



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Santiago, dos de julio de dos mil veinticinco

VISTO, OIDO y CONSIDERADO:

PRIMERO: Que comparece ANTONELLA ROMINA CASSI MARTINEZ, Cédula de Identidad N° 13.765.781-3, Directora de la **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE**, en representación de esta Dirección, ambas con domicilio en Avda. Providencia N° 729, Comuna de Providencia, Santiago, viene en interponer denuncia por prácticas antisindicales en contra de **FALABELLA RETAIL S.A.** RUT 77.261.280-K (en adelante, “la Empresa”, “el Empleador” o “la denunciada”), ambas representadas legalmente en los términos del Artículo 4º del Código del Trabajo por don Cristian Carvajal Vera, C.I. N°12.640.711-4, con domicilio en Rosario Norte 660, Piso 13, comuna de Las Condes, solicitando desde ya el cese de la conducta vulneradora, su reparación, y en definitiva la aplicación de la multa correspondiente, con expresa condena en costas, por los hechos y los argumentos de derecho que pasa a exponer.

Con fecha 30 de noviembre de 2023, ingresa denuncia el Sindicato Empresa Falabella Retail SA., RSU 13130664 en IPT Maipo, por práctica antisindical en contra de la empresa FALABELLA RETAIL SA., RUT 77.261.280-K, por no pago íntegro de remuneraciones correspondientes al mes de noviembre de 2023. Declaración de los 2 dirigentes sindicales afectados, se encuentra adjunta en expediente. Con fecha 09 de enero de 2024, los denunciantes comparecieron ante ICT Santiago Oriente, oportunidad en la cual se levantó acta de declaración complementaria y señalaron lo siguiente: “Venimos en complementar y ampliar la denuncia efectuada con fecha 30/11/2023 por prácticas antisindicales en contra de nuestro empleador Falabella Retail S.A. Lo anterior, por cuanto persiste a la



XZLPXZFLXHV



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

fecha la conducta de no pagar de forma íntegra la remuneración de nosotros quienes somos presidenta y tesorero del Sindicato Empresa Falabella Retail S.A. Queremos reiterar que ambos nos encontramos con dedicación exclusiva al sindicato, en acuerdo con el empleador hace 5 años (Presidenta) y 3 años (Tesorero) aproximadamente. Durante todo ese lapso, la empresa pago correctamente nuestras remuneraciones, sin embargo, como ya fue denunciado todo cambió en el mes de noviembre 2023, al descontarnos de nuestras remuneraciones la movilización, colación –ambos conceptos constan en instrumento colectivo vigente- y el bono sindical que asciende a un monto líquido de \$350.000 para la presidenta y la suma de \$370.000 para el tesorero. En el sueldo de diciembre de 2023, la empresa si bien paga la colación y movilización, por estos conceptos pagó el monto correspondiente al instrumento colectivo anterior y no al actual produciéndose una diferencia de \$3.000 pesos aproximadamente que no nos fueron pagados y lamentablemente persiste en la conducta de no pagar el denominado “Bono sindical” en los montos ya señalados respecto de nosotros. Hemos tratado de conversar y solucionar directamente con la empresa este tema, pero no ha sido posible argumentando que tras el cierre de la tienda ubicada en San Bernardo a la cual pertenecíamos, “resulta injusto para los demás que sí van a tienda”, respuesta que nos llamó la atención ya que precisamente ese bono se convino para compensar la pérdida de comisiones al dedicarnos exclusivamente a materias sindicales. Adicionalmente, señalar que, tras el cierre de la tienda de San Bernardo, la empresa persiste en no otorgarnos una oficina según el acuerdo entre ambas partes, beneficio del cual gozamos ininterrumpidamente desde el 2008 al 01/10/2023, incumpliendo el empleador dicha obligación sin a la fecha darnos solución”.



XZLPXZFLXHV



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

2.- Que, la denuncia fue declarada admisible a fin de ser investigada de conformidad al procedimiento señalado en la Orden de Servicio N°02 de fecha 29.03.2017, y la Circular N°28 de fecha 3 de abril de 2017, conformándose fiscalía a cargo del proceso de investigación asignado con el N° 1322/2024/328, cuyo informe de investigación de fecha 24 de enero de 2024 constató los siguientes hechos:

2.1.- Que, los trabajadores denunciados, doña Leila Hadad CI N°11.655.281-7 y don Manuel Jesús Valdevenito CI N° 11.607.603-9, detentan el cargo de presidenta y tesorero respectivamente, del “Sindicato de trabajadores de la empresa Falabella Retail”; RSU N°: 1313.0664, por el periodo comprendido entre el día 03.04.2023 al 03.04.2027. Lo anterior, tal como consta en certificado N°1313/2024/24 emitido por este Servicio. 2.2.- Se verifica que, entre la empresa y los denunciados, existe un acuerdo expreso por escrito, en el cual se conviene que ambos dirigentes se dedican durante su jornada ordinaria laboral a labores sindicales y por dicha situación las partes pactan el pago de un bono mensual fijo anteriormente detallado respecto de cada dirigente sindical, situación que se ha mantenido hasta octubre de 2023.

Se tiene a la vista anexos de contrato de dirigente sindical Leila Hadad, de fecha 30 de junio de 2020, el cual se encuentra escriturado y firmado por las partes y que señala que por mera liberalidad y sólo para los efectos de que el trabajador no se vea perjudicado en la parte de su remuneración mensual, le pagará, a contar de julio de 2020, un bono mensual fijo de \$350.000 brutos que se pagará por los días efectivamente trabajados del mes correspondiente. Este bono mensual fijo que cesará de otorgarse a partir del mes en que cese o termine su mandato como dirigente sindical de la organización base. Igualmente, se tiene a la vista anexos de



XZLPXZFLXHV



contrato de dirigente sindical Manuel Jesús Valdebenito, de fecha 30 de junio de 2020, el cual se encuentra escriturado y firmado por las partes y que señala que por mera liberalidad y sólo para los efectos de que el trabajador no se vea perjudicado en la parte de su remuneración mensual, le pagará, a contar de julio de 2020, un bono mensual fijo de \$370.000 brutos que se pagará por los días efectivamente trabajados del mes correspondiente. Este bono mensual fijo que cesará de otorgarse a partir del mes en que cese o termine su mandato como dirigente sindical de la organización base. Los anexos de contratos señalados en punto anterior indican en su punto tercero lo siguiente: “Las partes dejan establecido que el trabajador debe destinar las horas que por dicho cargo le corresponden a actividades propias del quehacer sindical durante su jornada ordinaria laboral, lo que reduce su desempeño en el cargo y consecuentemente en su remuneración”.

2.3.- Que, tenido a la vista contrato colectivo de trabajo, de 28 de julio de 2023, entre empresa FALABELLA RETAIL SA. y SINDICATO TRABAJADORES DE LA EMPRESA FALABELLA RETAIL SAN BERNARDO, el cual se encuentra vigente hasta el 1 de septiembre de 2026, este señala en sus cláusulas cuarta y quinta los siguientes pagos por asignación de movilización de \$884.- diarios por cada día efectivamente trabajado, y por concepto de colación \$884 pesos diarios por cada día efectivamente trabajado. **2.4.-** Que, tenido a la vista comprobantes de pago de remuneraciones de dirigentes sindicales, desde marzo de 2023 a diciembre de 2023, se verifica acuerdo de pago de conceptos horas sindicales en anexo de contrato de trabajo y colación y movilización en contrato colectivo vigente y tenido a la vista los comprobantes de pago de remuneraciones desde marzo de 2023 a diciembre de 2023, se constatan las





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

siguientes remuneraciones adeudadas - Leila Hadad Arriagada: - Horas de trabajo sindical: \$350.000 del mes de noviembre de 2023 - Horas de trabajo sindical: \$350.000 del mes de diciembre de 2023 - Movilización y colación del mes de noviembre de 2023 - Manuel Jesús Valdebenito: - Horas de trabajo sindical: \$370.000 del mes de noviembre de 2023 - Horas de trabajo sindical: \$370.000 del mes de diciembre de 2023 - Movilización y colación del mes de noviembre de 2023 Respecto de las asignaciones de movilización y colación del mes de noviembre de 2023, se constata que respecto de ambos dirigentes empresa no pagó tales conceptos y no se señala o acredita los días efectivamente trabajados para el pago de dichas asignaciones. Los montos que corresponderían según los días trabajados serían los siguientes: 21 días: \$18.858 20 días: \$17.960 19 días: \$17.062 \$898 por día efectivamente trabajado, de acuerdo con los últimos comprobantes de pago de remuneraciones.

