

En Santiago, a veintiuno de abril de dos mil veintitrés

**VISTOS,**

Que, comparece ANTONELLA CASSI MARTINEZ, cédula de identidad N°13.765.781-3, en representación de **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE**, rol único tributario N°61.502.000-1, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Providencia N°729, comuna de Providencia, región Metropolitana, quien deduce denuncia por práctica antisindical en contra de **INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA S.A.** rol único Tributario N°79.996.010-9, representada legalmente por JOSE FERNANDO VIAL VALDÉS, cédula de identidad N°9.123.115-8, ambos con domicilio en Avenida Vicuña Mackenna N°380, comuna de Providencia, región Metropolitana.

Funda su denuncia en que el día 22 de diciembre de 2022, doña ISABEL CASADO GONZALEZ ingresó denuncia ante la Inspección Comunal de Providencia, en contra de su empleador INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA S.A. En su presentación, señaló que trabajaba desde el 14 de octubre de 2019 cumpliendo funciones de Jefe de escuela de Tecnología y desde abril de 2021 es presidenta del único sindicato activo de la empresa, que tiene 82 socios, de 150 trabajadores en la empresa.

☐ Señala que pudo cumplir sus funciones hasta principios de diciembre de 2022, debido a que la empresa se reestructuró y definió que su puesto de trabajo se debía transformar a un puesto de trabajo llamado “Referente de conocimiento”, lo que implicaba además de cambio en el equipo de trabajo una disminución en el posicionamiento jerárquico.

Producto de la denuncia, el 6 de enero de 2023 la fiscalizadora Milena Olivares inició fiscalización, elaborando el informe 1312/2023/11 en el que constató que la trabajadora denunciante había sido contratada como “Coordinador de área Tecnología” en la sede Vicuña Mackenna N°380. Este contrato fue sustituido por anexo de fecha 15 de marzo de 2021 donde la actora pasó a ser “Jefe de Escuela de Tecnología”. En el mes de diciembre de 2022 ocurrió una modificación en los hechos, ya que se le asignaron las funciones de “referente del conocimiento” lo anterior según declaraciones juradas de la actora, una compañera de trabajo y el rector de la institución. Afirma que el rector declaró que antes de la modificación organización la actora detenta cuatro funciones 1.- Gestión de subcarrera; 2.- Éxito académico del estudiante; 3.- Gestión titulados de la escuela o vinculación con el medio y 4.-



Gestión de docentes a cargo; y luego de la modificación sólo conserva la N°2 y N°4 del listado antes referido.

Adicionalmente se dio cuenta por los entrevistados que la empresa fue adquirida por una empresa argentina en el año 2019 la que ha decidido unificar modelos educativos en toda la región, para lo que requería un nuevo modelo organizacional, que significó despidos y nuevas contrataciones

El informe además constató que la denunciante no se ve perjudicada en sus remuneración, pero sí disminuyeron sus funciones, perdió responsabilidad y fue reposicionada en el organigrama pasando a depender de vicerrectoría académica a depender del coordinador de tutores. Consultado el rector de pro que se contrató a personal externo para coordinador de tutores, señaló que la denunciante tenía un puesto jerárquicamente superior en ese momento.

Estas modificaciones no se han materializado mediante anexo de contrato.

La Inspección del Trabajo sostiene que dado que no se ha otorgado justificación para determinar si la conducta se ajustó al art 243 esto es, tratarse de un caso fortuito o fuerza mayor, se requirió la reorganización del organigrama, poniendo a la denunciante en jerarquía similar a la que tenía desde 2021, a lo que el empleador no se allanó. Se realizó mediación la que finalizó sin acuerdo, remitiéndose antecedentes y efectuándose la denuncia ante esta judicatura.

En cuanto a los fundamentos de derecho, la denunciante sostiene que la prohibición del inciso 2° del art. 243 del Código del Trabajo restringe el ejercicio del *ius variandi* de forma clara y categórica respecto de un Dirigente Sindical, salvo caso fortuito o fuerza mayor, estableciendo una protección objetiva en beneficio del trabajador aforado, prescindiendo de un elemento volitivo en el actuar de la empresa. Da cuenta de jurisprudencia en este sentido.

