

Santiago, a diez de junio de dos mil veintiséis.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que comparece la **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE**, rut 61.502.000-1, representada legalmente su Directora Regional, doña ANTONELLA ROMINA CASSI MARTINEZ, rut 13.765.781-3, ambas domicilio en Avenida Providencia N° 729, comuna de Providencia, deduciendo denuncia por práctica antisindical en contra de la empresa **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A**, rut 78.627.210-6, representada legalmente por don JOSÉ AHUMANDA ORMEDO, rut 10.794.714-0, ambos con domicilio en Nataniel Cox N° 620, comuna de Santiago.

SEGUNDO: Que la denunciante, para fundar su demanda, afirma que con fecha 3 de junio del 2024 se presentó denuncia administrativa, por doña Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich, en calidad de Presidente y Secretario del SINDICATO N° 2 DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES TOTTUS S.A, alegándose que si bien se les pagaban las horas de trabajo sindical, se les descontaban, en los días que ejercían el uso del permiso sindical, tanto la asignación de movilización como la asignación de caja, pactados en el contrato colectivo.

Detalla que la asignación de movilización se consigna en el contrato colectivo del 23 de noviembre del 2023, celebrado entre la empresa y en Sindicato aludido, en la cláusula decimoprimera, con una vigencia de dicho instrumento hasta el 14 de noviembre del 2026.



A su vez, en el mismo contrato colectivo se previene la asignación de caja, en la cláusula decimosexta.

Reseña que la investigación se realizó, por dicho Servicio, bajo el número de comisión N° 1316/2024/2012, constando los resultados en el informe del 22 de octubre del 2024. Se constata lo siguiente en dicha labor investigativa: (1) La empresa denunciada, HIPERMERCADO TOTTUS S.A., 78.627.210-6, cuenta con un total de 500 trabajadores, correspondiendo a una gran empresa. (2) El Señor Antonio Panchillo tiene consignada la función de carnicero, pero, dada su calidad de dirigente sindical, se encuentra liberado de funciones, recibiendo un pago denominado “diferencia movilización”, que consiste en un promedio del bono pactado por instrumento colectivo, no recibiendo la asignación de caja. (3) La Sra. Astrid Molina se desempeña como supervisora de cajas, prestando servicios efectivos para la denunciada, quién se hace cargo del pago de los días de permisos sindical, los cuales constituyen un permiso con goce sueldo. Respecto de las asignaciones de movilización y caja, se constató que el empleador descuenta ambas asignaciones los días que hace uso de permiso sindical. (4) La Sra. Marcela Díaz se desempeña como supervisora de valores, prestando servicios efectivos para la denunciada, quién se hace cargo del pago de los días de permisos sindical, los cuales constituyen un permiso con goce sueldo. Respecto de las asignaciones de movilización y caja, se constató que el empleador descuenta ambas asignaciones los días que hace uso de permiso sindical. (5) Se constató que las referidas Dirigentes Sindicales, señores Molina y Díaz, cumplen con los requisitos para



percibir las asignaciones diarias de movilización y de caja consignadas en el instrumento colectivo vigente.

La denunciante desglosa las diferencias insolutas por dichas asignaciones, y explica la forma de cálculo. Concluye que la empresa denunciada adeuda a las dirigentes sindicales, hasta septiembre del 2024, los siguientes montos: a doña Astrid Molina la suma de \$290.711 y a doña Marcela Díaz la suma de \$260.134.

Explica que se citó a la empresa denunciada a dos audiencias de mediación, concluyendo dichas instancias, en ambas oportunidades, sin acuerdo.

Sostiene que la empresa ha incurrido en práctica antisindical, constatándose que las dirigentes sindicales denunciadas cumplían con los requisitos para percibir la asignación diaria de movilización y caja pactada por instrumento colectivo, y que el empleador no la estaba pagando en forma íntegra, descontando de ella los días de permiso sindical. Destaca que los días de permiso sindical, por ley deben entenderse trabajados para todos los efectos. Afirma que los hechos constatados configuran indicios de vulneración de la libertad sindical, prevista en el artículo 19 N° 19, en relación con el artículo 1° inciso 3° y 5° inciso segundo, todos de la Constitución Política de la República. Acentúa que la libertad sindical constituye un derecho fundamental, que se le puede definir- citando jurisprudencia – como *la facultad de los trabajadores para organizarse en sindicatos, ejercer la acción y promoción sindical, sin impedimento alguno, solo con la condición de sujetarse a la ley y a los estatutos que los mismos trabajadores se dan. Así la afectación a la libertad sindical, no consiste*

solamente en la supresión de los derechos a ejercer la acción y promoción sindical, sino que también, si se obstaculiza de cualquier modo los mismos.

La denunciante invoca que se conforma la práctica antisindical del inciso primero del artículo 289 del Código del Trabajo, configurándose además los literales a), e) y g) del citado artículo, la letra a) del artículo 291, todo en relación con lo previsto en el artículo 249 inciso 4°, todos del Código del Trabajo. Añade doctrina y cita de normas de Derecho Internacional. Adiciona la procedencia de la multa prevista en el inciso primero del artículo 292 del Código del Trabajo.