2.5.- Que, se le informa al representante del empleador, doña Javiera Barra Valdebenito, Subgerente de Compensaciones, la existencia de un acuerdo entre las partes, respecto del pago total de las horas de trabajo sindical y dedicación exclusiva a labores sindicales y compromiso de Bono mensual fijo por parte del empleador en los términos ya indicados. Que, en este contexto se requiere a la empresa el cese de su conducta antisindical y el pago de la remuneración descontada del mes de noviembre y diciembre de 2023, a lo que la representante del empleador señala que no se allanan, señalando que el equipo jurídico decide ver este tema en la mediación.

3.- Consecuencia de la constatación de los hechos denunciados, constitutivos de vulneración del derecho a la libertad sindical, por conductas de prácticas antisindicales del empleador, consistentes en no pagar de manera íntegra la remuneración a los directores denunciados.



XZLPXZFLXHV



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Dicho lo anterior, los indicios que hacen a este Servicio interponer la denuncia de autos, que se derivan de la investigación efectuada, son los siguientes:

- Que, los trabajadores denunciantes, doña Leila Hadad CI N°11.655.281-7 y don Manuel Jesús Valdevenito CI N° 11.607.603-9, detentan el cargo de presidenta y tesorero respectivamente, del “Sindicato de trabajadores de la empresa Falabella Retail”; RSU N°: 1313.0664, por el periodo comprendido entre el día 03.04.2023 al 03.04.2027. Lo anterior, tal como consta en certificado N°1313/2024/24 emitido por este Servicio.
- Se tiene a la vista anexos de contrato de la dirigente sindical Leila Hadad, de fecha 30 de junio de 2020, el cual se encuentra escriturado y firmado por las partes y que señala que por mera liberalidad y sólo para los efectos de que el trabajador no se vea perjudicado en la parte de su remuneración mensual, le pagará, a contar de julio de 2020, un bono mensual fijo de \$350.000 brutos que se pagará por los días efectivamente trabajados del mes correspondiente. Este bono mensual fijo que cesará de otorgarse a partir del mes en que cese o termine su mandato como dirigente sindical de la organización base.
- Igualmente, se tiene a la vista anexos de contrato del dirigente sindical Manuel Jesús Valdebenito, de fecha 30 de junio de 2020, el cual se encuentra escriturado y firmado por las partes y que señala que por mera liberalidad y sólo para los efectos de que el trabajador no se vea perjudicado en la parte de su remuneración mensual, le pagará, a contar de julio de 2020, un bono mensual fijo de \$370.000 brutos que se pagará por los días efectivamente trabajados del mes correspondiente. Este bono mensual fijo que cesará de otorgarse a partir del mes en que cese o termine su mandato como dirigente sindical de la organización base.
- Que, tenido a la vista contrato colectivo de trabajo, de 28 de julio de 2023, entre



XZLPXZFLXHV



empresa FALABELLA RETAIL SA. y SINDICATO TRABAJADORES DE LA EMPRESA FALABELLA RETAIL SAN BERNARDO, el cual se encuentra vigente hasta el 1 de septiembre de 2026, este señala en sus cláusulas cuarta y quinta los siguientes pagos por asignación de movilización de \$884.- diarios por cada día efectivamente trabajado, y por concepto de colación \$884 pesos diarios por cada día efectivamente trabajado. • Que, tenido a la vista comprobantes de pago de remuneraciones de dirigentes sindicales, desde marzo de 2023 a diciembre de 2023, se verifica acuerdo de pago de conceptos horas sindicales en anexo de contrato de trabajo y colación y movilización en contrato colectivo vigente y tenido a la vista los comprobantes de pago de remuneraciones desde marzo de 2023 a diciembre de 2023. • Que, en razón de dichos antecedentes se constata el pago reiterado y sistemático de lo establecido en los anexos de contrato de junio de 2020, pagándole a los dirigentes dicho bono fijo de horas de trabajo sindical así como montos por concepto de movilización y colación. • Que, la empleadora se niega a allanarse a requerimiento de ministra de fe realizado con fecha 19 de enero de 2024.

En consecuencia, los actos denunciados por los dirigentes y que fueran constatados por la Fiscalía Laboral de esta Dirección Regional en el marco de la investigación llevada a cabo, constituyen sin duda alguna, indicios suficientes de prácticas que vulneran manifiestamente el Derecho a la Libertad Sindical, consagrado en la Carta Fundamental art. 19 N°19 en relación con el art. 1 inciso 3° y art. 5 inciso 2 del mismo cuerpo legal.

Los hechos que motivan la presente denuncia dan cuenta que la denunciada incurre en las prácticas antisindicales enunciadas en el art. 289 inciso 1°, así como respecto de la configuración de los literales a), e) y g) de





dicho artículo, al artículo 291 letra a), todos en relación a lo dispuesto en el artículo 249 incisos 4º y final, todos del Código del Trabajo.

Uno de los modos de hostigamiento utilizado contra los representantes sindicales supone el negarles o dificultarles el pago de su remuneración, merece una explicación diferenciada lo relativo al pago de las remuneraciones que corresponden al tiempo empleado en permisos sindicales cuando se ha negociado por las partes su pago total o parcial por parte del empleador y ésta no cumple lo acordado, privando consecuentemente al representante sindical de percibir la totalidad o parte de su salario. Aquí la discusión suele centrarse en los casos en que los denunciados sostienen el acuerdo de pago del tiempo ocupado en permisos sindicales se sostiene por él o los denunciados no puede ser dejado sin efecto unilateralmente por él empleador. Convengamos que se trata de un acuerdo que, aunque tolerado por el legislador desde hace veinte años supone, desde la óptica del artículo 2º del Convenio 98 de la OIT un acto de injerencia sindical, en el entendido que afecta “la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades con respecto a los empleadores” que deriva de dicha norma, según, ha dado cuenta, además, el Comité de Libertad Sindical. Para la jurisprudencia de los tribunales la negativa a pagar las remuneraciones de un dirigente sindical es equivalente a las conductas que el legislador describe como antisindicales, sin que sea aceptable esgrimir por el empleador denunciado el hecho que los dirigentes no haya efectivamente (César Toledo Corsi en su libro “Tutela de la Libertad Sindical”, Adeledo Perrot y Thomson Reuters, 2013, p. 209) A su vez, se ha reprochado también la conducta antisindical de no respetar el acuerdo tácito de pagar el tiempo ocupado en permisos sindicales asumiendo que con ello, se alteró la posibilidad de los





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

representantes sindicales “de realizar funciones de tipo gremial con entera libertad”, vulnerando “el derecho a la libertad sindical afectándose así a la organización de los trabajadores, libertad que se encuentra protegida, amparada y fomentada por la Constitución Política de la república, además de las normas contenidas en el Código del Trabajo, y por los Pactos y Convenios Internacionales suscritos por Chile, especialmente el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y el artículo 289 del Código del Trabajo, que describe, acciones o conductas, de manera no taxativa, que restan fuerza a las organizaciones sindicales, impidiendo se cumplan los fines propios de la sindicación”

El silogismo es el siguiente, el inciso final del art. 249 del Código del Trabajo establece la posibilidad que las partes negocien – pacten o acuerden – el pago de las horas de trabajo sindical. En este caso en concreto se constata por ministra de fe que existe anexo de contrato de trabajo de ambos dirigentes de fecha 30 de junio de 2020 en donde las partes suscriben que por mera liberalidad y sólo para los efectos de que el trabajador no se vea perjudicado en la parte de su remuneración mensual, le pagará, a contar de julio de 2020, un bono mensual fijo de \$350.000 en el caso de Sra. Leila y de \$370.000 en el caso de Sr. Manuel, y que Este bono mensual fijo que cesará de otorgarse a partir del mes en que cese o termine su mandato como dirigente sindical de la organización base.

