue compelido judicialmente bajo sanción de multa – los cuatro restantes no, tres de los cuales se resignaron y conformaron con el despido ilegal del que fueron objeto y la demandante, que a pesar de realizar las gestiones necesarias para que cese la infracción cometida por el denunciado a su respecto, aún no logra obtener la reparación del daño causado. La desvinculación de cinco de los miembros fundantes del sindicato en cuestión cobra suma relevancia para su existencia, toda vez que se trata de una organización sindical en vías de poder consolidarse; en efecto, el sindicato se constituyó con 11 trabajadores, superando apenas el quorum mínimo exigido por el art. 227 inc. 2 del Estatuto Laboral para la constitución de un sindicato en empresas en que no existe sindicato vigente, cual es el caso de autos. Si bien en enero se unieron tres trabajadores más, el apartar del colegio a cinco de los trabajadores sindicalizados, uno de ellos su presidente, no puede tener otro fin sino que el de mermar la organización sindical al tomar represalias contra los trabajadores que decidieron formar parte de la misma, lo que, obviamente, desincentiva al resto de los trabajadores a formar parte de ella y, consecuentemente, obstaculiza su consolidación y existencia dado que el art. 227 inc. 2 antes citado, otorga un plazo máximo de un año para complementar el quorum de 25 miembros, exigido por su inc. 1º, transcurrido el cual, y por el solo ministerio de la ley, caducaría la personalidad jurídica de la organización. En fin, el despido de que fue objeto no solo constituye una represalia ilegítima hacia mi persona a causa de su sindicalización, sino que su finalidad última es impedir que los trabajadores del Colegio Umbral de Curauma ejerciten y hagan valer su derecho fundamental y constitucional de Libertad Sindical.

Respecto del fuero que la ampara, sostuvo que al 14 de diciembre de 2018, fecha en que se le comunica el despido por “Necesidades de la Empresa”, gozaba del fuero del art. 221 inc. 3 del Código del Trabajo y, al momento en que el despido se hace efectivo, esto es, el 1º de marzo de 2019, se encontraba amparada por el fuero establecido en el art. 309 inc. 1º. Ahora bien, conforme prescribe el inc. 1º del art. 174 del Código del Trabajo *“en el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160”*; de esta forma, el empleador tiene prohibido despedir a un trabajador aforado, sino media procedimiento de desafuero previo. Pues bien, el demandado procedió a despedirla sin contar con la necesaria autorización judicial que ordena la norma citada,



en un actuar arbitrario e ilegal de su parte, desconociendo los fueros que la amparaban y en contravención abierta a lo dispuesto en el artículo 174.

En lo que respecta al despido discriminatorio por sindicación prácticas antisindicales, sostuvo que de la sola y simple lectura de la carta de despido, se puede observar que ella solo hace una referencia vaga y genérica de la causal invocada, señalando como hechos de su configuración “*requerimientos de modernización en especial del proceso de reestructuración del Establecimiento*”, sin embargo, no indica cómo se hizo o se está haciendo tal proceso, qué medidas se han adoptado en su virtud, y, fundamentalmente, no especifica por qué tal proceso hace necesario el despido de una profesora con 6 años de antigüedad en el colegio, que imparte materias tan relevantes como son Química y Ciencias Naturales, que goza de fuero sindical y que, por lo demás, fue reemplazada al inicio del presente ciclo lectivo, como dio cuenta la propia directora frente al requerimiento de reincorporación formulado por la fiscalizadora de la Incepción Provincial del Trabajo de Valparaíso el día 22 de abril del presente año. Está claro que el despido de que fue objeto no solo es ilegal, por contravenir el art. 215, y el 174 en relación a los arts. 221 inc. 3 y 309 inc. 1° del Código del Ramo, sino que, además, carente de toda justificación racional, por tanto, arbitrario, pues con el sólo se pretendió encubrir un acto de discriminación al separarla de sus funciones por el solo hecho de su sindicalización.

TERCERO: Que, al contestar la demanda, la demandada sostuvo como hechos propios los siguientes:

1.- Con el 01 de marzo de 2010, se celebró un contrato de trabajo con Rosa Olinda Guíñez Álvarez.

2.- Las funciones que desempeñaba Rosa Olinda Guíñez Álvarez al interior del colegio fueron las de profesora de Química.

3.- Con fecha 14 de diciembre de 2018, le comunicamos a la trabajadora el término de su contrato de trabajo, ya que, prescindiríamos de sus servicios. Este término de contrato se produjo junto con otros profesores del colegio, los cuales también fueron despedidos, atendida una reestructuración que estábamos implementando.

4.- Luego de aquello, no volvimos a tener noticias de la trabajadora, la cual, cómo la mayoría del resto de los profesores despedidos, dejó de asistir al colegio.

5.- Con fecha 18 de diciembre de 2018, se nos informó por parte de la Dirección del Trabajo, que se había constituido un sindicato al interior de nuestro colegio. Sin embargo, en aquella comunicación, no se señalaba la nómina de trabajadores integrantes de aquella asamblea constituyente. La organización sindical que se había constituido, lo fue, según la Inspección del Trabajo, el día 7 de diciembre de 2018.

6.- Respecto de ésta falta de nómina de trabajadores, consultados los dirigentes de aquella organización sindical, nos dijeron que por instrucciones de la Dirección del Trabajo no nos entregarían la nómina de trabajadores que habían concurrido a la constitución de dicho sindicato.

7.- Con fecha 3 de enero de 2019, se nos notificó un proyecto de contrato colectivo presentado por ésta organización. Con fecha 14 de enero de 2019, se contestó y respondió éste proyecto de contrato colectivo, señalando como objeción de legalidad, el hecho que, los profesores



despedidos se encontraban, algunos de ellos, integrando la nómina de trabajadores que se acompaña en el documento de proyecto de contrato colectivo. Sin embargo, ante el incumplimiento de la notificación del artículo 225 del Código del Trabajo, y como lo ha señalado nuestra Excmá, Corte Suprema, dicho trámite resulta en un requisito de oponibilidad del fuero sindical del artículo 243 del citado código, en particular el del artículo 221 inciso tercero del código laboral, por lo que, sin perjuicio que se encontraban amparados por ese fuero, éste no le es oponible al empleador. Además, tampoco le ha alcanzado el fuero del artículo 309 del Código del Trabajo, ya que, aquellos trabajadores fueron despedidos antes de los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo.