Luego, sostiene que los hechos descritos dan cuenta de la aplicación ilegal del artículo 12 del Código del Trabajo a la presidenta del Sindicato de Empresa N° 1 Instituto Profesional Providencia (RSU 1301.4249), doña Isabel Casado González. Afirma que estos hechos constatados por la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo ya individualizada y plasmados en su respectivo Informe de Fiscalización N° 1312/2023/11, gozan de la presunción legal de veracidad establecida en el Artículo 23 del Decreto con Fuerza del Ley N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial.



Sostiene que del art. 1 inc. 3 y 19 N°19 de la Constitución Política de la República se desprende que toda organización sindical debe gozar de la debida autonomía para poder alcanzar sus propios fines específicos. En este sentido, y como manifestación de lo anteriormente señalado el artículo 243 del Código del Trabajo protege a los directores sindicales de tener sus contratos de trabajo modificados en forma unilateral por aplicación del art. 12 del mismo código, estableciendo dicha prohibición, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

Conforme a lo expuesto, y estimando que existe infracción que hace procedente una sanción - atendido el tamaño de la empresa- en los términos del art. 292 inc. 1 N°3 del Código del Trabajo, solicita que se declare que la denunciada ha incurrido en una práctica lesiva de la libertad sindical al aplicar las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo, sin mediar caso fortuito o fuerza mayor, que se aplique a la denunciada el máximo de la multa a que se refiere dicha norma legal, esto es 150 UTM ,o lo que este tribunal estime y determine en justicia, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ordenando igualmente se subsanen los actos que constituyen la práctica antisindical denunciada, en los términos del art 495 N°3 del Código del Trabajo, esto es ofreciendo disculpas públicas a la organización sindical y a su presidenta Isabel Casado por el trato y la afectación a los derechos sindicales, remitiéndose al mail del sindicato con copia a todos los trabajadores y difundiéndolas en redes sociales por un mínimo de 30 días, que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo, que se oficie a la dirección de Chilecompra, enviando copia de la sentencia, para los efectos del artículo 4 de la Ley N°19.886, que se oficie al Servicio electoral de CHILE, para efectos de hacer efectiva la prohibición establecida en el artículo 15 inciso 3° del DFL 3 de 6 de abril de 2017, y que se condene en costas a la denunciada.

A folio 09 consta la notificación de la demanda

La denunciada contestó, efectuando en primer lugar un resumen de la denuncia y el informe de fiscalización en que ésta se basa.

Sostiene que la denuncia se basa en una premisa errada, ya que no se ha materializado ningún cambio de funciones respecto de la trabajadora Sra. Casado, a quien solo le ha sido ofrecido un nuevo rol, el cual ella ha rechazado.

Controvierte todo aquello que no fuere expresamente reconocido



Expone la historia de la empresa denunciada, haciendo presente la fecha de fundación y la adquisición del instituto por parte del grupo Social Learning. En este contexto, señala que se llevaron sucesivas reestructuraciones organizacionales con el fin de optimizar la operación en el contexto de migrar a un nuevo modelo 100% online. Desde el 2019 hasta la fecha de la contestación han existido 4 reestructuraciones de la Vicerrectoría Académica.

Reconoce que la actora fue contratada para prestar servicios como coordinadora tecnológica el 14 de octubre de 2019. A continuación copia el organigrama donde se observa que la actora tiene una posición jerárquica bajo Vicerrectoría Académica (VRA). el 15 de marzo de 2021 la actora firmó un anexo pasando a ser Jefe de Escuela de tecnología, pasando a depender de la dirección académica, que a su vez dependía de la Vicerrectoría. Luego señala que se creó en octubre de 2022 un “centro de gestión del éxito” compuesta por 5 unidades de tutores, y dependiendo de un coordinador de tutores. En este contexto, relata que se decidió aprovechar las competencias del jefe de escuela y crear el cargo de “referente de conocimiento”. Luego de varias conversaciones, en diciembre de 2022 se le ofreció este puesto de trabajo a la actora, a lo que ésta se negó.