De este modo, los hechos denunciados y constatados en investigación efectuada por este Servicio, vienen en configurar una evidente obstaculización del funcionamiento de la Organización Sindical de base, significando genéricamente una lesión de la actividad sindical, en relación a las finalidades de estas organizaciones de trabajadores; ejerciendo presiones en contra de los dirigentes mediante la pérdida de beneficios pactados,



XZLPXZFLXHV

incurriendo en fuerza moral para desincentivar sus actuaciones, cometiendo con ello, actos de injerencia con la finalidad de afectar el funcionamiento de la organización sindical.

De los hechos expuestos en autos, se extrae necesariamente que la empleadora no solamente ha efectuado actos de injerencia y ha obstaculizado el funcionamiento de la organización, mediante las presiones que ha realizado respecto de sus dirigentes sindicales al no pagarle íntegramente sus remuneraciones, sino que ha ido más allá, por cuanto su conducta tiene como claro objetivo afectar y desincentivar el cumplimiento de los fines de la organización de trabajadores, ya que uno de ellos, de acuerdo a lo dispuesto en el art. 220 del Código de la materia, es precisamente velar por el cumplimiento de las leyes laborales, canalizar inquietudes y necesidades, promover el mejoramiento de las condiciones del empleo. Etc. Finalmente, cabe señalar que, para la configuración de la práctica antisindical, no es necesario verificar la concurrencia de un ánimo o elementos subjetivos, toda vez que sólo basta incurrir en la conducta que produzca los efectos que la ley, pretende evitar, lo que ha quedado plasmado con la nueva redacción de las conductas que describe el artículo 289 y 291 del Código del ramo, luego de las modificaciones de la ley 20.940.-

SOLICITA:

1. Que la denunciada ha incurrido en prácticas lesivas de la libertad sindical según lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 289 del Código del Trabajo, la que también configura los ilícitos de las letras a), d) y g) del mismo artículo, así como en aquella establecida en la letra a) del artículo 291, en relación con el artículo 249 incisos 4° y 5°, todos del Código del



Trabajo, afectando al “Sindicato de trabajadores de la empresa Falabella Retail”; RSU N°: 1313.0664 y sus dirigentes.

2. Que, se ordene a la denunciada el inmediato cese de las conductas antisindicales.

3. Que, se ordenen como medidas reparatorias, salvo mejor parecer de US., las siguientes: a. Que la denunciada realice una publicación en un diario de circulación nacional, que ocupe media plana de una página del diario, que privilegie la letra y tamaño de la publicación, en que se disculpe oficialmente por la vulneración a la libertad sindical efectuada contra el Sindicato, por haber cometido actos constitutivos de prácticas antisindicales a través de las conductas ejecutadas, comprometiéndose a asegurar a todos los afiliados de la misma que no serán objeto de represalias de ningún tipo por el ejercicio de sus derechos fundamentales, en especial de afiliarse y formar parte de la organización sindical denunciante. La publicación deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes de ejecutoriada la sentencia y deberá fijarse en los lugares comunes y visibles de la empresa denunciada, manteniéndose por un período de a lo menos 60 días. b. Que, la denunciada cumpla con el pacto celebrado con la organización sindical afectada, en particular el beneficio del pago de bono fijo consistente en \$350.000 respecto de la Sra. Leila Hadad y de \$370.000 respecto del sr. Manuel Jesús de conformidad al inciso final del art. 249 del Código del trabajo, así como el pago de los conceptos pactados por instrumento colectivo consistente en colación y movilización. c. Que, la denunciada pague la remuneración íntegra de los trabajadores dirigentes respecto de la Sra. Leila Hadad Arriagada Horas de trabajo sindical: \$350.000 del mes de noviembre de 2023 y diciembre de 2023 y Movilización y colación del mes de noviembre de 2023, y respecto del Sr. Manuel Jesús Valdebenito Horas





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

de trabajo sindical: \$370.000 del mes de noviembre de 2023 de diciembre de 2023 y Movilización y colación del mes de noviembre de 2023.

4. Que, atendido la condición de gran empresa de la denunciada, se le condene al pago del máximo de la multa establecida en el artículo 292 inciso 1° N° 3 del Código del Trabajo, esto es, 300 Unidades Tributarias Mensuales, por las conductas desplegadas y constatadas como prácticas antisindicales, o lo que S.S. estime en justicia, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a quien habrá que oficiar para el cobro de la multa.

5. Que se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y oportuna publicación.

6. Que, se oficie al Ministerio de Hacienda, Dirección Chile Compra, Gobierno de Chile, domiciliado en Monjitas N° 392, comuna de Santiago, de conformidad a lo señalado en el artículo 4° de la Ley N° 19.886, para efectos de hacer efectiva la inhabilidad de contratar con la Administración del Estado de quienes, dentro de los dos años, anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales, y para la prohibición incorporada por la ley 20.900 al artículo 14 de la ley 19.884, en cuanto se prohíbe a los partidos políticos contratar servicios con empresas que hayan sido condenadas por prácticas antisindicales o infracción de los derechos fundamentales del trabajador dentro de los dos años anteriores a la elección.



XZLPXZFLXHV

7. Que se condene a la denunciada en costas de la causa, o en su defecto que se exima a esta parte de las mismas.

SEGUNDO: Que contesta la demanda la demandada y en primer lugar opone excepción de finiquito respecto del trabajador Manuel Jesús Valdebenito Pérez. Indica que El Sr. Manuel Jesús Valdebenito Pérez firmó finiquito por mutuo acuerdo con fecha 13 de febrero de 2024, en donde recibe la suma de \$22.736.595.- y declara entre otras cosas que reconoce su calidad de tesorero del Sindicato de trabajadores de la Empresa Falabella Retail San Bernardo.

El documento anterior fue suscrito con fecha 29 de enero de 2024. Como bien sabe S.S. el Finiquito suscrito por las partes constituye un contrato en los términos de los artículos 1545 y 2446 del Código Civil, el cual no puede ser modificado o alterado unilateralmente por ninguna de las partes contratantes, que es precisamente lo que pretende hacer la demandante con la acción intentada ante este Tribunal. Además, el Finiquito ha sido otorgado cumpliendo con las formalidades que establece el artículo 177 del Código del Trabajo, esto es, ha sido firmado y ratificado por el actor ante Notario Público, razón por la cual estos documentos tienen pleno poder liberatorio. Conforme a lo anterior y en mérito de lo expuesto, oponemos formalmente la excepción de finiquito y su poder liberatorio, por lo que la demanda de autos deberá rechazarse de plano con respecto a la acción de práctica antisindical, bonificaciones, horas de trabajo sindical, asignaciones de movilización y colación. A mayor abundamiento, la reserva de derechos estampada en el documento, en virtud de la cual se intenta minimizar el efecto del finiquito válidamente suscrito. El documento el Sr. Valdebenito lo firmó de manera libre y espontánea sin hacer reserva alguna de derechos en ninguno de los dos instrumentos suscritos. 3 En lo demás, el





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

finiquito suscrito entre las partes cumple con todos los requisitos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo en cuanto a su validez, constituyéndose como un finiquito legalmente celebrado, y como consecuencia, tiene la misma fuerza que una sentencia firme o ejecutoriada. Por tanto, se deberá acoger la excepción de finiquito con respecto al Sr. Valdebenito, por haber terminado su relación laboral con la Empresa y renunciando a todo reclamo, reconociendo su cargo de dirigente sindical. En este sentido deberá rechazarse la demanda con respecto al Sr. Valdebenito.