La parte denunciante, previas citas legales, solicita: (I) Que se declare 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 N° 2 DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES TOTTUS LTDA., RSU 13160370, y específicamente a sus dirigentes ASTRID LORENA MOLINA CATALDO, CI N° 9.981.250-8, y MARCELA DÍAZ PUBLISEVICH, CI N° 12.278.745-1, al no efectuar el pago íntegro de sus remuneraciones, consistentes en las asignaciones diarias de movilización y caja, pactados por instrumento colectivo, ordenando a la denunciada el inmediato cese de las conductas antisindicales. (II) Que, se ordenen como medidas reparatorias: (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 SINDICATO N° 2 DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES TOTTUS LTDA., RSU 13160370. 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 pague las remuneraciones íntegras adeudadas a las trabajadoras ASTRID LORENA MOLINA CATALDO, CI N° 9.981.250-8, y MARCELA DÍAZ PUBLISEVICH, CI N° 12.278.745-1, monto líquido adeudado que asciende a \$290.711 y \$260.134 respectivamente, por conceptos pactados por instrumento colectivo consistente en asignación de movilización y asignación de caja, por el periodo comprendido de marzo de 2023 a septiembre de 2024; y aquellos montos que se adeuden a contar del mes de octubre de 2024 hasta la fecha de la sentencia de autos. (c) Que, atendida la repercusión que tienen los pagos no efectuados en materia de cotizaciones previsionales, que se establezcan las bases necesarias para la liquidación y posterior pago de esas diferencias, conforme a los dispuesto en el artículo 459 N° 6 del C.T. (III) 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° 4 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. (IV) Que se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo para su registro y oportuna publicación. (V) 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. (VI) Que se condene a la denunciada en costas de la causa, o en su defecto que se exima a esta parte de estas.

TERCERO: Que la denunciada **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A** contesta la denuncia, solicitando su rechazo en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Señala previamente que cerca del 51% de sus trabajadores se encuentran sindicalizados, teniendo la empresa numerosas negociaciones colectivas cada año, afirmando que respeta, promueve y fomenta la libertad sindical, la negociación colectiva y vida sindical.

Asiente la efectividad de la celebración de un contrato colectivo con el SINDICATO N° 2 DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES LIMITADA, con fecha 22 de noviembre del 2023, con una vigencia hasta el 14 de noviembre del 2026. Indica que dicho instrumento colectivo contiene la obligación al pago de las dos asignaciones no remuneraciones indicadas en la denuncia. Señala que se pagan solo por los días efectivamente trabajados, dado que tienen una finalidad compensatoria. Postula que no se trata de estipendios remuneracionales. Indica que la empresa paga el sueldo base correspondientes a las horas dedicadas al trabajo sindical, acentuando que, no obstante, pero las asignaciones de movilización y caja solo compensan a los trabajadores por asistir efectivamente a trabajar, compensando lo que gasta en movilización y lo que eventualmente podría requerir en casos de diferencias de caja.

Añade que el libelo es vago en el señalamiento de la satisfacción del conjunto de normas que previenen las prácticas antisindicales. Introduce, además, el principio de buena fe contractual, aplicable en sede de derecho colectivo del trabajo. Detalle que no concurren los requisitos para la configuración de una práctica antisindical,

requiriéndose una lesión de la libertad sindical y la imputación de su producción a un comportamiento intencional, no concurriéndose dichos elementos configurativos. Postula que el comportamiento empresarial no se erige como ilegal o antijurídico.

Adicional la improcedencia de las medidas reparativas, de la multa y de los oficios, pretendidas en el petitorio del libelo de inicio.

CUARTO: Que, en audiencia preparatoria, se realizó el llamado a conciliación, resultando fracasado.

QUINTO: Que, en la misma audiencia se recibió la causa a prueba. Se fijaron los siguientes hechos a probar, por ser pertinentes, sustanciales y controvertidos: (1) Efectividad de haber incurrido la denunciada en actos de vulneración de la libertad sindical de las trabajadoras mencionadas, antecedentes que lo configuran, indicios que lo sustentan. (2) En su caso justificación y racionalidad de la medida adoptada por el empleador. (3) Montos líquidos adeudados a las trabajadoras que correspondiere.

SEXTO: Que, en audiencia de juicio oral las partes incorporan los siguientes medios de prueba.

La parte denunciante incorpora: *(1) prueba documental.* (1) Ingreso de denuncia administrativa, efectuada por Sindicato N° 2 de Empresa Servicios Generales Tottus La Florida, en contra de su empleador, SERVICIOS GENERALES TOTTUS. (2) Carátula de informe de Fiscalización e Informe de exposición comisión N° 1316/2024/2012, de fecha 22.10.2024, confeccionado por el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo La Florida, don Cristián López Muñoz. (3) Acta final de mediación N° 1322/2024/29 de



fecha 24 octubre de 2024, sin acuerdo y Acta final de mediación (segunda reunión conjunta) N° 1316/2024/10 de fecha 15 de noviembre de 2024, sin acuerdo. (4) Certificado 1316/2024/738, de fecha 25.10.2024 emitido por la Dirección del Trabajo, que acredita la calidad de dirigente sindical DE Astrid Molina, Antonio Panchillo y Marcela Díaz. (5) Contrato de trabajo de fecha 18.01.2008 y anexos, correspondientes al trabajador Antonio Panchillo. (6) Contrato de trabajo de fecha 07.07.2008 y anexos, correspondientes a la trabajadora Astrid Molina. (7) Contrato de trabajo de fecha 06.02.2007 y anexos, correspondientes a la trabajadora Marcela Díaz. (8) Contrato colectivo de fecha 22 de noviembre de 2023 celebrado entre la empresa HIPERMERCADOS TOTTUS S.A. y el Sindicato N° 2 de Empresa Servicios Generales Tottus La Florida. (9) Liquidaciones de sueldo enero 2023 a marzo 2025, correspondiente a Astrid Lorena Molina Cataldo. (10) Liquidaciones de sueldo enero 2023 a marzo 2025, correspondiente a Marcela Díaz Publisevich. (11) Liquidaciones de sueldo enero 2023 a agosto de 2023, octubre 2023 a junio 2024 y septiembre 2024, correspondiente a Antonio Panchillo Travol. (12) Registro de asistencia de la trabajadora ASTRID MOLINA, por el periodo 15.12.2022 al 20.04.2025. (13) Registro de asistencia de la trabajadora Marcela Diaz, por el periodo 15.12.2022 al 20.04.2025. (14) Registro de asistencia del trabajador Antonio Panchillo, por el periodo 15.12.2022 al 12.05.2024. y del 10.06.2024 al 20.10.2024. (15) Ord. 6065/140 de fecha 15 dic. 2017 de la Dirección del Trabajo. (II) Prueba confesional: don Miguel Anthony Fuentes Valcarce. (III) Prueba testimonial: (1) Astrid Lorena Molina Cataldo, rut 9.981.250-8