8.- Como respuesta a aquella presentación, la Dirección del Trabajo nos ha indicado que el proceso de negociación colectivo se encuentra suspendido hasta el mes de marzo de 2019.

9.- Llegado el día 12 de marzo de 2019, se presenta a nuestro establecimiento la Sra. Guiñez, solicitando su reincorporación a sus funciones, lo cual, nos resulta imposible, ya que, como le explicamos en su oportunidad, las plantas, planificaciones académicas, mallas de curso, etc. quedaron afinadas en el mes de noviembre del año anterior al comienzo de las actividades académicas de clases, por lo que, en el mes de marzo de 2019, ya no habían cursos que la profesora pudiera dirigir. Atendida aquella explicación, se nos citó a una audiencia a la Inspección del Trabajo para ver una posible conciliación, a la cual no pudimos concurrir por una situación puntual que nos aconteció aquel día.

10.- Finalmente, el día 2 de abril de 2019 se nos notificó la presente denuncia. En aquella resolución, se nos indicó que debíamos reincorporar a la trabajadora a sus funciones. Luego de aquello, el día 5 de abril de 2019, concurrió a nuestro establecimiento la trabajadora acompañado de una fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, solicitándonos la reincorporación del trabajador, a lo cual no nos allanamos, pero explicamos que, como ya había comenzado el año escolar, no podíamos asignarle los mismos cursos que ya tenía.

11.- Luego de aquella notificación, se nos notificó ésta nueva presentación hecha por la trabajadora en contra nuestra.”

Agregó luego, que no es efectivo que se le haya notificado en tiempo y forma la constitución del sindicato al cual habría pertenecido la trabajadora Guiñez, ni que haya tomado conocimiento del supuesto fuero que la ampara. Tampoco es efectivo que a la fecha de la solicitud de reincorporación se encontrara la trabajadora amparada por el fuero del artículo 309 del Código del trabajo. No es efectivo que a la trabajadora se le haya discriminado arbitrariamente, ni que se le haya vulnerado su garantía de Libertad Sindical.

Sostuvo que la demandante, en su libelo de denuncia; atribuye a las conductas descritas las características de prácticas antisindicales, a la luz del artículo 289 y siguientes del Código del Trabajo. Rechaza totalmente esta calificación que se le atribuye, negándole tal calidad, y solicitando no se dé lugar a la denuncia interpuesta, en atención a los argumentos que planteó.

FALTA DE ADECUACIÓN ESPECÍFICA DE LA CONDUCTA DENUNCIADA A UNA HIPOTESIS DE PRÁCTICA ANTISINDICAL.



El artículo 289, señala la existencia de las conductas antisindicales en nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, no las define y solo las conceptúa genéricamente al señalar “*Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.*”

Al estar tan ampliamente reguladas estas prácticas, el legislador enumera una serie de conductas específicas, que deben ser consideradas prácticas desleales. Respecto de estas conductas numeradas, la doctrina ha estado dividida en orden a considerarlas como un listado taxativo, o bien, como referencias genéricas, las que constituyen hipótesis a las cuales se deben adecuar las que realicen los particulares. La denunciante, no señala cuál de estas conductas es la que se le atribuyen como constitutivas de práctica antisindical, limitándose a realizar una mención genérica de ellas y de los principios que inspiran esta legislación. Por tanto, sin perjuicio de la indefensión que acarrea el no saber de qué forma se está atentando contra la Libertad Sindical, lo cierto es que deben entonces, analizar la forma en que la ley regula estos atentados a la Libertad Sindical. En el caso de autos, las conductas que se le atribuyen como constitutivas de prácticas antisindicales, no se encuadran dentro de ninguna de ellas, ni como descripciones genéricas, ni menos aún como conductas típicas y específicas.

INOPONIBILIDAD O INEXISTENCIA DEL FUERO INVOCADO

La denunciante ha invocado el fuero de la negociación colectiva del artículo 309 del Código del Trabajo, por el evento de haberse iniciado una negociación colectiva en el establecimiento. Sin embargo, en la misma respuesta ha argumentado como una objeción de legalidad de aquel proyecto, que algunos trabajadores de la nómina presentada, ya no eran parte del colegio, y no eran sus dependientes y trabajadores al momento de iniciarse dicho proceso de negociación. Dentro de aquellos trabajadores que ya no eran trabajadores, se encuentra la Sra. Guiñez. Esta exclusión la fundó en el hecho de haberse despedido la trabajadora antes de la presentación de aquél proyecto. Es así, que durante el mes de diciembre de 2018, como es habitual en los establecimientos de naturaleza educacional, se realizaron los ajustes en la planta de trabajadores y trabajadoras del colegio. Fue así, que se determinó terminar los contratos de trabajo de algunos de los profesores. Dentro de los profesores despedidos se encuentran algunos que integran la nómina de trabajadores que se acompaña en el documento de proyecto de contrato colectivo, y dentro de la cual se encontraba incluida la Sra. Guiñez. Sin embargo, ante el cumplimiento de la notificación indicada, y como lo ha señalado nuestra Excma., Corte Suprema, dicho trámite resulta en un requisito de oponibilidad del fuero sindical del artículo 243 del citado Código, en particular el del artículo 221 inciso tercero del Código laboral, por lo que, sin perjuicio que se encuentra amparado por ese fuero, éste no le es oponible al empleador. Lo anterior, ha sido resuelto y afirmado por diversa jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia, y por la doctrina de los autores, lo que además, resulta del todo lógico.