En cuanto al fonde indica que importante es señalar que la Tienda de San Bernardo en octubre de 2024 para el público y los trabajadores de dicha Tienda o fueron trasladados y firmaron cartas de mutuo acuerdo con beneficios y los que no aceptaron el mutuo acuerdo y que no pudieron ser trasladados fueron despedidos por la causal de necesidades de la Empresa. Por lo anterior, el Sindicato de Trabajadores de San Bernardo, por razones obvias perdió casi su totalidad de sus socios y aquellos que quedaron socios de dicho Sindicato están hoy en día en otras tiendas. Claramente muchos de dichos trabajadores se han ido cambiando de Sindicato paulatinamente a los pertenecientes de sus Tiendas respectivas. Hoy en día de los dirigentes sindicales de dicho Sindicato, únicamente queda con relación laboral vigente la Sra. Leila Arriagada, ya que el Sr. Valdebenito solicitó una salida alternativa de la Empresa por medio de un mutuo acuerdo. Lo que refleja que el reclamo de práctica antisindical por parte de la Dirección tiene pocas bases. Como se puede apreciar en los anexos y en toda la demanda, el pago de horas sindicales tiene un requisito que se ha dejado de cumplir desde el cierre de la Tienda. Es que el bono mensual se pagará por días **EFFECTIVAMENTE TRABAJADOS**. Hoy en día, ambos trabajadores (en



XZLPXZFLXHV



realidad el Sr. Valdebenito ya no, porque dejo de trabajar para la Empresa), son trabajadores de Falabella Plaza Oeste. Pero ellos nunca han pisado la tienda de Plaza Oeste, es decir no han trabajado ningún día efectivamente. Por lo anterior, no se cumple un requisito básico para poder acceder al bono de horas de trabajo sindical. Incluso los trabajadores, han señalado que no van a volver a trabajar, por medio de un correo electrónico. Es decir, señalaron que no van a trabajar efectivamente, por tanto automáticamente dejan de cumplir el principio básico para poder acceder al bono de trabajo sindical.

Es decir que el bono se debe pagar por los días efectivamente trabajados. Por lo que el trabajador si no trabaja efectivamente, no se le pagará el bono. Por otro lado, la asignación de movilización y colación, tampoco se deben pagar porque también se paga por día efectivamente trabajado. Tal y como se aprecia en el Contrato Colectivo.

La pretensión de la Dirección del Trabajo es hacer pretender que mi representada ha terminado de forma unilateral y dejado de pagar asignación de movilización, de colación y pago de haberes sindicales por decisión empresarial. Sin embargo, son los dirigentes sindicales que tomaron la decisión de dejar de cumplir los requisitos para el pago de los emolumentos señalados. Que es trabajar efectivamente. Lo anterior es fácilmente demostrable, porque luego de ser cerrada la Tienda de San Bernardo, fueron traspasados a Falabella Plaza Oeste, pero nunca pisaron la tienda. NUNCA FUERON A LA TIENDA, NO LA CONOCEN SI QUIERA. El cierre de la Tienda de San Bernardo es lamentable. Muchos puestos de trabajos se perdieron. Pero no fue intención de la Empresa desbaratar el Sindicato, sino que fue consecuencia del cierre de Tienda. Hoy en día dicho Sindicato tiene menos de 10 socios. Ahora, sin embargo, fue decisión de los





dirigentes dejar de trabajar efectivamente, tal y como lo hemos demostrado con los correos electrónicos. Es claro que no existe tipo de práctica antisindical por parte de la Empresa, los trabajadores tomaron la propia decisión de dejar de trabajar efectivamente, lo anterior fue comunicado formalmente a la Empresa. Ya que dejaron de realizar labores sindicales para el Sindicato de San Bernardo (por lo demás dicho Sindicato está pasando a la inactividad producto del cierre de la Tienda de San Bernardo), ahora los dirigentes pasaron a trabajar para una Confederación. A mayor abundamiento, sólo una dirigente sigue en funciones, por lo que, la actividad sindical a favor del Sindicato de San Bernardo es nula. Lo 8 anterior se fundamente en la declaración que ahora, la única dirigente sindical, se dedica únicamente a una Confederación.

Mi representada no ha vulnerado la libertad sindical. Como se señalará en el numeral siguiente de esta contestación, la denunciante no imputa una práctica concreta. Ni siquiera una genérica en los términos del inciso primero del art. 289 del Código del Trabajo. El relato De la dirección es muy básico y simplemente compara lo que se le pagaba meses hasta octubre de 2023 y las remuneraciones posteriores desde noviembre de 2023. Todo lo anterior, señalando que la Empresa intentaría afectar la libertad sindical, cuestión que dada las circunstancias es evidentemente discutible. En primer lugar, ya que los dirigentes dejaron de cumplir los requisitos para poder recibir la asignación de locomoción, de colación y los haberes sindicales. Según fueron pactados por contrato colectivo y/o contrato individual.

Si bien se señalan una serie de normas, en el libelo pretensor no se indica ninguna que mi representada concretamente habría infringido. Se cita el art. 249 del Código del Trabajo referente a que las horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo





del empleador pueden ser objeto de negociación de las partes. Estamos plenamente de acuerdo. Sin embargo, el Sindicato de forma unilateral dejó de trabajar efectivamente, por tanto, dejó de cumplir lo pactado por el propio acuerdo. La interpretación de la Dirección del Trabajo es completamente forzosa a lo que indica el anexo de haberes sindicales. Indica que: “Los hechos que motivan la presente denuncia dan cuenta que la denunciada incurre en las prácticas antisindicales enunciadas en el art. 289 inciso 1°, así como respecto de la configuración de los literales a), e) y g) de dicho artículo, al artículo 291 letra a), todos en relación a lo dispuesto en el artículo 249 incisos 4° y final, todos del Código del Trabajo” Es decir, la Dirección del Trabajo señala que estas serían las prácticas antisindicales por parte de mi representada: • Artículo 289: “a) Obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; ejecutar maliciosamente actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato o despedir a trabajadores por haber manifestado su intención de sindicalizarse.” “e) Ejecutar actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los 10 trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;” g) Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la





afiliación o desafiliación sindical; • Artículo 291: “a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y” Como podrá observarse las supuestas prácticas antisindicales relacionadas con los artículos 289 y 291, no tienen relación con los hechos fácticos. El primero es que la Tienda de San Bernardo cerró, y los trabajadores de dicha Tienda o fueron despedidos o trasladados. Lo segundo, es que los dirigentes que quedaron decidieron dejar de ejercer funciones como trabajadores, es decir de trabajar efectivamente. Por tanto, se les concedió seguir pagándoles sueldo y gratificación, pero no así haber sindical ni asignación de movilización ni colación. Sin perjuicio que el Sr. Valdebenito ya dejó de trabajar para la Empresa, ahora sólo queda la Sra. Leila Hadad como dirigente. Es decir, esta denuncia por práctica antisindical no tiene ningún fundamento razonable para prosperar.