2. (2) Antonio Iván Panchillo Travol, rut 15.366.788-8 3. (3) Jacqueline González. (IV) Otros medios de prueba: Exhibición de los registros de asistencia y liquidaciones de remuneraciones del trabajador Antonio Iván Panchillo Travol, rut 15.366.788-8, por el periodo marzo 2024 a abril 2025.

La denunciada, a su vez, incorpora: (I) prueba documental. (1) Contrato colectivo de trabajo entre Hipermercados Tottus S.A. y Sindicato N°2 de Empresa Servicios Generales Limitada de fecha 22 de noviembre de 2023. (2) Contrato colectivo de trabajo entre Hipermercados Tottus S.A. y Sindicato N°2 de Empresa Servicios Generales Limitada de fecha 23 de noviembre de 2020. (3) Cadena de correos electrónicos, asunto: “RV: INFORMA CONSTATAción DENUNCIA 1316/2024/2012”. (4) Acta final de mediación artículo 486 del Código del Trabajo, SIRELA N°1322/2024/29, de fecha 24 de octubre de 2024. (5) Acta final de mediación artículo 486 del Código del Trabajo, SIRELA N°1316/2024/10, de fecha 15 de noviembre de 2024. (6) Registros de asistencia de las trabajadoras Astrid Lorena Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich, correspondientes al período que va desde el mes de enero de 2023 a septiembre de 2024. (7) Liquidaciones de remuneraciones de las trabajadoras Astrid Lorena Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich, correspondientes al período que va desde el mes de enero de 2023 a septiembre de 2024. (8) Comprobantes de pago de remuneraciones de las trabajadoras Astrid Lorena Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich, correspondientes al período que va desde el mes de enero de 2023 a septiembre de 2024. (9) Reglamento Interno de Orden Higiene y



Seguridad de Hipermercados Tottus S.A. (10) Contrato de trabajo y anexos de contratos de trabajo de doña Astrid Lorena Molina Cataldo. (11) Contrato de Trabajo y anexos de contrato de trabajo de doña Marcela Díaz Puglisevich. (II) Prueba testimonial: (1) María Teresa Vilches Belmar, rut N°13.282.082-1. (2) Matías Martorell Morales, rut 17.082.619-7.

SÉPTIMO: Que el asunto controvertido principal que debe dirimirse en este caso en concreto, si el comportamiento empresarial reprochado en la denuncia configura una práctica antisindical que lesione la libertad sindical postulada por la denunciante, centrándose el debate en la procedencia de pagar las asignaciones de movilización y caja, a las dirigentes sindicales aludidas en la denuncia principal y su impacto en el ejercicio de la aludida libertad sindical. En dicho escrutinio debe determinarse la configuración o no de indicios de una vulneración de dicha garantía y, en su caso, advertir si existe proporcionalidad o justificación del comportamiento empresarial.

OCTAVO: Que, se tendrá por efectivo que: (1) doña Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich, ostentan calidades, respectivamente, de Presidente y Secretario del SINDICATO N° 2 DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES TOTTUS S.A, siendo este último un Sindicato de la empresa denunciada. (2) La empresa denunciada, HIPERMERCADO TOTTUS S.A., 78.627.210-6, cuenta con un total de 500 trabajadores, correspondiendo a una gran empresa. (3) Respecto de las dirigentes sindicales referidas - Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich – la empresa denunciada paga los días de permiso sindical, pero no paga las asignaciones de

movilización y caja. (4) Las dirigentes sindicales indicadas, cumplen con los requisitos para percibir las asignaciones diarias de movilización y de caja consignadas en el instrumento colectivo vigente. (5) existen diferencias insolutas por dichas asignaciones de movilización y caja. (6) existe al menos otro dirigente sindical, don Antonio Panchillo, que se encuentra liberado de funciones, recibiendo un pago denominado “diferencia movilización”, que consiste en un promedio del bono pactado por instrumento colectivo, no recibiendo la asignación de caja. (7) las dirigentes sindicales - Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich – ven mermada su participación en actividades sindicales, por verse afectados sus ingresos, ya que en los días de trabajo sindical dejan de percibir las asignaciones de movilización y caja.

Dichas conclusiones fácticas se coligen del siguiente análisis:

A.- Es pacífico entre las partes la existencia del SINDICATO N° 2 DE EMPRESA SERVICIOS GENERALES TOTTUS S.A, y la calidad de dirigentes sindicales Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich, en las calidades de presidente y secretaria, respectivamente. No se disputa dichas afirmaciones por la demandada, reconociéndose – en su teoría del caso – que se trata de un Sindicato de la empresa demandada. Tampoco se rebate la calidad de dirigente sindical de don Antonio Iván Panchillo Travol, quien ostenta la calidad de Tesorero.