Además, sostuvo que no es posible que comience válidamente un proceso de negociación colectiva hasta que no se realice la calificación de servicios mínimos por parte de la Dirección del Trabajo. Además, tampoco se ha indicado en el documento entregado que se haya realizado o solicitado a la Inspección ésta calificación, ni que se encuentre pendiente éste trámite. Por todo lo



anterior, el documento que se les ha entregado, no comparte las características de un proyecto de contrato colectivo propiamente tal, por lo que su naturaleza jurídica no es la señalada y carece de la aptitud legal como para iniciar válidamente un proceso de negociación colectiva, por lo que solicitó a la Dirección del Trabajo que constate dicha circunstancia y ordene lo que en Derecho corresponda. Esta objeción planteada, sin embargo, no fue resuelta por la Inspección del Trabajo en aquella fecha, sino que, por el contrario, se les indicó mediante el ORD 271 de 6 de marzo de 2019, que la negociación colectiva se encontraba suspendida durante los meses de enero y febrero, y que el día 15 de abril de 2019, se terminaba dicho periodo de negociación. Lo anterior, le lleva a concluir que, respecto de la trabajadora Sra. Guíñez, han transcurrido largamente los 45 días que ha fijado la legislación como la duración máxima a la que pueden extenderse los procedimientos de negociación colectiva, ya que, la aludida suspensión decretada por la Inspección del Trabajo, es sólo un acto administrativo, que no puede restarle eficacia a una norma legal, es más, aunque entendiéramos que la suspensión se ha decretado y ha surtido efectos válidos, la misma Inspección del Trabajo ha señalado que ésta deberá terminar el día 15 de abril de 2019, luego de lo cual, ya han transcurrido los 30 días posteriores del supuesto fuero del que gozaría la trabajadora. De ésta forma, el actuar de la Inspección del Trabajo la ha dejado en la indefensión, ya que, ha extendido en demasía el periodo de negociación colectiva, ampliando también, arbitrariamente el fuero de los trabajadores que ya se encontraban despedidos, ha suspendido, luego del inicio del año académico ésta negociación, ya que, ante la inminencia del comienzo del año escolar, se comienzan a impartir las clases a los alumnos del establecimiento, y sólo el día 6 de marzo de 2019 se le indica que el procedimiento de negociación colectiva ha estado paralizado, no se han resuelto las reclamaciones y objeciones, y tampoco, ha habido un pronunciamiento sobre las solicitudes. Luego de aquello, sólo el 12 de marzo de 2019, tuvieron noticias de la trabajadora, desde el día 14 de diciembre de 2019, es decir, después de tres meses de haberle comunicado su despido, en dónde la denunciante, le ha solicitado que reintegraran a sus labores a la trabajadora despedida, lo que resulta del todo imposible, atendido lo avanzado del año escolar. Finalmente, y aun considerando que la suspensión de la negociación colectiva tuviera validez, y tomando en cuenta el tiempo trascendido, ya han transcurrido más de 30 días desde la finalización del plazo de 45 días de negociación, por lo que, de haber existido algún fuero por ésta causa, ya se ha terminado.

AUSENCIA DE DOLO O ELEMENTO SUBJETIVO DE LA CONDUCTA IMPUTADA.

De todo lo anterior, se puede apreciar que ha actuado en todo momento apegado al legalidad vigente, y he intentado cumplir de buena fe todas, ya cada una de las ordenes de la autoridad administrativa y judicial, por lo que no es efectivo que haya tenido alguna conducta de contumacia frente a la autoridad, por lo que, además, por esta circunstancia tampoco se ha configurado la tipicidad de la conducta por práctica antisindical imputada, porque no ha tenido la intención positiva de vulnerar la libertad sindical de alguna de las organizaciones sindicales de sus trabajadores, ni la de alguno de nuestros trabajadores en particular, y menos aún de la Sra. Rosa Olinda Guíñez Álvarez, por lo que no ha existido el dolo exigido por la norma en cuestión. Más aún si la conducta que se le imputa, se encuentra numerada en el artículo 289 del Código del Trabajo. De ésta forma, no hubo, ni puede desprenderse de ninguno de los antecedentes presentados por el



denunciante, que existiera un ánimo premeditado de atentar contra la Libertad Sindical, citando al efecto jurisprudencia del año 2006. En efecto, los términos de la reincorporación fueron fruto de las facultades que son propias de todo empleador, el cual está amparado por una garantía del mismo rango constitucional, que la Libertad Sindical, cual es el artículo 19 N° 24, que le asegura el derecho de disponer de los bienes de su propiedad, dentro de los cual cabe la facultad de administrar y organizar su empresa de la manera que le aparezca más conveniente, sin vulnerar la ley, lo que en el caso de autos no ha ocurrido, ya que dentro de las posibilidades reales de reincorporación, han intentado la que más se adecua a las ocupaciones anteriores del trabajador, por lo que no pareciera lógico que se pudiera desprender el ánimo de vulnerar la libertad sindical del trabajador o la organización, cuando lo que se ha tratado es de reincorporar o cumplir con lo ordenado por el tribunal, dentro de sus posibilidades. A su vez, citó el artículo 19 N°21 de la Constitución Política de la Republica.

Agregó que lo que ha ocurrido, es que, a pesar de actuar de buena fe, y consecuencia de una serie de actos administrativos emanados de la denunciante (sic), se le ha dejado en una situación de indefensión, ya que, instruyó al sindicato a no notificar la nómina de trabajadores constituyentes, no dio resolución en tiempo y forma sus reclamaciones y objeciones, no resolvió lo planteado antes del comienzo del año escolar, por lo que, no podían quedar en la situación de tener que esperar alguna respuesta para comenzar a impartir las clases de los trabajadores despedidos, tampoco ha puesto término a la negociación ni se ha pronunciado sobre los servicios mínimos, por lo que, no tienen una perspectiva clara del termino de ésta, lo que evidentemente, no puede traer aparejado como consecuencia, la extensión indefinida del fuero de la Sra. Guiñez, por lo que, malamente puede adecuarse a lo exigido por la Inspección del Trabajo, sin verse en la desmedrada situación, de tener que mantener a un trabajador por tiempo indefinido, y sin funciones dentro del establecimiento. Finalmente, por todos los antecedentes mencionados y disposiciones y jurisprudencia citada, no se configura en el caso de autos una conducta que revista los caracteres de antisindical, por lo que la presente denuncia debe ser rechazada en todas sus partes, con costas.