TERCERO: Que con fecha 26 de marzo de 2024 tuvo lugar la audiencia preparatoria. Que llamadas las partes a conciliación sobre las bases propuestas por el tribunal, esta no se produjo.

La parte denunciante se allana a la excepción de finiquito interpuesta por la denunciada en relación al trabajador Manuel Valdebenito.

Que se fijaron como hechos **sustanciales, pertinentes y controvertidos** los siguientes:

1. Qué circunstancias configurarían la práctica antisindical denunciada en la demanda.

CUARTO: Que la parte denunciante incorporó la siguiente prueba





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

I.- DOCUMENTAL: 1. Informe de investigación de fecha 22.01.2023 Comisión N°1322/2023/328. 2. Anexo de contrato de trabajo Horas Trabajo Sindical de fecha 30 de junio de 2020, respecto de la dirigente Leila. 3. Liquidación de remuneración de la Sra. Leila Hadad por el periodo comprendido entre enero de 2023 a diciembre de 2023. 4. Acta final de mediación N°486 del Código del Trabajo N°1322/2024/4 de fecha 25 de enero de 2024. 5. Certificado de personalidad jurídica N°1313/2024/24. 6. Formulario Notificación de inicio de fiscalización N°1322/2024/328 7. Requerimiento de fecha 19 de enero de 2024. 8. Contrato colectivo de fecha 28 de julio de 2023 suscrito entre la denunciada Sindical de trabajadores de la empresa Falabella Retail San Bernardo.

II.- TESTIMONIAL: Previo juramento declara. 1. Leila Sibila Hadad Arriagada, Rut N°11.655.281-7 quien señaló que en la negociación del año 2020 se firmó un acuerdo en el cual se le pagaría un bono de \$350.000 aun cuando sólo se avocaría a sus funciones de dirigente sindical, estuvo siempre en esas funciones no desarrollaba actividades en tienda, sino sólo sindicales y siempre se le pagó el bono. La demandada cuando cerró la tienda de San Bernardo, le cambió las condiciones y le dijo que debía presentarse a trabajar para el pago del bono; fue un par de veces, pero siguió dedicándose a la actividad sindical como siempre lo había hecho sin trabajar en tienda.

Señala que tiene socios aun activos en varias tiendas las cuales recorre. Indica que lo señalado en las clausulas en cuestión nunca fue una condición que se llevara a la práctica, decía que el bono se pagaba por día efectivamente trabajado, pero se lo pagaron por tres años y nunca trabajó en tienda, sólo en lo sindical, sólo iba a la tienda a atender a sus socios.



XZLPXZFLXHV

Refiere que no ha dejado la función sindical. Aviso a la empresa mediante correo electrónico y señaló que se iba a dedicar a la labor sindical específicamente a la confederación. Fue trasladada a la tienda plaza oeste pero no va a trabajar, en ella hay un socio que lo visita de vez en cuando porque le negaron la oficina.

Indicó que el sindicato de Falabella San Bernardo sigue vigente hasta el año 2027. Agrega que desde antes del año 2018 no ide permiso sindical porque firmó un anexo que no marca asistencia mientras pertenezca a la confederación. Su contrato es de 40 horas por turno cuando era vendedora, firmaba asistencia pero después fue liberada y le pagaban igual el bono desde el año 2020, sin que la empresa reprochara no haberlo hecho para pagarlo.

III.- EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: 1. Registro de asistencia de la trabajadora Sra. Leila Hadad desde el 30 de junio de 2020 hasta la fecha. 2. Liquidación de remuneración Sra. Leila Hadad meses junio de 2020, 2021 y 2022. 3. Comprobante de transferencia electrónica Sra. Leila Hadad meses junio de 2020, 2021 y 2022.

Que la **demandada** incorporó la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL: 1. Set de contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo suscritos entre Leila Sibila Hadad Arriagada y Falabella Retail S.A. con las siguientes fechas: i. 01 de octubre de 2008 ii. 28 de febrero de 2009 iii. 17 de febrero de 2017 iv. 15 de enero de 2018 v. 10 de marzo de 2020 vi. 30 de junio de 2020 2. Set de contratos de trabajo suscritos entre Manuel Jesús Valdebenito Pérez y Falabella Retail S.A. con las siguientes fechas: i. 01 de octubre de 2008 ii. 28 de febrero de 2009 3. Set de anexos de contrato de trabajo suscritos entre Manuel Jesús Valdebenito Pérez y Falabella Retail S.A. con las siguientes fechas: i. 01 de





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

noviembre de 2016 ii. 17 de febrero de 2017 iii. 20 de noviembre de 2017 iv. 15 de enero de 2018 v. 30 de junio de 2020 vi. 03 de agosto de 2023 4. Término de contrato de trabajo por mutuo acuerdo suscrito entre Manuel Jesús Valdebenito Pérez y Falabella Retail S.A. con fecha 29 de enero de 2024. 5. Finiquito suscrito entre Manuel Jesús Valdebenito Pérez y Falabella Retail S.A. con fecha 01 de febrero de 2024, junto con su respectiva liquidación y razón de pago. 6. Set de liquidaciones de sueldo de Manuel Jesús Valdebenito Pérez y Leila Sibila Hadad Arriagada por el periodo comprendido entre febrero de 2022 y febrero de 2024. 7. Contrato Colectivo de Trabajo suscrito entre Falabella Retail S.A. y Sindicato Trabajadores de la Empresa Falabella Retail San Bernardo con fecha 28 de julio de 2023. 8. Planilla con socios del Sindicato Trabajadores de la Empresa Falabella Retail San Bernardo. 9. Cadena de correos entre Valentina María Molfino Cruz (vmmolfino@Falabella.cl) y Sindicato Trabajadores de la Empresa Falabella Retail San Bernardo (correo elsindicatofalabellasanbernardo@gmail.com) de octubre de 2023, asunto “Trabajo Sindical”. 10. Copia de correo electrónico de Nicolas Eduardo Estrada Cariola (nestrada@Falabella.cl) a Marioly Lisset Gutiérrez Stuardo (mlgutierrez@dt.gob.cl), de fecha 19 de enero de 2024, asunto “Fiscalización Falabella Retail- Dirigente San Bernardo”. 11. Chat de WhatsApp entre Nicolas Eduardo Estrada Cariola y Manuel Jesús Valdebenito Pérez entre las fechas 25 de enero de 2024 y 29 de enero de 2024. 12. Set de 8 cartas de termino de relación laboral de trabajadores Falabella Retail S.A., tienda San Bernardo, causal “Necesidades de la Empresa”, todas debidamente suscritas. 13. Set de 56 cartas de termino de relación laboral de trabajadores Falabella Retail S.A., tienda San Bernardo, causal “Mutuo acuerdo de las Partes”, todas debidamente suscritas, periodo de septiembre y octubre de



XZLPXZFLXHV



2023. 14. Set de 7 cartas de termino de relación laboral de trabajadores Falabella Retail S.A., tienda San Bernardo, causal “Vencimiento del Plazo Convenido en el Contrato de Trabajo”, todas debidamente suscritas, periodo de septiembre de 2023. 15. Listado Excel con Nómina de trabajadores de tienda Falabella Retail S.A. San Bernardo y Estado respecto de término de relación laboral. 16. Listado Excel con Nómina de trabajadores de tienda San Bernardo y Estado respecto de término de relación laboral, respecto de trabajadores miembros de Sindicato de Falabella Retail S.A. San Bernardo. 17. Listado Excel con Estado-Resumen respecto de trabajadores de tienda Falabella Retail S.A. San Bernardo. 18. Listado Excel con detalle de Finiquitos de tienda Falabella Retail S.A. San Bernardo, respecto a trabajadores cuyo término de contrato se debe a “Necesidades de la Empresa”. 19. Listado Excel con detalle de Finiquitos de tienda Falabella Retail S.A. San Bernardo, respecto a trabajadores cuyo término de contrato se debe a “Mutuo Acuerdo de las Partes”. 20. Listado Excel con detalle de Finiquitos de tienda Falabella Retail S.A. San Bernardo, respecto a trabajadores cuyo término de contrato se debe a “Otras Causales”. 21. Estado de Resultados Excel de Falabella Plaza Sur – San Bernardo, con proyección de pérdida de la tienda de Falabella Retail S.A. 22. Ficha de liquidación y término de contrato de fecha 11 de octubre de 2023

II.- TESTIMONIAL: Comparece Harold Andrés Castillo Bonilla Rut: 22.908.796-7 Y Romina Alejandra Villalobos Candía Rut: 16.303.963-K . Quien previamente juramentada declara.