Niega que el cambio ya se hubiere materializado, pues la actora ha continuado ejerciendo las mismas funciones, sin que exista variación. Con ello sostiene que no ha existido ejercicio de *Ius Variandi*, como expone la denunciante, ya que el cambio de rol solo fue propuesto luego de meses de conversación, pero la actora continúa como Jefe de Escuela y no se han alterado la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto donde se prestan ni la distribución de jornada. La Inspección del Trabajo pretende obtener una condena por una reestructuración organizacional. Agrega que el nuevo rol ofrecido a la actora no importa una afectación a sus remuneraciones.

Controvierte que en algún momento se hubiera reconocido el cambio unilateral de funciones.

En subsidio de lo anterior, sostiene que el solo cambio de funciones de la Sra. Casado no constituye una práctica antisindical, pues no se le ha impedido ejercer sus labores sindicales, excluyendo la existencia de mala fé del instituto. Al respecto, sostiene que si se requiere un elemento de dolo o intención de atentar contra la libertad sindical para que exista condena por infracción al art. 243 inc. 2 del Código del Trabajo.

Reitera que la actora no se ha visto impedida de ejercer sus funciones sindicales.

Indica que en el caso no existe una colisión entre los derechos del empleador y del trabajador por la aplicación del *Ius Variandi*. Sin perjuicio de lo anterior sostiene que de



existir un juicio de proporcionalidad este daría cuenta de que la decisión se ajusta a derecho y es proporcional.

☐ Conforme a lo expuesto solicita que se rechace la denuncia, condenando en costas a la denunciante.

En la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo

### **CONSIDERANDO,**

**PRIMERO:** Que, en la audiencia preparatoria se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar los siguientes:

1. Efectividad de haber incurrido la denunciada en prácticas antinsindicales y vulneratorias de las garantías fundamentales del artículo 19 N°12 y 16 de la Constitución Política de la República. Hechos que la constituyen, pormenores y circunstancias.
2. Justificación y/o proporcionalidad de las medidas adoptadas por la denunciada.

**SEGUNDO:** Que, en la audiencia de juicio las partes rindieron la siguiente prueba:

#### **A) Denunciante:**

##### **a) Documental:**

- a.i) Denuncia administrativa de fecha 22 de diciembre de 2022.
- a.ii) Formulario de activación de fiscalización.
- a.iii) Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación.
- a.iv) Certificado de vigencia de la organización sindical 1301/2023/199.
- a.v) Carátula e Informe de Fiscalización, comisión 1312/2023/11, de fecha 9 de enero de 2023.
- a.vi) Acta final de mediación, comisión 1312/2023/, sin acuerdo, de fecha 9 de enero de 2023.
- a.vii) Contrato de trabajo entre Instituto Profesional de Providencia y doña Isabel Alejandra Casado González, de fecha 14 de octubre de 2019 y anexo de contrato de trabajo, entre las mismas partes, de fecha 15 de marzo de 2021.
- a.viii) Liquidaciones de remuneraciones de la Sra. Isabel Casado González correspondientes a los meses de noviembre y diciembre del año 2022.
- a.ix) Descriptor del cargo “Referente de conocimiento”.
- a.x) PPT “Vicerrectoría académica”.



- a.xi) PPT “Estructuras de la VRA”.
- a.xii) PPT “Rol jefe de escuela”.
- a.xiii) Declaración jurada de fecha 3 de enero de 2023 de don Eduardo Hernández.
- a.xiv) Cadena de correos electrónicos entre doña Isabel Casado González y don Eduardo Hernández Schäfer
- b) Confesional: declaró Eduardo Hernández Schäfer, en calidad de representante legal de la denunciada
- c) Testimonial: Declaró en calidad de testigo Isabel Casado González, cédula de identidad N°16.243.730-5
- d) Exhibición de documentos: la denunciada exhibió los siguientes documentos, solicitados en audiencia preparatoria por la denunciante:
  - d.i) Contrato de trabajo, liquidaciones de remuneraciones y comprobantes de pago de cotizaciones previsionales de los meses noviembre y diciembre de 2022, del trabajador Sr. Sebastián Núñez Durán, que ocupa el cargo de Coordinador de tutores.
  - d.ii) Reglamento (o reglamentos) Interno de orden, higiene y seguridad, con descriptor de cargos, vigentes desde el año 2019 a la fecha.