FALTA DE INDICIOS

En el derecho laboral chileno, se introdujo una norma regulación procesal de la carga probatoria en orden a enfrentar las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad ”*. Sin embargo, como se explicó en los antecedentes de hecho, ninguna de las afirmaciones fácticas que señala el actor constituyen indicios propiamente tales de la supuestas vulneraciones de la que acusa haber sido objeto, por lo que no resultan efectivas; ni aún, en el supuesto que se pueda rendir prueba sobre ellas, ya que, estas conductas no dicen relación directa o indirecta con ninguna forma de vulneración o infracción a las garantías invocadas. Por esto, carece de lógica formal la conclusión a la que arriba la denunciante, concluyendo hechos que están absolutamente distanciados o desconectados de la pretensión de la actora. En efecto, el artículo 490 del Código del Trabajo, señala *“La denuncia*



deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente. En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de cinco días para su incorporación.” Es del caso, que los antecedentes que se acompañan en la denuncia, no dan cuenta ni afirman ninguno de los hechos que fundamentarían la supuesta vulneración argumento único que debiera bastar para rechazar esta presentación. Es más, el libelo de demanda carece de algún enunciado relativo a la indicación de los Indicios o Prueba indiciaria de las Garantías conculcadas, por lo que no se han señalado los hechos que constituirían los indicios, por lo que el actor se ha limitado a enumerar una serie afirmaciones vagas y de hechos relativos a conductas e intercambios de opiniones con terceros, sin indicar referencias espaciales o temporales de las mismas, limitándose a elaborar conclusiones propias relativas a las intenciones de estos terceros, pero en ningún caso ha mencionado hechos indiciarios. De esta forma, la demandante no ha expuesto ningún hecho indiciario, es decir, no ha señalado ninguna circunstancia fáctica o de hecho que pudiera hacer presumir una actuación vulneratoria. Estos supuestos hechos, carecen totalmente de la calidad de indicios suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se haya vulnerado alguna de las garantías denunciadas por ROSA OLINDA GUÍÑEZ ÁLVAREZ; no cumpliéndose con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone que *"Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad"*.

Lo anterior, además, la deja en la indefensión, dice, toda vez que la imputación de hechos como constitutivos de indicios de una vulneración de garantías, sustentados en hechos que no dicen relación con la pretensión de autos, y que no están prohibidos por norma legal o administrativa alguna, la priva del derecho a defensa, en la aplicación de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo. De esta forma, se le estaría imponiendo una carga de la prueba imposible de acreditar. En efecto, no tendría como controvertir que, por ejemplo, ROSA OLINDA GUÍÑEZ ÁLVAREZ, ha realizado una serie de afirmaciones antes sus compañeros de trabajo relativos al contenido de la reunión que sostuvieron en el mes de octubre.

En subsidio, contesta la demanda de despido injustificado, sobre la base de similares argumentos de defensa, solicitando su rechazo, con cotas.

CUARTO: Que, una vez terminada la etapa de discusión, se procedió a llamar a las partes a una conciliación, la que no se produjo. Dispuesto lo anterior, el Tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijándose el siguiente hecho sustancial, pertinente y controvertido sobre los que debía recaer la actividad probatoria: 1. Si la demandante, a la fecha de notificación de su despido y de su efectiva separación, se encontraba amparada por fuero. Circunstancias. 2. Si la demandada, fue notificada de la constitución del sindicato empresa al que pertenecería la demandante, fecha de ello y, si se le comunicó la nómina de trabajadores constituyente. 3. Si la demandada, con conocimiento del fuero de la demandante, se negó a reincorporarla o, si para entonces, la demandante, ya no gozaba de dicho fuero. 4. Si la demandada, con ocasión del despido, vulneró a la demandante su derecho a no ser discriminada. Hechos constitutivos de la vulneración y circunstancias. 5. Si, la



demandada ha incurrido en conducta antisindicales. Circunstancias. 6. Si, la demandada tuvo necesidad de despedir a la demandante. Hechos constitutivos de esa necesidad y circunstancias.

QUINTO: Que para acreditar sus asertos, en audiencia de juicio y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, la actora procedió a rendirla en los siguientes términos:

I.- Documental:

1. Carta de aviso de término de contrato, de fecha 14 de diciembre de 2018.
2. Constancia ante la Inspección del Trabajo de Valparaíso, de fecha 17 de diciembre de 2018.
3. Certificado de fecha 18 de diciembre de 2018 emitido por la directora del Colegio Umbral de Curauma II.
4. Acta de activación de fiscalización de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, cuya fecha de origen es el 1 de marzo de 2019.
5. Acta de Constitución del Sindicato de Empresa de Trabajadores Umbral de Curauma Ltda., con nómina de trabajadores que concurrieron a su constitución, de fecha 7 de diciembre de 2018.
6. Comunicación de fecha 11 de diciembre de 2018, dirigida a don Mauricio Palacios Núñez, en que se le informa constitución del sindicato.
7. Comunicación de fecha 18 de diciembre de 2018, en que se informa a empleador nómina de trabajadores que concurrieron a la constitución del Sindicato de Empresa Trabajadores Umbral de Curauma Ltda.
8. Constancia de depósito de acta y estatuto de constitución del sindicato, de fecha 17 de diciembre de 2018.
9. Certificado de fecha 1 de julio de 2019 emitido por la Jefa de División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.
10. Copia proyecto de contrato colectivo de trabajo.
11. Constancia de depósito de proyecto de contrato, de fecha 4 de enero de 2019.
12. Copia de reclamo de Legalidad de fecha 6 de marzo de 2019, presentado por la comisión negociadora del Sindicato de Empresa Trabajadores Umbral de Curauma Ltda., ante la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.
13. Copia resolución N° 139 de fecha 22 de abril de 2019, de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso.
14. Acta de notificación de la resolución anterior de fecha 24 de abril de 2019.

II.- Prueba Confesional: Se llama a absolver posiciones a don Waldo Mauricio Palacios Núñez, representante legal de la denunciada, quien no compareció a la audiencia de juicio y se desechó la justificación ofrecida. La parte demandante solicitó que se haga efectivo el apercibimiento legal establecido en el artículo 454 número 3 del Código del Trabajo.

III.- Testimonial: Previo juramento de rigor, prestaron declaración don Michael Alberto González Salinas, Rut 15.062.519-K, Profesor de Biología y Ciencias y la testigo de ambas partes doña Verónica Palacios Núñez, Rut 9.826.862-6, Directora del Establecimiento Educacional Umbral De Curauma II Ltda., las que están respaldadas en el sistema de registro de audio.



IV.- Oficios: Se incorpora el oficio de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, Ord. N° 853 de fecha 30 de julio del año 2019.