El primero señaló que plazo oeste tiene 3 sindicatos plazo norte, san Bernardo y alameda y sólo hay un socio de San Bernardo cuya presidente es Leyla. Ella esta asignada a plazo oeste como vendedora.



Indica que los dirigentes van a visitar a sus socios pero Leyla no ha ido a la tienda Plazo Oeste, no sabe si el sindicato de San Bernardo tiene más socios y si ella realiza labores sindicales en otras tiendas pero en plazo oeste solo la ha atendido por teléfono. Señala que un dirigente se debe presentar con el primero para ubicar a algún socio, pero igual sucede que el dirigente se entrevistó con el socio y el no se entera.

La segunda testigo señaló que es jefa zonal y San Bernardo fue cerrado en octubre de 2023 siendo Leyla la presidenta del sindicato. No tiene relación con ella porque no la ve, no se presentó a la tienda a la cual fue asignada, plaza oeste, no sabe donde fueron reubicados sus socios. Leyla informó que se dedicaría 100% a la confederación, nada dijo de su sindicato y la demandada le restringió el pago del bono de manera discrecional porque el bono era por el trabajo sindical en su sindicato y no de una confederación. El pago del bono tenía su sustento en la labor sindical y no en el trabajo en la confederación.

III.- OFICIOS: Se tiene por incorporada respuesta del oficio de SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA FALABELLA RETAIL y DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

QUINTO: Que, que nuestro legislador laboral en el artículo 493, aplicable en la especie por la remisión que efectúa el artículo 292 del Código del Trabajo, introdujo una reducción probatoria, que consiste en la obligación del denunciante de presentar solo indicios suficientes de la vulneración, conducta o práctica que alega, debiendo acreditar indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generan la sospecha fundada y razonable, de que ha existido una lesión. De igual modo, cabe señalar, que las horas de trabajo sindical, es derecho de la representación sindical, y cuyo objetivo, es que el dirigente se desempeñe de forma eficaz, sin que las



limitaciones del contrato de trabajo le importen restricción alguna para el desarrollo de actividades propias de la función.

SEXTO: Que de las probanzas allegadas al juicio es posible establecer los siguientes hechos:

1.- Que, los trabajadores denunciantes, doña Leila Hadad CI N°11.655.281-7 y don Manuel Jesús Valdevenito CI N° 11.607.603-9, detentan el cargo de presidenta y tesorero respectivamente, del “Sindicato de trabajadores de la empresa Falabella Retail”, por el período comprendido entre el día 03.04.2023 al 03.04.2027. Según consta en certificado N°1313/2024/24 emitido por la parte denunciante.

2.- Que con fecha 13 de febrero de 2024 el dirigente Manuel Valdebenito Pérez, Tesorero, firmó finiquito con la empresa denunciada. Según consta de documento incorporada por la empresa.

3.- Que según anexo de contrato de fecha 30 de junio de 2020, firmado por las partes, en su cláusula cuarta se señala que por mera liberalidad y sólo para los efectos de que el trabajador no se vea perjudicado en su remuneración mensual, la empresa le pagará, a contar de julio de 2020, un bono mensual fijo de \$350.000 brutos que se pagará por los días efectivamente trabajados del mes correspondiente. Este bono mensual fijo que cesará de otorgarse a partir del mes en que cese o termine su mandato como dirigente sindical de la organización base. Ello en concordancia con lo establecido en el mismo anexo pero en su cláusula tercera, “Las Partes dejan establecido que el Trabajador debe destinar las horas que por dicho cargo le corresponden a actividades propias del quehacer sindical durante su jornada ordinaria laboral, lo que le reduce su desempeño en el cargo y consecuentemente en su remuneración”. En el caso del dirigente Manuel Jesús Valdebenito Pérez, su anexo de 30 de junio de 2020, firmado por





ambas partes, contiene las mismas cláusulas con variación solo en el monto del bono que en su caso ascendía a la suma de \$370.000. Según consta de la lectura de ambos.

4.- Que del contrato colectivo de 28 de julio de 2023, entre empresa FALABELLA RETAIL SA. y SINDICATO TRABAJADORES DE LA EMPRESA FALABELLA RETAIL SAN BERNARDO, el cual se encuentra vigente hasta el 1 de septiembre de 2026, en sus cláusulas cuarta y quinta se indican pagos por asignación de movilización de \$884.- diarios por cada día efectivamente trabajado, y por concepto de colación \$884 pesos diarios por cada día efectivamente trabajado.

5.- Que desde el año 2020 a octubre de 2023, y según consta de las liquidaciones de remuneración de ambos denunciante e informe de investigación, incorporadas a los autos consta el pago de un bono por horas sindicales de \$350.000 y \$370.000 a los denunciante, el cual se dejó de pagar en noviembre de 2023. Como asimismo consta en los instrumentos el pago de movilización y colación por el mismo período.

6.- Que las liquidaciones de noviembre y diciembre de 2023 no consta el pago del bono antes mencionado, ni los otros conceptos en el mes de noviembre.

SEPTIMO: Que la teoría del caso de la parte denunciada señala que de la lectura de los acuerdos a los cuales arribaron las partes de la relación laboral a través de los anexos de contrato de contrato colectivo dice relación con que el pago del bono en cuestión como asimismo el pago de colación y movilización dice exclusiva relación con las horas efectivamente trabajadas, según el tenor literal de los anexos firmados y contrato colectivo, y en ambos casos el pago de dichas sumas tiene un requisito que se ha dejado de cumplir desde el cierre de la Tienda de San Bernardo. Hoy en día, los





trabajadores de esa tienda son trabajadores de Falabella Plaza Oeste. Pero en el caso de los denunciados nunca se habrían presentado a trabajar a la misma, es decir no han trabajado ningún día efectivamente. Por lo anterior, no se cumpliría un requisito básico para poder acceder al bono de horas de trabajo sindical y estipendios de colación y movilización. Además agrega que los denunciados han señalado que no van a volver a trabajar, por medio de un correo electrónico. Es decir, señalaron que no van a trabajar efectivamente, dedicándose 100% a la labor sindical en la confederación por tanto automáticamente dejarían de cumplir el principio básico para poder acceder a los pagos indicados.

Por su parte la Dirección del Trabajo en su denuncia indicó que aun cuando las cláusulas y acuerdos transcritos dicen relación con días efectivamente trabajados, lo cierto es que en la práctica y por varios años la denunciada ha pagado de igual manera los bonos y estipendios en cuestión aun cuando los dirigentes, desde la suscripción del mentado anexo, nunca se presentaron a trabajar a la tienda de San Bernardo y tampoco a la nueva asignada, es decir, nunca han tenido un día “efectivamente trabajado”, al menos desde la suscripción del anexo.