B.- Con todo, la constitución y personalidad jurídica vigente del citado Sindicato, y las calidades de Presidente, Tesorero y Secretario, de los dirigentes sindicales indicados, consta en el Certificado N° 1316/2024/738 de la Dirección del Trabajo, incorporado a juicio por la denunciante.

C.- Si bien aparece como fecha de inicio en los cargos - en los aludidos roles de Presidente, Tesorero y Secretario – el 15 de junio del 2022, y con fecha de término el 15 de junio del 2026, se trata de trabajadores que llevan varios años de vida sindical. En este punto, la testigo Astrid Molina Cataldo, refiere, al inicio de su declaración, que lleva 12 años en el sindicato como dirigente, señalando – más adelante en su declaración - que previamente ostentó el cargo de Secretaria y luego unos ocho años de presidencia. Por cierto, el certificado precitado indica el periodo de presidencia vigente. Señala que su compañero Antonio Panchillo lleva también el mismo tiempo de 12 años como dirigente y que la compañera Marcela Diaz, lleva menos tiempo, pero unos cuatro años. En sintonía con dicho testimonio, don Antonio Panchillo Travol señala que desde el año 2018 comenzó a ejercer labores como dirigente sindical y desde el 2019 se dedica incluso solo a la labor sindical, sin prestar servicios efectivos.

D.- Es también pacífico que la empresa HIPERMERCADO TOTTUS S.A pagaba paga los días de permiso sindical, pero no pagaba las asignaciones de movilización y caja, respecto de las referidas dirigentes sindicales: Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich. La teoría del caso, de la denunciada, más bien se enfoca en sostener la improcedencia del pago de dichas asignaciones. Con todo, del set de liquidaciones de remuneraciones de dichas trabajadoras, incorporadas a juicio, se puede apreciar que dicha documentación concuerda con dichas afirmaciones fácticas. Del registro de asistencia incorporada, enlazadas con dichas liquidaciones, también se colige que ante los no marcajes de dichas trabajadoras no



se le pagaban las asignaciones de movilización y caja, ya que – como se ha acentuado – la tesis de la denunciada es más bien la improcedencia de dichos pagos. Por cierto, los mismos testigos de la denunciada refieren dichos pagos de los días de trabajo sindical, lo que no incluye – o se excluye – el pago de las asignaciones de movilización y caja. Es así, que la testigo María Vilches Belmar, quien en sus funciones debe ver las remuneraciones del personal de Tottus, expone conocer sobre la denuncia sindical en comento, y que cuando se tomaban los días sindicales se les pagaba el sueldo, pero que no se daba pago de movilización y caja, porque no asistían a sus labores, exigiéndose presencia, y pagándose solamente a quienes mercan, indicando que rige el Convenio colectivo de noviembre del 2023, y precisando que en el caso del dirigente Antonio Panchillo se le pagaba todo, solo a él, por tener un derecho adquirido, y explicando – al ser contra examinada – que no existía acuerdo escrito con el dirigente Panchillo y que lo del sueldo base por todos los días tampoco tiene acuerdo escrito. El testigo Matías Martorell Morales, abogado de la denunciada y asesor de recursos humanos de la misma, señala conoce la denuncia en este caso por el no pago de ciertos conceptos en el uso de días sindicales, reseñando que en dichos días sindicales se garantiza el pago del sueldo base, lo que acontecía en los casos de las dos dirigentes referidas en este caso, exponiendo que las asignaciones de movilización y caja sería por día efectivamente trabajado, regulándose en los contratos individuales y en el contrato colectivo de noviembre del 2023. Ambos testigos de la denunciada

señalan que los días de corte de pago es de 15 a 14 del mes siguiente.

E.- A su vez, es efectivo que el dirigente sindical Antonio Panchillo, por una parte, se encuentra liberado de funciones, y, por otra parte, recibe un pago denominado “diferencia movilización”, que consiste en un promedio del bono pactado por instrumento colectivo, no recibiendo la asignación de caja. Así las cosas, dicho trabajador no prestando servicios efectivos recibía una asignación de movilización, siendo un dirigente sindical del mismo Sindicato en cuestión en este caso.

F.- El pago de dicha asignación de movilización al dirigente sindical Panchillo, además de no ser expresamente disputado, consta en las liquidaciones de remuneraciones de dicho trabajador. A su vez, en la absolución de posiciones del representante de la denunciada, don Miguel Antonhy Fuentes Valcarce, reconoce - tras la exhibición de dicha documentación – que la situación del dirigente Panchillo es diferente al de las dirigentes Molina y Díaz, explicando genéricamente que fue una negociación anterior, sin precisar su contexto, documento y epifenómenos básicos, manifestando desconocimiento de la respectiva negociación. En añadidura, en la declaración del propio Antonio Panchillo Travol, este señala que es dirigente sindical, que no asiste a realizar sus labores de carnicero, lo que se forjó en el tiempo, y que le pagaban todos los bonos, incluyendo el bono de locomoción incluido en el Contrato colectivo de trabajo.