**B) Denunciada:**

- a) Documental:
  - a.i) Copia de Contrato de Trabajo de fecha 14 de octubre de 2019 suscrito por doña Isabel Alejandra Casado González e Instituto Profesional de Providencia S.A.
  - a.ii) Copia de Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 15 de marzo de 2021 entre doña Isabel Alejandra Casado González e Instituto Profesional Providencia S.A.
  - a.iii) Copia de Liquidaciones de Remuneraciones percibidas por doña Isabel Alejandra Casado González de enero a febrero de 2022, enero 2023 y febrero 2023.
  - a.iv) Cadena de correos electrónicos entre José Ignacio Vatel, Sebastián Alejandro Riquelme Rios, María Cristina Vásquez Aliaga, Eduardo Hernández Schafer, Sebastián Cristóbal Núñez Duran e Isabel Alejandra Casado González, entre el 2 de diciembre de 2022 y el 7 de



febrero de 2023, bajo el asunto “Solicitud de antecedentes “funciones Jefes de Escuela”.

- a.v) Presentación de PowerPoint “Rol Jefe de Escuela/Referente de Conocimiento Social Learning”.
- a.vi) Presentación de PowerPoint “Estructuras de la VRA”, en donde constan las modificaciones al Organigrama General de Vicerrectoría Académica del Instituto Profesional de Providencia desde el año 2019 hasta la actualidad.
- a.vii) Copia de Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 1 de febrero de 2023 entre doña Elena Andrea Cabezas Rojas e Instituto Profesional Providencia S.A. al que se adjunta certificado N° 1301/2023/199 emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 11 de enero de 2023 (consta calidad de directora sindical).
- a.viii) Copia Contrato de Trabajo de Doña Marcia Solange Chávez Castillo de fecha 03 de diciembre de 2012, junto con Certificados de Permisos por Licencia Maternal de la misma, durante el periodo comprendido entre el 29 de noviembre de 2021 al 30 de septiembre de 2022.
- a.ix) Set de Noticias relacionadas a adquisición de Social Learning Argentina del Instituto Profesional Providencia y nuevo plan educativo.
- b) Testimonial: declararon los siguientes testigos
  - b.i) Sebastián Riquelme Ríos, cédula de identidad número 15.931.419-7.
  - b.ii) Miguel Ángel Vargas Olivos, cédula de identidad número 16.337.122-7.

**TERCERO:** Que, al tenor de los puntos de prueba fijados, el primer asunto a analizar es si efectivamente la desnucada incurrió en la práctica antisindical indicada por la denunciante. En síntesis, la práctica antisindical denunciada consiste en el ejercicio del *Ius Variandi* por parte del empleado, respecto de la trabajadora Sra. Isabel Casado, presidenta de la única organización sindical vigente en la empresa demandada, sin que medie caso fortuito o fuerza mayor. Al efecto, cabe hacer presente que el art. 12 del Código del Trabajo dispone la existencia de la facultad del empleador de alterar la naturaleza de los servicios o el recinto donde éstos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo recinto quede en el mismo lugar o ciudad y que ello no importe un menoscabo para el



trabajador. Además de estos límites propios del ejercicio de la facultad del empleador antedicha - Aplicables respecto de todos los trabajadores- el artículo 243 establece un límite adicional en relación al ejercicio de esta facultad, cuando los trabajadores detentan la calidad de directores sindicales. Al efecto, la citada norma establece que:

“Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código”.

El límite establecido por la normas es, en estricto rigor, una prohibición general del ejercicio de la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo respecto de directores sindicales, que acepta una excepción: caso fortuito o fuerza mayor. Luego, la infracción de esta disposición -que establece la expuesta prohibición o límite al ejercicio del *Ius Variandi*- implica a su vez una práctica antisindical por cuanto es una acción que atenta contra la libertad sindical, en los términos del art. 289 inc. 1 del Código del Trabajo.

En dicho contexto, la denunciante afirma que el cambio de funciones de la dirigente sindical Isabel Casado, quien ha pasado de las funciones de jefe de escuela de tecnología a “referente del conocimiento” importa un ejercicio ilegal de las facultades del artículo 12 del Código del Trabajo.

La denunciada se defiende de varias formas. La primera defensa que despliega es la negación de los hechos: no existe variación en el cargo de la Sra. Casado, pues, como se puede observar en su contrato aún setenta el cargo de jefa de escuela de tecnología. Al efecto, reconoce que se le ofreció el cambio de cargo, pero que ante la negativa de la trabajadora, el empleador no insistió ni ejecutó el cambio, permaneciendo la trabajadora en su mismo puesto de trabajo.