SEXTO: Que, en la audiencia de juicio la demandada rindió la siguiente prueba:

I.- Documental:

1. Contrato de trabajo de la trabajadora, doña Rosa Olinda Guíñez Álvarez de 1 de marzo de 2013.
2. Carta de despido y comprobante de envío de 14 de diciembre de 2018, con su correspondiente comprobante de envío por correo certificado.
3. Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización, N° fiscalización 596 de 15 abril de 2019.
4. Acta de Fiscalización por separación Ilegal de Trabajadores con fuero laboral sindical N° 596 de fecha 15 de abril de 2019.
5. Acta de Fiscalización por separación Ilegal de Trabajadores con fuero laboral sindical N°393 de fecha 12 de marzo de 2019.
6. Acta de Notificación de denuncia por vulneración de derechos fundamentales N° 393.
7. Declaración Jurada N° 1 de fecha 12 de marzo de 2019.

II.- Testimonial: Previo juramento de rigor, prestaron declaración doña Verónica Palacios Núñez, Directora del Establecimiento Educacional Umbral De Curauma II Ltda. y don Maximiliano Andrés Orfanoz Mendieta, Coordinador Académico en Establecimiento Educacional Umbral De Curauma II Ltda., las que están respaldadas en el sistema de registro de audio.

SÉPTIMO: Que, conforme al documento aportado por la demandante, denominado Acta de Constitución del Sindicato de Empresa de Trabajadores Umbral de Curauma Ltda., ha resultado acreditado que con fecha 7 de diciembre de 2018 un grupo de once trabajadores constituyó el mencionado sindicato de trabajadores de la demandada Sociedad Educacional Umbral de Curauma II Ltda. Dentro del mencionado documento figura la demandante como constituyente del aludido órgano de trabajadores, según la nómina de trabajadores que concurrieron a su constitución. A su vez, figura la declaración testimonial de quien fue elegido como presidente del sindicato, don Michael González Salinas, quien sostuvo que a él lo despidieron el mismo día por la misma causal que a la demandante. Explicó que el día 11 de diciembre le informó a don Waldo Palacios, dueño del Colegio que pocos días antes se había constituido el sindicato y que el día 18 de diciembre de 2018 le entregó la nómina de constituyentes a su hermana y directora del establecimiento doña Verónica Palacios. Preciso que junto a él fueron despedidos otros cuatro trabajadores que también concurrieron a la constitución del sindicato y que como era el presidente fue reincorporado a fines de marzo de 2019.

OCTAVO: Que, la testigo común de ambas partes, y directora del establecimiento, además de hermana del Representante Legal doña Verónica Palacios Núñez, sostuvo que la trabajadora fue despedida por necesidades de la empresa el 14 de diciembre de 2018 y que fue reemplazada por otro trabajador, que el día 18 de diciembre se le comunicó desde la Dirección del Trabajo la constitución del sindicato, sin que supiera de su existencia antes de esa fecha. En la misma fecha fueron despedidas 9 personas, de las cuales 3 o 4 eran miembros del sindicato. El presidente que



también fue despedido, fue reincorporado a solicitud de la inspección del Trabajo. Agregó que la empresa no tiene sindicatos y que se relacionan con los trabajadores a través del comité de Convivencia y del Consejo de Profesores. A los trabajadores despedidos se les entregó una autorización para ausentarse del establecimiento después del despido. El testigo Maximiliano Orfanoz Mendieta, coordinador académico, sostuvo que al momento del término de la relación laboral no se sabía de la existencia del sindicato. Él supo todos los pormenores de los despidos al volver de un largo viaje que hizo a Alemania entre el 18 de diciembre y el 25 de febrero de 2019.

NOVENO: Que, a su vez, la parte pertinente de la carta de despido fechada el 14 de diciembre señala a la letra: *“Notifico a usted con fecha 14 de diciembre de 2018, que se ha decidido poner término a su contrato de trabajo suscrito con la empresa el 01 de marzo de 2013. Dicho término se hará efectivo al finalizar el presente año lectivo, esto es, 28 de Febrero de 2019, Por la causal del artículo 1612, número 1 del código del trabajo, esto es, "NECESIDADES DE LA EMPRESA" Derivadas de la modernización de los servicios. Hechos que configuran la causal: Necesidades de la empresa, atendida los requerimientos de modernización en especial del proceso de reestructuración del Establecimiento.”*

DÉCIMO: Que, por su parte, en audiencia de juicio celebrada con fecha 12 del presente mes y año, se tuvieron como insuficientes las excusas dadas por el abogado de la demandada en cuanto a la incomparecencia del Representante Legal, quien a esa fecha se encontraba en la zona lacustre la Región de la Araucanía. Al efecto, el artículo 454 N°3 inciso primero establece que *“Si el llamado a confesar no compareciere a la audiencia sin causa justificada, o compareciendo se negase a declarar o diere respuestas evasivas, podrán presumirse efectivas, en relación a los hechos objeto de prueba, las alegaciones de la parte contraria en la demanda o contestación, según corresponda.”*, la sanción es lógica y tiene su fundamento no solo en la sanción a la rebeldía que puede tener un demandado con la justicia y las reglas de un Estado de Derecho, sino que evita que a su respecto se haga aplicable algún tipo de sanción penal de incurrir en una declaración falsa. Lo anterior, permite –y así se hará-, tener como efectivo aquello en lo que ninguna de las partes rindió prueba, y que fuera categóricamente afirmado en la demanda; que consiste en el hecho que a partir del año 2017, un número importante de docentes comenzaron a discutir la posibilidad de realizar alguna acción con el fin de hacer valer y proteger sus derechos en el ámbito laboral, toda vez que sentían que el trato de parte de la demandada no era el adecuado y que tampoco existían instancias donde fueran escuchados o tomados en cuenta al momento de tomar determinadas decisiones que les afectaban. También se tiene por acreditado que el 18 de diciembre de 2018, la trabajadora vuelve a asistir a sus labores y, como le habían recomendado en la Inspección del Trabajo, le indicó a la directora que si quiere que se retire del establecimiento le entregue un documento escrito y firmado autorizándola a ello, accediendo esta vez a lo solicitado. A su vez, que el día jueves 28 de febrero de 2019, la trabajadora se vuelve a presentar al establecimiento, con el fin de saber si su despido se haría efectivo, y ante la respuesta negativa, es que el día viernes 1 de marzo de 2019, junto con el presidente del sindicato –quien también había sido desvinculado por “Necesidades de la Empresa” y quien desde la fecha de la constitución del sindicato goza del fuero establecido en el artículo 234 del Código del Trabajo- se presentaron a trabajar, frente a lo cual el



sostenedor les indica que no están considerados para la planta docente del 2019 y que se deben retirar del establecimiento. Se tiene por acreditado además, que el martes 12 de marzo del presente año, acompañada de una fiscalizadora del indicado Servicio, se presenta en el establecimiento educacional para su reincorporación, a lo que se niega el establecimiento demandado. Esto último se reafirma además con el mérito de los informes que obran en el oficio de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, Ord. N° 853 de fecha 30 de julio del año 2019.