OCTAVO: Que de la lectura de los anexos de contrato de trabajo suscritos entre los dirigentes y la demandada es posible advertir que si bien en su cláusula cuarta se pacta el pago de un bono mensual fijo, que se soluciona por los días efectivamente trabajados, y ello se condice con lo indicado por la parte denunciada en la contestación de la demanda, lo cierto es que el contenido de la misma se extiende más allá de la sólo referencia o explicación que entrega la empresa en su defensa. En efecto, para el análisis de la cláusula cuarta del anexo de 30 de junio de 2020, necesariamente se debe analizar el contenido de la cláusula tercera del





mismo anexo. Que la primera parte de dicha cláusula establece lo siguiente: ***“Las Partes dejan establecido que el Trabajador debe destinar las horas que por dicho cargo le corresponden a actividades propias del quehacer sindical durante su jornada ordinaria laboral, lo que le reduce su desempeño en el cargo y consecuentemente en su remuneración.”***

Que de la transcripción anterior es posible concluir que las partes acordaron que los dirigentes afectados debían realizar la función sindical utilizando horas dentro de la jornada ordinaria de trabajo, justificando con ello que, su desempeño en el cargo para el cual fue contratado disminuya como asimismo su remuneración; es decir, se anticipa por las partes al pactarse esta cláusula que los dirigentes estarían en funciones sindicales la mayor parte de la jornada laboral, eximiéndolos tácitamente de asistir a cumplir la misma sin especificarse qué pasaría si el dirigente utilizaba la jornada completa en estas actividades, y en la cláusula siguiente, la cuarta, se establece que ***“Habida consideración de lo expuesto anteriormente, la Empresa, por mera liberabilidad y sólo para los efectos de que el trabajador no se vea perjudicado en la parte de su remuneración mensual, le pagará, a contar de julio de 2020, un Bono Mensual Fijo de \$xxx que se pagará por los días efectivamente trabajados del mes correspondiente. Este Bono Mensual Fijo que cesará de otorgarse a partir del mes en que cese o termine su mandato como Dirigente Sindical de la organización base”***. Que lo anterior permite razonar que atendida la situación de estos dirigentes, en que su jornada laboral la dedican a labores sindicales, lo más probable es que vieran mermada su remuneración por su exclusiva dedicación a ello, acordándose el pago de un bono mensual fijo, pero no por los días que se desempeñaran en tienda, sino





por las horas dedicadas al trabajo sindical. Que así, de las análisis de ambas cláusulas, en opinión de esta magistrada es posible develar la real intención de las partes al momento del pacto, independiente de su redacción, ya que a pesar de referirse a “los días efectivamente trabajados”, en la práctica ese bono era pagado para igualar o evitar diferencias en la remuneración de los dirigentes con los otros trabajadores, por estar estos dedicados exclusivamente a la función con el sindicato.

Que por su parte la misma condición fue impuesta para el pago de colación y movilización a través del contrato colectivo.

NOVENO: Que, sin perjuicio de lo anterior y siendo efectivo lo indicado por la empresa en su contestación en cuanto al tenor literal de lo indicado en las cláusulas del anexo, lo cierto es que desde que se pactó el pago del bono, esto es, julio de 2020, los dirigentes denunciados nunca concurrieron a prestar sus servicios como vendedores a la tienda de San Bernardo ni a ninguna otra, sino más bien sólo se dedicaron a cumplir con su labor sindical, lo cual es posible tenerlo por acreditado y establecido a partir de los registros de asistencia de éstos durante todo el periodo que desde julio de 2020 a octubre de 2023, es decir por más de dos años estos trabajadores se desempeñaron exclusivamente para el sindicato al cual representaron, y sin excepción la demandada pagó, tanto el mentado bono más los estipendios de colación y movilización, sin cuestionar si habían o no asistido a prestar funciones en los cargos para los cuales fueron contratados, lo que en todo caso, no sucedió.

Que de ello es posible advertir la existencia de una conducta reiterada por años por la empresa, contraria a lo pactado en el anexo y el contrato colectivo mediante la cual pagó a los dirigentes el bono y demás, en virtud de la labor sindical desarrollada, sin cuestionar, objetar o regañar, si éstos





prestaron servicios efectivos o no en tienda, lo que también ocurrió con el pago de la movilización y colación.

DECIMO: Que conforme los hechos establecidos precedentemente, la parte denunciante refiere que esta conducta reiterada en el tiempo, manifestada a través de este pago persistente de un bono y los ítemes de colación y movilización a estos dirigentes sindicales, se eruiría como una cláusula tácita del contrato que modifica lo escrito en papel conforme la realidad y además sería un indicio de las conductas o prácticas antisindicales denunciadas.

Que conforme lo dispone el artículo 9°, inciso 1°, del Código del Trabajo *"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante"*.

Que la norma transcrita establece que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, sin que sea necesaria su escrituración para que tenga validez o, en otras palabras, nazca a la vida del derecho. Sin embargo, se hace necesaria su escrituración conforme lo dispone la misma normativa, pero sólo como requisito de prueba.

Que, la consecuencia jurídica de que el contrato de trabajo sea de carácter "consensual", es que deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas acuerdos o manifestaciones de voluntad de las partes, expresas o tácitas, no escritas en el documento respectivo, pero que se han manifestado a lo largo de la relación contractual de manera libre y espontánea. Pues bien, la manifestación tácita mencionada está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas laborales o por el





otorgamiento y goce de beneficios entregados por el empleador y aceptados por el trabajador, lo que da vida a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan al contrato de trabajo, pasando a ser parte de él.

Que de lo indicado es posible concluir que un contrato de trabajo escriturado, no sólo contiene las estipulaciones plasmadas en el papel sino que también deben entenderse como para de éste las cláusulas incorporadas al mismo y que nacen de la reiteración del pago de determinados beneficios o de prácticas relativas al desarrollo de la relación laboral, que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, *“han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo”*.

UNDECIMO: Que, conforme lo anterior la Dirección del Trabajo en su Ord. N°2739/218 indicó que *“para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo, es necesario que se cumplan los siguientes elementos a saber:*

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.





c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público, ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa... ”

Que en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial anexos de contrato de trabajo, informe de investigación, liquidaciones de remuneración, declaración de los testigos de ambas partes y registro de asistencia de los dirigentes involucrados, se desprende, que la denunciada a partir del mes de julio de 2020 y hasta el mes de octubre otorgó un bono por horas de trabajo sindical a Leyla Hadad Arriagada y Manuel Valdebenito Pérez además del pago de los ítemes de colación y movilización y que los meses de noviembre y diciembre de ese año dejó de pagarlos, sin justificación atendible por este tribunal, sino sólo aquella que justificaba el pago de estos ítemes por los días efectivamente trabajados, sin embargo, con su aquiescencia pago estos montos durante más de dos años sin que estos dirigentes prestaran servicios efectivos para la empresa, sin cuestionarlo, constituyéndose esta conducta en una de carácter reiterado en cuanto a las exigencias requeridas por la empresa para su pago. .

Que analizado el caso que nos ocupa a la luz del precepto legal en comento y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, preciso es convenir que la modalidad aplicada por la empleadora en forma reiterada en el tiempo, más de dos años, en orden a otorgar el beneficio, constituye una cláusula tácita incorporada a los respectivos contratos individuales como una condición más de la relación laboral, la cual no puede ser dejada sin efecto, sino por acuerdo de las partes contratantes o por causas legales, de conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil.

DUODECIMO: Que establecido lo anterior, se concluye que la denunciada debió seguir pagando a estos dirigentes sindicales el bono por





horas sindicales y los ítemes de colación y movilización, aún cuando la tienda San Bernardo fue cerrada y trasladados a otra, sin que pudiese argumentar que el pacto inicial estipulaba el pago de los mismos por horas efectivamente trabajadas, toda vez que, ello fue modificado por la conducta reiterada antes referida.