Luego, sostiene como segundo antecedente que no existe afectación a la trabajadora, por cuanto el cambio de cargo no implica una disminución en su remuneración, y que su fundamento es una reestructuración fundada en una adecuación general de toda la institución fundada en la intención es uniformar las estructuras de las distintas instituciones educativas dependientes del nuevo controlador, que adquirió el instituto profesional a mediados del año 2019. En este sentido, indica que la secretaría de la organización sindical aceptó este cambio, ejerciendo en la actualidad el puesto de referente del conocimiento.

Finalmente la denunciante argumenta que no existe una intención de afectación a la libertad sindical, y que, a diferencia de lo que expone la denunciante, este elemento volitivo





de intencionalidad si se requiere para configurar la existencia de una vulneración a la libertad sindical en los términos propuestos.

Consecuentemente, la primera controversia dice relación con una situación fáctica: ¿Se ejerció la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo respecto de la trabajadora Isabel Casado?

Respecto a la primera defensa del empleador, cabe hacer presente que, formalmente no hay anexo en que conste la modificación del puesto de trabajo, y las partes son contestes en que solo se le ofreció el nuevo puesto, y que finalmente la suscripción del respectivo anexo no se concretó. Sin embargo, esta defensa no excluye precisamente la posibilidad de ocurrencia del hecho denunciado, pues de existir anexo claramente no estaríamos ante el ejercicio de la facultad del art.12, es decir una modificación unilateral, sino que estaríamos ante un acuerdo entre las partes. Por ello, la inexistencia de acuerdo entre el empleador y la señora Casado no es una garantía al empleador, sino que es un presupuesto de la existencia de la práctica antisindical denunciada.

Entonces, considerando que no existe formalmente un cambio el puesto de trabajo - dado que la actora, por contrato aún es jefa de escuela- lo que correspondía acreditar a la denunciante era que, en los hechos este cambio igualmente se hubiera verificado de manera unilateral por el empleador, y dese a la desavenencia de la trabajadora involucrada. Esta circunstancia si fue acreditada, en primer lugar mediante el informe de fiscalización, el que tal como señala la denunciante en su libelo, tiene presunción legal de veracidad, de acuerdo al art. 23 del DFL N°1 de 1967. Este informe señala lo siguiente en el punto c.2:

“La denunciante ve modificada formalmente sus funciones, mediante suscripción de anexo de contrato de trabajo, solo una vez el 15-03-2021, pasando a ejercer las funciones de Coordinador área Tecnología a Jefe de Escuela de Tecnología. No obstante, según consta por la declaración jurada rendida por la denunciante, la compañera de trabajo de la denunciante que está en la misma situación que ella, y el Rector de la fiscalizada, ocurre en los hechos una modificación fáctica de las funciones de la denunciante en el mes de diciembre del año 2022. De esta manera, si bien en lo formal la trabajadora sigue contratada para ejercer las funciones de Jefe de escuela de Tecnología, en los hechos se le están asignando funciones de un cargo denominado Referente Disciplinal”



Lo anterior fue refrendado por la declaración del rector del instituto, que al ser consultado sobre las funciones de la señora Casado indicó que tenía “funciones de jefa de escuela, gestión de estudiantes y docentes” y luego se le preguntó cuáles eran las funciones antes del cambio estructural, a lo que contestó “lo que acabo de describir más la vinculación con el medio y la gestión del portafolio de carreras”. Como se observa, el absolvente admitió un cambio (disminución) de funciones de la trabajadora a propósito de esta reestructuración. La Sra. Casado, trabajadora afectada también declaró en juicio indicando que pese a no haber formalización cumple funciones como referente disciplinar, ya que el 16 de diciembre se le presentó el descriptor de cargo y cumple esas funciones. Señaló que ya no tiene personal a cargo, que antes tenía a 2 coordinadores como subordinados (Lo que también fue declarado por el testigo Miguel Ángel Vargas). Asimismo indicó que hoy se encuentra sujeta jerárquicamente al Coordinador de tutores Sebastián Núñez, y no a la dirección de escuela como antes. Declaro que a partir de diciembre de 2022 ya no se hace cargo de aseguramiento de la calidad de las carreras, no tiene relación con titulados, ni vinculación con el medio, no es la garante de los indicadores académicos de sus carreras. Luego señaló que fue una redistribución de funciones progresiva.