UNDÉCIMO: Que, el inciso tercero del artículo 221 del Código del Trabajo, dispone que *“Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato de empresa o de establecimiento de empresa gozarán de fuero laboral desde los diez días anteriores a la celebración de la respectiva asamblea constitutiva y hasta treinta días de realizada. Este fuero no podrá exceder de cuarenta días.”* A su vez, conviene señalar que dado el tenor de la carta, sin adentrarse en el análisis ni de su fundamento ni de su procedencia, si bien el despido de la trabajadora se produjo el día 14 de diciembre de 2018, la separación misma se produjo recién el día 28 de febrero de 2019, por lo que la relación laboral se mantuvo vigente hasta ésta última fecha señalada.

DUOÉCIMO: Que, el legislador laboral en el artículo 493, aplicable por la remisión que efectúa el inciso cuarto del artículo 292 del Código del Trabajo al párrafo sexto del Capítulo II, Título I del Libro V del Código del ramo, estableció una reducción probatoria que consiste en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, con lo cual se alivia la posición probatoria del mismo exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión. Y de los hechos tenidos por acreditados en los motivos precedentes, por su contundencia, multiplicidad y claridad, permiten concluir que se ha cumplido con el estándar probatorio de indicios exigidos por el legislador, en cuanto que se despidió a una trabajadora aforada por el artículo 221 del Código del Trabajo, por lo que corresponde a la empresa demandada acreditar la explicación que hizo de los fundamentos y proporcionalidad de la medida adoptada.

DÉCIMO TERCERO: Que, la demandada, puesta en la tesitura de desvirtuar, justificar o explicar las alegaciones que indiciariamente logró acreditar la demandante, se limitó a hacer defensa formal sustentada en el hecho que a la época del despido desconocía el fuero que amparaba a la trabajadora y que una vez que lo supo, no podía revertir la decisión por encontrarse ya afinada la planta docente para el año académico 2019, amén de que no resulta aplicable el fuero sindical del artículo 309 inc. 1° del Código del Trabajo. Al efecto, si bien no pudo acreditarse que antes del 18 de diciembre de 2018 el empleador tuviera un conocimiento inequívoco de qué trabajadores concurrieron a la creación del único sindicato que se estaba constituyendo en la empresa, lo cierto es que ya el día 11 sí tenía conocimiento de la formación del mismo y de quien era su presidente, no obstante lo cual decide despedirlo. Sobre el punto, conviene señalar que las máximas de la experiencia permiten concluir que la constitución del primer sindicato en un establecimiento educacional de 40 trabajadores aproximadamente, como lo afirmó la directora señora Palacios, es un asunto relevante en la convivencia interna, posee una significación que marca un hito en la



relación del patrón con sus trabajadores, por lo que la demandada no podía menos que saber, ya a partir del día 11 de diciembre de 2019 que existían trabajadores que concurren a la formación de un sindicato en su empresa, de lo que tomó conocimiento inequívoco el día 18, fecha a partir de la cual no permitió siquiera que la demandante concurren a trabajar, considerando que el vínculo se extinguía recién el 28 de febrero de 2019. A lo que hay que agregar que al menos tenía conocimiento indubitado del fuero del presidente del sindicato, empero, igualmente lo despidió. Pues bien, de la conducta de la demandada se advierte un total desprecio a la actividad sindical de sus trabajadores, entre los que se encuentra la demandante doña Rosa Guiñez Álvarez, quien vigente que fuera la relación laboral desconoció el fuero que la amparaba en los términos del artículo 221 inciso 1° del Código del Trabajo y no tuvo siquiera ni el interés ni el ánimo en revertir el despido que se haría efectivo el 28 de febrero del año siguiente, sin que siquiera hubiera aportado prueba tendiente a acreditar que a esa fecha ya tenía afinada la planta docente como lo afirmara tantas veces al contestar. El artículo 221 del Código del Trabajo, así como el del artículo 309 inc. 1° del mismo cuerpo, y todos aquellos que se relacionan con el fuero sindical, son normas protectoras de la actividad sindical, por la cual el legislador *ex ante* entiende y tipifica que es prohibido aplicar las potestades empresariales excepcionales a los aforados, como lo es el despido, porque discurre sobre la idea de que se ve fuertemente afectada la libertad sindical al permitirse el ejercicio de la principal facultad empresarial que es el despido y por ello lo regula, lo prohíbe y no lo deja al análisis casuístico genérico de los eventuales atentados a la libertad sindical.

DÉCIMO CUARTO: Que, por su parte, de la lectura de la carta, confrontada con la prueba verificada en la audiencia de juicio respectiva, es posible extraer que el fundamento de la misma carece de la solvencia mínima, pues una mera afirmación como: “*atendida los requerimientos de modernización en especial del proceso de restructuración del Establecimiento*”, no solo es feble en su construcción y permitiría sin más tener como improcedente el despido, sino que le imprime a la decisión del empleador un total desdén por la libertad sindical de una trabajadora de más de seis años, atendida la vaguedad de la misma. En la carta, se hace una referencia imprecisa a la norma del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo sin un correlato concreto, no se distingue si se trata de carta de aviso de término de contrato o una mala e incompleta copia de la norma referida, máxime cuando en estrados la directora, esbozó un mal desempeño de la trabajadora doña Rosa Guiñez Álvarez en el ejercicio de sus funciones, siendo tal afirmación el summum de una actitud que claramente desprecia la actividad sindical, desde que ese asunto no fue siquiera mencionado en la carta ni acreditado en estrados, además de que no se controvertió que el sostenedor del colegio don Waldo Mauricio Palacios Núñez, entregó a la demandante un reconocimiento público por sus cinco años de servicio destacado al establecimiento. Sobre el punto, corresponde también afirmar que no cualquier explicación puede tener el carácter de tal cuando se está afectando una garantía sindical legalmente establecida para trabajador que concurre a la formación de un sindicato, y en la especie, el costo de la duda debe ser soportado por el denunciado. A su vez, la consecuencial voluntad de afectar la actividad de la trabajadora se encuentra acreditada sin que sea necesaria una especial prueba de un móvil lesivo ejercida por la demandada, sino que basta con que resulte acreditado que se desconoció una