Que en razón de ello, corresponde analizar si este comportamiento de la parte denunciada puede ser calificado como un indicio transgresor a la labor sindical, siendo denunciado por la Dirección del Trabajo como una vulneración a los artículos 289 inciso 1°, así como respecto de la configuración de los literales a), e) y g) de dicho artículo, al artículo 291 letra a), todos en relación a lo dispuesto en el artículo 249 incisos 4° y final, todos del Código del Trabajo.

DECIMO TERCERO: Que, a lo largo de los estudios tanto doctrinales como jurisprudenciales, y compartiendo lo indicado por la Dirección del Trabajo se ha concluido que uno de los modos de acoso, hostigamiento y molestia utilizado contra los representantes sindicales supone el negarles o dificultarles el pago de su remuneración, siendo relevante el de las remuneraciones que corresponden al tiempo empleado en permisos sindicales cuando se ha negociado por las partes su pago total o parcial por parte del empleador y ésta no cumple lo acordado, privando consecuentemente al dirigente de percibir la totalidad o parte de la misma.

Que entonces el centro de la discusión se sitúa en que estos acuerdos de pago por el tiempo que los dirigentes utilizan en labores sindicales no puede ser dejado sin efecto unilateralmente por él empleador, ya que se trata de un acto que puede ser entendido como un acto de injerencia sindical, ya que afecta *“la total independencia de las organizaciones de*





trabajadores en el ejercicio de sus actividades con respecto a los empleadores”.

Para la jurisprudencia la negativa a pagar las remuneraciones de un dirigente sindical es equivalente a las conductas que el legislador describe como antisindicales, sin que sea aceptable esgrimir por el empleador denunciado el hecho que los dirigentes no hayan efectivamente trabajado en sus labores (César Toledo Corsi en su libro “Tutela de la Libertad Sindical”, Adeledo Perrot y Thomson Reuters, 2013, p. 209).

Que asimismo, resulta reprochable esta conducta de no respetar los pago de bonos por horas sindicales acordados de manera tácita en relación a pagar el tiempo ocupado actividad gremial, desde el momento en que dicha manipulación por parte del empleador perturba la posibilidad de los dirigentes de ejecutar la función encargada por el sindicato en entera independencia y autonomía, vulnerándose “el derecho a la libertad sindical” se encuentra reglada y protegida por la Constitución Política de la República, además de las normas contenidas en el Código del Trabajo, y por los Pactos y Convenios Internacionales suscritos por Chile, especialmente el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y el artículo 289 del Código del Trabajo, que menciona, acciones o conductas, entre otras, es decir, no taxativas, que merman fuerza a las organizaciones sindicales, impidiendo se cumplan los fines propios de un sindicato.

DECIMO CUARTO: Que, de este modo, y en coincidencia con lo expresado por la parte denunciante los hechos revelados por la Dirección del Trabajo se traducen en una obstaculización del funcionamiento de la Organización Sindical de base, y un indicio claro de vulneración significada genéricamente en una lesión de la actividad sindical, en relación a las





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

finalidades de estas organizaciones de trabajadores; ejerciendo presiones en contra de los dirigentes mediante la pérdida de beneficios pactados, desincentivando sus actuaciones, cometiendo con ello, actos de injerencia con la finalidad de afectar el funcionamiento de la organización sindical, más aún cuando el contexto fáctico que explicó la empresa denunciada, se traducía en un sindicato en el cual quedaban muy pocos afiliados, la mayoría desvinculados y finiquitados por el cierre de la tienda de San Bernardo, el tesorero del sindicato finiquitado en febrero de 2024 y uno que otro afiliado trasladado, lo que provoca una duda razonable acerca de una loable y transparente interpretación que, ahora, hace la empresa del pacto contenido en el anexo y contrato colectivo, sino más bien parece ser acomodaticia.

Que conforme o anterior se acoge la denuncia por prácticas antisindicales interpuesta en contra de Falabella Retail S.A., ordenándose en el cese inmediato de la conducta descrita además de las medidas reparatorias que se describirán en lo resolutivo de este fallo.

DECIMO QUINTO: Que en cuanto a la excepción de finiquito interpuesta por la denunciada en relación al dirigente Manuel Valdebenito y el allanamiento de la parte denunciante, es que se va a acoger la misma sólo en cuanto a las posibles prestaciones a pagar que se hubiesen generado en favor de este trabajador con la dictación del fallo, lo que no obstaculiza el razonamiento en relación a la acción principal interpuesta relacionada mencionando a los dos dirigentes por práctica antisindical.

DECIMO SEXTO: Que se condenará a la denunciada a pagar a la Presidenta del Sindicato Empresa Falabella Retail S.A. doña Leila Hadad Arriagada la suma adeudada de \$700.000 por bono de horas sindicales del



XZLPXZFLXHV

mes de noviembre y diciembre de 2023 más ítemes de moviliación y colación del mes de noviembre de 2023.

DECIMO SEPTIMO: Que la prueba fue analizada conforme a las reglas de la sana crítica y la no mencionada en nada altera lo decidido.

DECIMO OCTAVO: Que cada parte pagará sus costas.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 289 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 249 incisos 4° y 5°, del mismo cuerpo legal, 489 y siguientes del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

- I. Que se **ACOGE** la denuncia por prácticas antisindicales interpuesta por la **DIRECCIÓN DEL TRABAJO** en contra de **FALABELLA RETAIL S.A.**
- II. Que la denunciada deberá cumplir con las siguientes medidas reparatorias:
 - a) Deberá pagar a la trabajadora Leila Hadad Arriagada la suma de \$700.000 por bono de horas sindicales del mes de noviembre y diciembre de 2023 más ítemes de moviliación y colación del mes de noviembre de 2023 y todas aquellas las devengadas desde enero de 2024 en adelante, si no hubiesen sido solucionadas, y hasta el término de su cargo, cumpliendo con el pacto celebrado con la organización sindical afectada, en particular el beneficio del pago de bono fijo consistente en \$350.000, así como el pago de los conceptos pactados por instrumento colectivo consistente en colación y moviliación.
 - b) Que la denunciada deberá realizar una publicación en un diario de circulación nacional, que ocupe media plana de una página, que privilegie la letra y tamaño de la publicación, en que se disculpe oficialmente por la vulneración a la libertad sindical efectuada contra el Sindicato, por haber cometido actos constitutivos de prácticas





PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

antisindicales a través de las conductas ejecutadas, comprometiéndose a asegurar a todos los afiliados de la misma que no serán objeto de represalias de ningún tipo por el ejercicio de sus derechos fundamentales, en especial de afiliarse y formar parte de la organización sindical denunciante. La publicación deberá efectuarse dentro de los 10 días siguientes de ejecutoriada la sentencia y deberá fijarse en los lugares comunes y visibles de la empresa denunciada, manteniéndose por un período de a lo menos 30 días.

- c) Que atendido la condición de gran empresa de la denunciada, se le condena al pago de la multa establecida en el artículo 292 inciso 1° N° 4 del Código del Trabajo, esto es, 200 Unidades Tributarias Mensuales, por las conductas desplegadas y constatadas como prácticas antisindicales, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a quien habrá que oficiar para el cobro de la multa.

III. Remítase copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y oportuna publicación.

IV. Que las sumas ordenadas pagar a la trabajadora deberán serlo más los intereses y reajustes establecidos en los artículos 63 del Código del Trabajo.

V. Que cada parte pagará sus costas.

RIT S-7-2024

RUC 24- 4-0548111-8

Se deja constancia que la fecha de notificación de este fallo es el día 2 de julio de 2025.

**Dictada por VALESKA ALEJANDRA OSSES TRINCADO,
Juez Titular del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



XZLPXZFLXHV



PODER JUDICIAL
REPUBLICA DE CHILE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

En Santiago a dos de julio de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



XZLPXZFLXHV

A contar del 6 de abril de 2025, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Sala y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>