Es decir, tanto el absolvente como la testigo de la denunciante son contestes en que a la actora se le fueron quitando funciones a propósito de esta reestructuración. En cuanto a la posición jerárquica de la actora en el organigrama de la empresa, el absolvente negó que existiera modificación, pese a que la Sra. Casado aseguró que su posición había sido modificada, bajando un rango en la escala, pasando a depender del coordinador de tutores. EL Testigo Sr. Núñez confirmó esta información, ya que al ser consultado sobre cuál es la jefatura de la Sra. Casado respondió “coordinador de tutores”. Con ello, ha resultado confirmado lo detectado en la fiscalización: pese a no existir acuerdo ni modificación contractual, en los hechos la actora fue privada de parte de sus facultades y degradada jerárquicamente, sin que se alegara, ni mucho menos se acreditara la existencia de caso fortuito o fuerza mayor como antecedente fundante para el ejercicio de esta facultad.

El empleador se ha empeñado en acreditar la lógica y conveniencia del cambio estructural, así como sus motivos fundados en el cambio de dueños del instituto desde el año 2019. Al respecto, cabe hacer presente que las noticias acompañadas efectivamente dan cuenta de dicha circunstancia, lo que no se discute. Tampoco existe discusión sobre la lógica interna y eventual conveniencia técnica de la reestructuración. Eventualmente, la nueva estructura organizacional puede ser mejor que la anterior, pero ese es un juicio que no corresponde efectuar a este tribunal, ni es materia debatida. Tampoco lo es si este cambio



estructural en la institución se encuentra justificado o se adecua a criterios de modernidad y eficiencia. Lo que se discute es si, con ocasión de este cambio se ejerció la facultad del artículo 12 del Código del Trabajo respecto de una dirigente sindical, pese a su negativa y sin que concurrieran los motivos habilitantes establecidos en la ley.

En la especie, dada la prueba documental consistente en los organigramas, al prueba testimonial ya referido y el contenido del informe de fiscalización, ha resultado suficientemente acreditado que efectivamente existió un ejercicio del *ius variandi* respecto de la Sra. Isabel Casado, quien fue privada de parte de las funciones que ejercía como Jefa de Escuela de Tecnología, ya que en la actualidad no cuenta con las funciones de aseguramiento de la calidad, vinculación con el medio y vinculación con egresados. También se acreditó que pasó de tener 2 subordinados a ninguno directamente, sino que pasó a formar parte de un equipo de 9 tutores. Luego se ha acreditado que pasó de estar tercera en posición jerárquica en el organigrama (solo después de vicerrectoría y dirección académica) a estar cuarta, ya que además de las modificaciones de cargo, pasó a estar sujeta a un funcionario denominado “Coordinador de tutores” que ocupa la jerarquía que anteriormente ella ocupaba.

Pese a que el empleador fue representado sobre la situación, y se le solicitó mantener la estructura jerárquica respecto de la actora, este se negó, según consta en el informe de fiscalización.

□ Conforme a lo expuesto, se ha confirmado que efectivamente existió un ejercicio ilegal de la facultad del artículo 12 del trabajo respecto de una dirigente sindical, afectando con ello la libertad sindical, y constituyendo una vulneración a la garantía del art. 19 N°19 de la Constitución Política de la República. Sobre el particular se ha señalado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago que:

“Cuarto: Que, cabe recordar que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses en común, siendo sus componentes esenciales la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga, siendo un derecho humano fundamental, consagrado constitucionalmente, así como también en tratados internacionales que forman parte de nuestro derecho interno, tal como lo señala la juez de base en el motivo 15° del fallo atacado, estableciendo en los fundamentos siguientes, luego de analizar y ponderar las probanzas rendidas, los hechos lesivos al derecho fundamental denunciado por los actores.” (Corte de Apelaciones de Santiago, rol N°3336-2021, 6 de junio de 2022)



Con ello, la vulneración del fuero y las condiciones particulares establecidas en la ley para el ejercicio de los derechos que esta le concede al empleador, respecto de los dirigentes sindicales, constituye una vulneración a esta garantía, por cuanto afecta la autonomía sindical y menoscaba la posición jerárquica dentro de la empresa de la dirigente afectada.