G.- En lo concerniente a la obligación o no del pago de las asignaciones de movilización y caja, primeramente, se tendrá por efectiva la existencia de dicha obligación de pago, de dichas

asignaciones de movilización y caja, respecto de los días de trabajo sindical de las dirigentes Molina y Díaz. Se considera lo reseñado en el contrato colectivo de trabajo entre la empresa denunciada y en Sindicato N° 2 ya aludido. La cláusula décimo primero, se refiere a la movilización, previniéndose una asignación diaria, señalándose – en su último párrafo – que el beneficio establecido en dicha cláusula se pagará en directa proporción de los días efectivamente trabajados en el mes correspondiente, de acuerdo al periodo de corte determinado por la empresa, la que se liquidará y pagará con la liquidación de remuneración del mes respectivo. Por su lado, la cláusula decimosexta, alude a la asignación de caja, en que se señala que se pagará en directa proporción a los días efectivamente laborados en el mes respectivo, liquidándose y pagándose con la liquidación de remuneraciones del mes correspondiente. En el listado de nómina de trabajadores aparecen los tres dirigentes sindicales en colación: Astrid Molina Cataldo, Marcela Díaz Puglisevich y Antonio Panchillo Travol. Pero a las dos primeras no se les paga, en contraste con el pago de bono movilización al dirigente Panchillo.

H.- Dichas clausulas desde ya permiten sostener el deber de pagar dichas asignaciones de movilización y caja no pagadas a las dirigentes Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich. Por enlazarse este asunto con la interpretación del artículo 249 del Código del Trabajo, se volverá sobre este particular en el considerando siguiente de esta sentencia.

I.- Con todo, y añadidura, la testigo Astrid Molina Cataldo, quien – como se ha detallado en los apartados anteriores de este mismo

considerando – lleva doce años como dirigente sindical, señala que hasta el 2018 se le pagaba la remuneración completa, incluyéndose las asignaciones de caja y movilización, refiriendo también la diferencia con Antonio Panchillo a quien se le paga la aludida movilización. Declara, por cierto, ser supervisora de caja, realizando una función afecta a la asignación de caja, lo que es consistente con el testimonio de Jacqueline González Lucero, quien señala que Astrid y Marcela – las dirigentes sindicales en cuestión – trabajan juntas, siendo la testigo la jefa de ellas, y que tenían las funciones de supervisoras de caja y valores, en cada caso.

J.- A esta sazón, es del caso que las dirigentes sindicales aludidas - Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich – ven mermada su participación en actividades sindicales, por verse afectadas en sus ingresos, ya que en los días de trabajo sindical dejan de percibir las asignaciones de movilización y caja. La propia Astrid Molina, al testificar, explicó que no podía ir a actividades sindicales porque le afecta sus ingresos, ya que al no marcar no se les paga dichas asignaciones. Reseña que, en la cotidianeidad del Sindicato en análisis, al no concurrir a actividades sindicales – quien ostenta el cargo de Presidente – se cuestiona sus ausencias en reuniones propias de las actividades sindicales, señalando dicha testigo que se formulaba el cuestionamiento del por qué no asistía la Presidente. Añade, en su testimonio, que la misma situación acontecía con Marcela Diaz, quien no podía asistir a actividades sindicales porque no podía marcar y por ende no le pagaban dichas asignaciones. En este asunto, declara don Antonio Panchillo Travol, dirigente del mismo

Sindicato, quien señala que él si podía asistir habitualmente a las actividades sindicales - luego de haber señalado que a él le pagaban todos los bonos, incluyendo el de movilización – mientras que las compañeras referidas se ven afectadas en sus ingresos económicos. Adiciona que dicha situación afectaba la labor sindical, ya que los socios del sindicato cuestionaban preguntando el por qué no asistían, a las reuniones, la presidente o la tesorera, debiendo dar explicaciones reseñando que la causa obedece a la merma de sus ingresos por lo que desisten de asistir junto a él.

K.- Los documentos consistentes en: ingreso de denuncia administrativa, efectuada por Sindicato N° 2 de Empresa Servicios Generales Tottus La Florida, en contra de su empleador, SERVICIOS GENERALES TOTTUS; la carátula de informe de Fiscalización e Informe de exposición comisión N° 1316/2024/2012, de fecha 22.10.2024, confeccionado por el fiscalizador de la Inspección Comunal del Trabajo La Florida, don Cristián López Muñoz; y el acta final de mediación N° 1322/2024/29 de fecha 24 octubre de 2024, sin acuerdo y acta final de mediación (segunda reunión conjunta) N° 1316/2024/10 de fecha 15 de noviembre de 2024, sin acuerdo; concuerdan con las afirmaciones fácticas asentadas en este considerando. En dicha documentación, además, consta la calidad de gran empresa de la demandada denunciada, por el número de trabajadores.

L.- Con todo, y como se ha razonado, la empresa denunciada no pagaba las asignaciones de movilización y caja en los días de trabajo sindical, debiendo hacerlo, a las dirigentes sindicales Astrid Molina



Cataldo, Marcela Díaz Puglisevich, lo que no ocurría con el otro dirigente - Antonio Panchillo Travol -, afectándose la actividades propias del sindicato, desincentivándose la participación de las referidas dirigentes sindicales, en actividades propias de dicha organización sindical, ya que, si usaban los días de trabajo sindical, veían mermados sus ingresos económicos.

NOVENO: Que, tal como se ha sostenido el considerando anterior, la empresa denunciada debió pagar las asignaciones de movilización y caja no pagadas a las dirigentes Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich. Lo antedicho se engarza con la interpretación del artículo 249 del Código del Trabajo:

A.- Las *horas de trabajo sindical* se reglamentan en los artículos 249 y siguientes del Código del Trabajo.

B.- En lo pertinente, los incisos 4° y 5° del artículo 249 del citado Código del Trabajo, señalan que: *“El tiempo que abarquen las horas de trabajo sindical otorgadas a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.- Las normas sobre horas de trabajo sindical y pago de remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador podrán ser objeto de negociación de las partes”*.