especial garantía sindical de un trabajador. Refuerza lo anterior, la afirmación de la demandante, aceptada por la demandada en conformidad al apercibimiento que hizo efectivo dispuesto en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, relativo a que en causa RIT S-7-2019 se fijó como fecha de reincorporación de la actora el día 15 de abril del año 2019 a las 9:00 horas y concurriendo con la fiscalizadora el día y hora indicadas para su reincorporación, es rechazada por la directora del establecimiento, dado que el sostenedor se encontraba fuera de la región según lo informado por doña Verónica Palacios Núñez, y el argumento para la negativa fue que no había sido considerada para la planta docente 2019 y que, como consta en el acta de fiscalización, ya habían contratado a otra persona en su reemplazo, lo que fuera así afirmado por la propia directora cuando declaró como testigo.

DÉCIMO QUINTO: Que, sin perjuicio de la relevancia de los argumentos vertidos en los considerandos que se preceden a éste, lo cierto es que la norma *sub judice* del artículo 221, inciso 3° del Código del Trabajo, constituye una norma esencial para el ejercicio pleno de la libertad sindical, que como tal es una garantía constitucional, por lo que la interpretación del derecho garantizado debe hacerse en términos expansivos, sin constreñir el ejercicio del derecho constitucionalmente consagrado, como sería entender el sentido y alcance del inciso 3° del artículo 221 del Código del Trabajo conforme lo pretende la demandada. En efecto, no resulta admisible privar a doña Rosa Guíñez Álvarez y a los demás compañeros suyos, entre ellos al propio presidente del sindicato, del derecho a constituir un sindicato y protegerlo de las decisiones de la demandada, pues ello desincentivaría el ejercicio de actividad sindical, sin que sea baladí considerar la aproximación atávica que tiene el patrón respecto de la actividad sindical, lo que constituye una máxima de experiencia, si se considera que en la historia la actividad sindical incluso fue considerada contraria a derecho –y en la especie, el propio comportamiento de la demandada-, por lo que razonar como lo hace Sociedad Educacional Umbral de Curauma II Ltda. implicaría una aplicación de carácter restrictiva a un derecho que necesariamente debe tener una interpretación *pro homine*, que tienda a expandir el derecho y no a limitarlo o constreñirlo. Sobre este punto, conviene también tener presente que la importancia de la organización de trabajadores mediante sindicatos estriba en el hecho de que su existencia tiende a equilibrar las relaciones que sitúan en una posición subordinada al trabajador al interior de la empresa. En efecto, ya el mensaje presidencial que inició la discusión de la que se convertiría en la ley 20.940, señaló que en las sociedades modernas la democracia no se limita al ejercicio de las libertades civiles y políticas, sino que comporta el ejercicio pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se encuentran las libertades sindicales, con fines redistributivos, por cuanto reconoce a la negociación colectiva como una herramienta esencial para la equitativa distribución del ingreso, cuestión ampliamente aceptada en la doctrina científica y que este juzgador comparte. Pues bien, la presencia del sindicato en ese proceso es elemental y su rol preferente habrá de ser cautelado para la consecución de ese fin.

DÉCIMO SEXTO: Que, como lo afirmara la demandante, uno de los mecanismos protectores de la Libertad Sindical es el fuero sindical, entendido como “la protección que brinda el legislador principalmente a ciertos representantes sindicales y a aquellos trabajadores que, no



siéndolo, realizan específicas actividades dispuestas por la ley vinculadas al ejercicio de la libertad sindical, que se materializa en concretas limitaciones a las facultades del empleador, sea por no poder despedir a tales trabajadores sin previa autorización judicial, y por las taxativas causales que fija la ley, sea en materia de *ius variandi* o en lo relativo a la obligatoria tolerancia de los permisos sindicales de los dirigentes sindicales” (Cesar Toledo Corsi, “Tutela de la Libertad Sindical”, primera edición, año 2013, editorial Legal Publishing, p. 57). Corresponde a un beneficio otorgado a ciertos trabajadores en el ámbito del ejercicio del derecho a la Libertad Sindical y que, según prescribe el artículo 174 del Código del Trabajo, impide al empleador poner término a sus contratos de trabajo sino con autorización previa del juez competente mediante procedimiento de desafuero. De esta forma, el fuero sindical se alza como instrumento central de protección de la Libertad Sindical, dado que otorga vigencia efectiva a la misma, al asegurar a los trabajadores beneficiados que no serán objeto de represalias producto de su actividad sindical, y, más concretamente, que no serán despedidos mientras dure la protección del fuero de que se trate, salvo autorización judicial en determinados supuestos taxativamente mencionados por el legislador; el vulnerar o desconocer el fuero sindical de que gozan ciertos trabajadores es, por tanto, un grave atentado a la Libertad Sindical.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en la especie, conviene citar además el artículo 215 del Código del Trabajo, que dispone que *“No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales.”* Pues bien, conforme se ha venido razonando, es posible afirmar que existe discriminación en contra de un trabajador cada vez que reciba un trato diferenciado en sus relaciones laborales y cuya finalidad sea anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Será una discriminación por razón de sindicación, en aquellos casos en que el mencionado trato diferenciado derive, precisamente, del ejercicio de su derecho a la Libertad Sindical, como ha ocurrido en la especie con doña Rosa Guiñez, pues despedir a un trabajador con fuero sindical no puede ser sino considerado un acto de discriminación por sindicalización, pues importa excluir a un trabajador de sus labores por el solo hecho de ejercitar activamente su derecho a la Libertad Sindical. Lo anterior, permite concluir que en la especie se han verificado conductas por el empleador que han afectado gravemente la libertad sindical de doña Rosa Guiñez Álvarez, lo que constituye una práctica contraria a su libre ejercicio, siendo posible únicamente concluir que su despido ha sido discriminatorio por sindicación en el términos del artículo 2° incisos 3° y 4° del Código del Trabajo, en relación al inciso 2° del artículo 485 del mismo cuerpo legal, por lo que es procedente acoger la acción principal de tutela de derechos fundamentales, ordenando a la demandada al pago de las indemnizaciones que dispone 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