Respecto a la pretendida necesidad de un elemento volitivo para considerar que el acto constituye una práctica antisindical, cabe hacer presente que la ley no establece tal requisito, ni se desprende este de la redacción de la norma, por lo que no corresponde incluir un criterio adicional como el señalado para la determinación de que en la especie existió vulneración a la libertad sindical. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador ha persistido en su actuar pese a las labores de fiscalización, mediación de la Dirección del Trabajo y denuncia efectuada, dando cuenta de que pese a la evidencia anotada, no tiene intenciones de enmendar su actuar ilegal.

**CUARTO:** Que, conforme a lo expuesto, y habiéndose acreditado la práctica antisindical, consistente en el ejercicio de la facultad del art. 12 del Código del Trabajo respecto de una dirigente sindical sin que medie caso fortuito o fuerza mayor, infringiendo el art. 243 del citado cuerpo legal. Por ello, y al tenor de lo dispuesto en el art. 292 N°3 se ordenara el pago de una multa a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social equivalente a 50 unidades tributarias mensuales, en consideración a que, pese a la gravedad de la infracción, ésta sólo se produce respecto de una trabajadora y directora sindical.

Adicionalmente, y como medida correctiva en los términos del artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, se ordenará como medida dirigida a obtener la reparación de la vulneración ocasionada por la práctica antisindical, que la trabajadora Isabel Casado deberá ser restituida en su nivel jerárquico, pasando a depender directamente de la Dirección académica, al mismo nivel que el coordinador de tutores. No se disminuirá su remuneración ni se le agregarán o restarán funciones, debiendo conservar aquellas funciones que actualmente detenta como Jefa de escuela de Tecnología. Lo anterior deberá ser cumplido bajo apercibimiento de multa en los términos del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

Respecto del resto de las medidas solicitadas, atendido a que el tribunal considera como suficientes las medidas ordenadas, no se dará lugar a ellas.



**QUINTO:** Que, pese a no haber accedido a todas las medidas solicitadas, conceptualmente la demandada fue completamente vencida, por lo que se le condenará en costas, las que se regulan en la suma de \$300.000.- (Trescientos mil pesos)

Por tanto, en virtud de lo expuesto y de lo dispuesto en los artículos 12, 243, 289, 292, 420, 432, 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas legales aplicables se declara:

- I. Que **se acoge la denuncia** de prácticas antisindicales interpuesta por **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE**, en contra de **INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA S.A.**
- II. Que la denunciada incurrió en una práctica antisindical, en los términos del artículo 289 inc. 1, consistente en el ejercicio de la facultad del art. 12 del Código del Trabajo respecto de la dirigente sindical Isabel Casado González sin que medie caso fortuito o fuerza mayor, infringiendo el art. 243 del citado cuerpo legal.
- III. Que producto de lo anterior la denunciada **INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA S.A.** deberá cumplir, como medida correctiva, la restitución de la trabajadora y dirigente sindical Isabel Casado González, a su antiguo nivel jerárquico, pasando a depender directamente de la Dirección académica, al mismo nivel que el coordinador de tutores. No se disminuirá su remuneración ni se le agregarán o restarán funciones, debiendo conservar aquellas funciones que actualmente detenta como Jefa de Escuela de Tecnología. Lo anterior deberá ser cumplido bajo apercibimiento de multa en los términos del inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.
- IV. Que conforme a lo dispuesto en el art. 292 N°3 se ordenará a la denunciada **INSTITUTO PROFESIONAL DE PROVIDENCIA S.A.** el pago de una multa a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social equivalente a 50 unidades tributarias mensuales
- V. Que se deberá remitir copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo.
- VI. Que se condena en costas a la denunciada, regulándose éstas en la suma de \$300.000.- (Trescientos mil pesos).



VII. Ejecutoriada que se encuentre 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 Santiago

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT: S-3-2023

RUC: 23-4-0455404-2

Resolvió don **GUILLERMO RODRÍGUEZ ÓRDENES**, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a veintiuno de abril del año dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la presente sentencia.



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>