C.- Debe resaltarse que las horas de trabajo sindical se entenderán trabajados para todos los efectos, debiendo pagarse las *“remuneraciones, beneficios y cotizaciones”*. Lo antedicho se refuerza

por lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, que remarca que el *tiempo empleado en licencias y horas de trabajo sindical se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos*.

D.- A su vez, si bien el pago corresponde en principio al propio sindicato, se permite – por lo regulado en los incisos citados del artículo 249 del Código del Trabajo – que pueda acordarse de que el referido pago sea realizado por la propia empresa. Esto es lo que acontece en este caso en concreto, asumiendo la empresa denunciada el pago de las horas de trabajo sindical.

E.- No obstante, dicha empresa ha realizado un pago parcial, ya que solo ha pagado la remuneración diaria, sin pagar las asignaciones de movilización y caja, con el pretexto o excusa de su procedencia solo en los días de trabajo efectivo.

F.- Pero dicha interpretación empresarial no puede prosperar, ya que los citados artículos 249 y 252 del Código del Trabajo son explícitos en establecer tanto que las horas de trabajo sindical se entenderán trabajadas para todos los efectos y tanto que corresponde el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que puedan corresponder. Nótese, que dicha obligación de pago rebasa el concepto estricto de remuneración – del artículo 41 del Código del Trabajo - ya que la voz empleada por el legislador “*beneficios*” es comprensiva de las asignaciones no remuneraciones de las que puede ser titular un trabajador, lo que incluye a las claras a las cuestionadas asignaciones de movilización y caja.

G.- Refuerza lo razonado el cambio del tenor literal tras la Ley 20.940, publicada en el Diario Oficial el 8 de septiembre del 2016, sobre

modernización del sistema de relaciones laborales, en que se sustituye la expresión “*permisos*” por la denominación “*horas de trabajo sindical*”, lo que acentúa que no trata de una mera liberalidad en favor de los directores y delegados sindicales, sino que de un trabajo efectivo de los dirigentes sindicales, lo que engarza naturalmente, sin forzamiento, con la necesidad de retribución del tiempo utilizado en el trabajo sindical, sin que el ejercicio de dicho tiempo, en el aludido trabajo, implique un menoscabo económico para el dirigente sindical en su calidad de trabajador dependiente.

G.- Lo razonado se enlaza obviamente con la finalidad regulatoria de las horas de trabajo sindical – lo que incluye la extensión de las mismas y que además se entiendan como trabajadas para los efectos del pago remuneracional y de todo beneficio que pueda corresponder –, ya que las reglas legales que gobiernan el uso y retribución de las horas de trabajo sindical permiten que las organizaciones sindicales puedan ejercer sus actividades propias, generándose condiciones mínimas para el ejercicio eficiente del *derecho a la actividad sindical* como faceta relevante de la *libertad sindical* como garantía protegida constitucionalmente. De esta guisa, dichas normas, sobre horas de trabajo sindical, permiten le aludido ejercicio efectivo de la actividad sindical. Si no se cumplen dichas normas, estaríamos frente a dirigente sindicales formales y nominales que verían mermadas sus posibilidades del ejercicio de sus roles dirigenciales, lo que a pasos contados pone en jaque a la libertad sindical como garantía. Lo reseñado entrega mayor coherencia – en una interpretación *pro homine*, en favor de la garantía en colación - a la postulación de

inclusión del pago de las asignaciones de movilización y colación en el pago que debe realizarse en el ejercicio de las horas de trabajo sindical, las que – pese al no marcaje – deben entenderse como trabajadas para todos los efectos.

DÉCIMO: Que, en atención a los hechos asentados y a lo razonado adicionalmente en el considerando anterior, puede concluirse que la decisión empresarial de la denunciada - antijurídica como se ha razonado - de no pagar, a las dirigentes sindicales Astrid Molina Cataldo y Marcela Díaz Puglisevich, las asignaciones de movilización y caja en los días de trabajo sindical – mientras el paralelo si se pagaba al dirigente Antonio Panchillo Travol un bono de movilización – afectaba el desarrollo de las actividades propias del sindicato, al desincentivarse la participación de las referidas dirigentes sindicales, en actividades propias de dicha organización sindical, ya que, si usaban los días de trabajo sindical, veían mermados sus ingresos económicos. Se afecta, así las cosas, derechamente a la libertad sindical.

UNDÉCIMO: Que la libertad sindical, en nuestro ordenamiento jurídico, se consagra en la Constitución Política de la República, especialmente en el artículo 19 N° 19 de dicho texto constitucional, en concordancia con los artículos 1 inciso 3° y 5 inciso 2° de la misma carta fundamental. Dicha libertad sindical alude no solo a la facultad de los trabajadores de organizarse en sindicatos, sino que además ejercer la acción y promoción sindical, sin cortapisas, en la medida de que dicho actuar sea conforme con la ley y estatutos propios. Por cierto, dicho texto constitucional viene a ser reforzado, para perfilar su

contenido, con varios instrumentos internacional, tales como los Convenios sobre la Libertad Sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948 (Núm. 87), y sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, de 1949 (Núm. 98), ambos ratificados por Chile; o el Convenio N°135 de 23 de junio de 1971, sobre Representantes de los trabajadores, ratificado por Chile el 13 de septiembre de 1999, promulgado mediante Decreto N°649, publicado el 29 de junio del año 2000, que establece en su artículo 1° que los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a la ley, contratos colectivos u otros acuerdos en común.