DÉCIMO OCTAVO: Que, como en la especie se ha concluido que la conducta de la demandada Sociedad Educativa Umbral de Curauma II Ltda. ha sido objetivamente trasgresora de la libertad sindical, una de cuyas dimensiones es precisamente el fuero, sin que sea necesario que se enmarque en alguna de las conductas tipificadas expresamente por el legislador y sin que se



requiera, salvo excepciones, una intencionalidad al respecto, es posible afirmar también que ésta ha significado una práctica antisindical evidente. En efecto, al ser el fuero sindical un componente de la libertad sindical y el derecho de sindicación, es que cualquier conducta que dañe o afecte a alguna de estas dimensiones de la libertad sindical o infrinja alguno de sus mecanismos protectores, es constitutivo de práctica antisindical, pues este actuar generó un daño no solo a doña Rosa Guiñez Álvarez, sino que a la organización sindical como tal y al resto de los trabajadores, puesto que da una clara señal de que, en caso de que decidan ejercer de forma efectiva su derecho a la Libertad Sindical, serán objeto de graves represalias, generando temor y un evidente desincentivo a hacer valer tal derecho fundamental, sobre todo, teniendo en consideración que el sindicato estaba en proceso de creación y pronto al inicio de una negociación colectiva. Este despido fue sin duda una sanción a la actividad sindical de casi la mitad de quienes concurrieron a formar el único sindicato de la empresa, pues la débil carta de despido por necesidades a la que ya se ha aludido, en realidad no era más que un “disfraz” con el cual la demandada pretendía ocultar su objetivo, esto es, desprenderse de aquel grupo de trabajadores que comenzaría a hacer valer de manera colectiva sus derechos fundamentales laborales y, cuyo fin último era, debilitar y lesionar el derecho a la Libertad Sindical de todos los trabajadores al fragmentar y, en último término, hacer desaparecer la única organización sindical que iba a existir en el establecimiento educacional, con el consecuencial dañino mensaje que se envió a los jóvenes que allí se forman. En efecto, el despido conectado temporalmente con el ejercicio formal de la libertad sindical, destituido además de justificación suficiente que intenta vestirse de legalidad, pero que ínsitamente simula un objetivo que se aparta de su contenido real, que no es otro que castigar a doña Rosa Guiñez Álvarez despidiéndola como represalia en el ejercicio de un derecho legítimo, es suficiente para comprender que las decisiones de la empresa demandada son constitutivas de la práctica antisindical del artículo 289 del Código del Trabajo por haber ejecutado actos que atentaron contra la libertad sindical de sus trabajadores. Por ser la demandada una mediana empresa al contar con 70 trabajadores en conformidad al Informe de Fiscalización 0501/2019/393, resulta aplicable a su respecto lo dispuesto en el artículo 292 número 3, en relación al 505 bis del Código del Trabajo.

DECIMO NOVENO: Que, a mayor abundamiento, conforme los documentos aportados por la demandante con los números 10, 11, 12 y 13, puede afirmarse que más allá si el documento que se le entregó a la demandada, comparte o no las características de un proyecto de contrato colectivo propiamente tal, ya que su naturaleza jurídica no es la señalada y carece de la aptitud legal como para iniciar válidamente un proceso de negociación colectiva, lo cierto es que Inspección del Trabajo conforme Resolución 139 de 22 de abril de 2019 se tuvo por aceptado el proyecto de contrato presentado por la comisión negociadora sindical con fecha 4 de enero, y encontrándose a la sazón vigente la relación laboral de la demandante con la demandada, la que concluyó el 28 de febrero de 2019, ella también estaba amparada por el fuero del sindical del artículo 309 inc. 1° del Código del Trabajo, que en su inciso primero dispone: *“Los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en una negociación colectiva reglada gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación de un*



proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.”

VIGÉSIMO: Que, se accederá a la petición de pago de bono de vacaciones, por no haberse controvertido su procedencia.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, los demás medios de prueba allegados al proceso por las partes, que no han sido expresamente referidos y demás alegaciones formuladas por ellas en nada alteran lo concluido en los motivos precedentes.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, se omitirá pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria de despido indebido por ser incompatible con lo que viene resolviéndose a la luz de lo dispuesto en el artículo 170 N° 6 del Código de Procedimiento Civil, en relación al artículo 432 del Código del Trabajo.

En virtud de las consideraciones vertidas en los motivos respectivos y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 215, 221, 289, 292, 309, 505 bis, 420 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- SE ACOGE la demanda de tutela por vulneración de garantías fundamentales, declarándose que el despido de doña ROSA OLINDA GUÍÑEZ ÁLVAREZ fue discriminatorio por sindicación, y, en consecuencia, se condena a la demandada SOCIEDAD EDUCACIONAL UMBRAL DE CURAUMA II LTDA. al pago de los siguientes montos:

- a) \$886.679.-, por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b) \$5.320.074.-, por concepto de indemnización por años de servicios.
- c) \$1.596.022.-, por concepto del aumento del 30% de la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo;
- d) \$7.093.432.-, por concepto de indemnización prevista en el inciso tercero del artículo 489 del citado cuerpo legal (8 remuneraciones);
- e) 110.117.-, por concepto de pago del bono de vacaciones.

Las sumas ordenadas se pagarán reajustadas y generarán, luego de actualizadas, los intereses que procedan conforme lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

II.- Que, las conductas que se han tenido por configuradas son también constitutivas de práctica antisindical del empleador, a consecuencia de lo cual la demandada SOCIEDAD EDUCACIONAL UMBRAL DE CURAUMA II LTDA. deberá pagar a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de una multa de QUINCE UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES.

III.- Que se condena en costas a la demanda, regulándose las mismas en el diez por ciento de lo ordenado pagar a la trabajadora.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Valparaíso, conforme lo previenen los artículos 462 y 466 del Código del Trabajo, para el cumplimiento forzoso y compulsivo de lo aquí resuelto.



Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, hágase devolución de los documentos acompañados por las partes ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad.

Remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo.

RIT : T-266-2019

RUC : 19-4-0187295-k

Dictada por don **Javier Mora Méndez**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



XHQJXPDJFB

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>