De esta manera, la libertad sindical no solo protege la autonomía organizativa, sino que también el derecho a la *actividad sindical* propiamente dicha, lo que permite que los sindicatos, en ejercicio de su autonomía y fines, pueda emprender las acciones tendientes a la defensa de sus asociados. De ahí que, la limitación para el ejercicio de los roles directivos – mediante la merma de ingresos en los días de trabajo sindical -, tensiona y limita la libertad sindical.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, para una protección eficaz de la libertad sindical, nuestro ordenamiento jurídico se establece como mecanismo de protección a la libertad sindical, las normas del Capítulo IX del Título I del Libro III del Código del Trabajo que sanciona las prácticas

antisindicales y el Título IX del Libro IV del mismo Código que regula las prácticas desleales en la negociación colectiva y su sanción. El artículo 289 del Código del Trabajo, en su primer inciso establece: "*Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:*", entendiendo por tal, tanto la *autonomía organizacional* como el *derecho a la actividad sindical*, por lo que cualquier tipo de conducta del empleador, que perturbe, prive o amenace el ejercicio de cualquier derecho otorgado a las organizaciones de trabajadores y a sus representantes, debe necesariamente considerarse como una conducta antisindical.

Así las cosas, la descripción que hace el legislador no supone una caracterización cerrada y taxativa de estos comportamientos vulneratorios de la libertad sindical. La descripción legal es abierta, lo que se traduce en una mera enunciación que efectúa la norma, lo que no impide calificar otras conductas como constitutivas de prácticas antisindicales. Por tanto, toda acción u omisión que atente contra este derecho fundamental – la libertad sindical - es susceptible de llegar a calificarse en lo jurídico como práctica antisindical, aun cuando no se encuentre descrita expresamente como tal.

En nuestro caso concreto, se satisface la causal genérica del del inciso primero del artículo 289 del Código del Trabajo. Se configura además la hipótesis de la letra a) del mismo artículo en colación, al obstaculizarse el funcionamiento del sindicato mediante la pérdida de beneficios ante el ejercicio de las horas sindicales por las dirigentes sindicales referidas latamente en esta sentencia.



DÉCIMO TERCERO: Que la configuración de la práctica antisindical, como conducta reprochada que lesiona la libertad sindical, no exige una intencionalidad o un dolo específico a dicho fin, ya que no se requiere una especial animosidad para la configuración de una práctica antisindical, atendido el carácter objetivo y la potencialidad de afectar la libertad sindical

Por cierto, la Ley N° 20.940 modifica las normas contenidas en los artículos 289 y siguientes del Código del Trabajo y cambia íntegramente el Título VIII del Libro IV del mismo cuerpo legal, reemplazándolo por el nuevo Título IX denominado "De las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción", desprendiéndose un relevante avance en el diseño formal de la normativa destinado a objetivar la configuración de la conducta ilícita. Con dicha reforma legislativa se pone énfasis en el carácter objetivo de los atentados a la libertad sindical, entendiendo que lo relevante para la norma tutelar es la acción y su resultado lesivo al derecho fundamental, por sobre la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado de dañarlo, lo que no obsta a que en algunas hipótesis se requiera el elemento subjetivo. Clara expresión de esa voluntad normativa se encuentra en la decisión de cambiar en los artículos 289 y 290 - en cada uno de los literales de dichos preceptos - la forma verbal utilizada que denotaba referencia al sujeto, como acontece con la sustitución de la voz "el que obstaculice", por el modo infinitivo "obstaculizar", forma no personal del verbo que se centra en la acción y su contenido. Igual criterio se observa respecto de las nuevas disposiciones sobre prácticas desleales en la negociación

colectiva que han reemplazado, entre otros, las diversas letras de los antiguos artículos 387 y 388 que establecían a modo ejemplar las conductas ilícitas - con alusión al sujeto gramatical - por formulas abstractas o impersonales para ese fin.

DÉCIMO CUARTO: Que, así las cosas, se acogerá la acción tutelar incoada deducida por la denunciante, al configurarse una conducta empresarial que lesiona la libertad sindical, tal como se ha explicado en el cuerpo de esta sentencia.

DÉCIMO QUINTO: Que, atento lo proveniente en el artículo 292 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 505 bis del mismo cuerpo normativo, procede la aplicación de una multa para una empresa de gran tamaño. La calidad de empresa de gran tamaño no ha sido controvertida por la denunciada y es consistente con la información vertida en el Carátula de informe de Fiscalización e Informe de exposición comisión N° 1316/2024/2012.

El marco legal para la aplicación de multa transita entre las veinte y las trescientas unidades tributarias mensuales. Para la determinación de la multa concreta se tendrá en consideración que en el caso se afecta a solo a dos de las dirigentes del sindicato en cuestión en este proceso, se refiere a asignaciones no remuneracionales, y no al pago – o no pago – integro de las horas de trabajo sindical, habiendo presentado la empresa denunciada una teoría del caso consistente, en un intento de explicar su comportamiento empresarial, más de allá de que las explicaciones e interpretaciones normativas entregadas por la empresa no son compartidas en esta decisión jurisdiccional, no justifican su conducta,

manteniéndose el reproche del comportamiento de la denunciada, que se califica como antijurídico. En base a dichos aspectos precitados, no se aplicará el máximo de la multa solicitada por la denunciante, fijándose la multa en ciento cincuenta unidades tributarias mensuales (150 U.T.M.).

DÉCIMO SEXTO: Que la denunciante ha solicitado que se ordenen variadas medidas reparatorias, tales como una publicación en un diario de circulación nacional, el pago de asignaciones adeudadas a las dirigentes Molina y Díaz, y el establecimiento de bases para la liquidación y ulterior pago de cotizaciones previsionales.

El conocimiento y resolución de las prácticas antisindicales se sustanciará conforme las normas de establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del Código del Trabajo. Todo al tenor de lo prevenido en el artículo 292 del Código del Trabajo. A su vez, el artículo 490 del Código del Trabajo hace exigible los requisitos generales de toda demanda laboral, previstos en el artículo 446 del citado Código del Trabajo. A su vez, el citado artículo 446 del Código del Trabajo, en los numerales 4 y 5, exige la fundamentación para las peticiones del respectivo libelo. Sin embargo, la denuncia del presente caso no desarrolla, argumentativamente, fundamentos que permitan enlazar directamente las referidas medidas reparatorias con la garantía de libertad sindical ventilada como derecho fundamental central en la presente acción tutelar por práctica antisindical. Desde ya, dicha omisión del libelo permite desechar las medidas reparatorias pretendidas.

Con todo, respecto de la petición de disculpas públicas en un diario de circulación nacional, no se configura como una medida reparativa apropiada para este caso. Se trata de una medida útil, a *priori*, para otro tipo de garantías fundamentales, como podría ser una eventual afectación del derecho al a honra. No existen razones, adicionales a la infracción de la propia garantía a la libertad de expresión, que justifiquen dicha publicación pretendida para este caso *sub judice*. Incluso, si se aborda el asunto desde la publicidad del comportamiento reprochado como práctica antisindical, dicha expectativa se resuelve normativamente por la incorporación de la sentencia condenatoria por práctica antisindical en el registro y publicación a que se refiere el actual artículo 294 bis del Código del Trabajo – referido específicamente a las condenas por prácticas antisindicales – lo que de suyo satisface la potencial necesidad de publicidad de este tipo de condenas.

En lo concerniente a los pagos de diferencias insolutas por asignaciones de movilizaciones y caja, sin perjuicio de disponerse el cese de la medida, es del caso que, al versar sobre derechos individuales de trabajadores específicos, se rebasa sus calidades y roles de dirigentes sindicales. De esta manera, dichas trabajadoras – en la defensa de sus derechos individuales – tienen las vías procesales para ejercer directamente las acciones de cobro de prestaciones pendientes, que permita debatir, en un proceso de lato conocimiento y declarativo - sin una finalidad cautelar, como acontece con las acciones de tutela laboral – sobre el cálculo de dichas prestaciones en concreto. Máxime cuando la presente denuncia por

práctica antisindical ha sido incoada por la Dirección del Trabajo, al amparo de lo prevenido en el propio artículo 292 del Código del Trabajo, debiendo reinar – dada la excepcional legitimidad activa que ostenta la Dirección del Trabajo para deducir acciones judiciales, siempre bajo una norma legal que lo permita – la finalidad pública y central de protección a la garantía de libertad sindical, y no los intereses personales de los trabajadores involucrados reflejamente en el caso ventilado en la acción tutelar en concreto. Por cierto, el libelo no se detiene en explicar – al tenor del ya aludido artículo 446 del Código del Trabajo - como se engarza dicho pago con la reparación de la garantía de libertad sindical del sindicato referido en este caso. Todo lo antedicho es predicable sobre la petición de establecimiento de bases necesarias para la liquidación y pago de eventuales cotizaciones previsionales, sin perjuicio de que las asignaciones no remuneraciones no son haberes imponibles para el pago de cotizaciones.

Por todo lo razonado en este considerando, no se concederán las medidas reparativas solicitadas en la parte petitoria de la denuncia de inicio.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en atención a lo previsto en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, no se condenará en costas a las partes, tanto por no ser totalmente vencidas, al no concederse las medias reparativas pretendidas, y además por haber tenido partes motivo plausible para litigar la denunciada, quien planteo una teoría del caso coherente, planteando principalmente una interpretación diversa sobre la procedencia de las asignaciones de movilización y



caja en las horas de trabajo sindical, sin disputar sustancialmente las afirmaciones centrales del caso.

DÉCIMO OCTAVO: Que los medios de prueba no referidos expresamente no tienen relevancia con el debate fáctico del caso y en nada impactan las conclusiones fácticas asentadas en el proceso.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 5, 19 N° 19 de la Constitución Política de la República; artículos 1, 5, 9, 42, 249, 252, 289, 292, 294 bis, 485 y 489 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes,

SE RESUELVE:

I.- Que **SE ACOGE** la denuncia por práctica antisindical interpuesta por la **DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO METROPOLITANA ORIENTE**, en contra de la empresa **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A**, rut 78.627.210-6, a consecuencia de lo cual se declara:

1. Que la empresa **HIPERMERCADOS TOTTUS S.A** ha incurrido en la práctica lesiva de la libertad sindical del SINDICATO N° 2 DE EMPRESAS DE SERVICIOS GENERALES TOTTUS LIMITADA, RSU 13160370, y en especial a sus dirigentes ASTRID LORENA MOLINA CATALDO y MARCELA DÍAZ PUBLISEVICH, al no pagarse las asignaciones diarias de movilización y caja en el uso de las horas de trabajo sindical, ordenando a la denunciada el inmediato cese de las conductas antisindicales, debiendo pagarse, en adelante, las asignaciones de movilización y caja, en el ejercicio de las horas de trabajo sindical.



2. En lo sucesivo, la empresa vencida deberá abstenerse de realizar actos de la misma naturaleza o similar a los constatados, que puedan afectar la libertad sindical de sus trabajadores.
3. Conforme lo resuelto, se condena a la denunciada al pago de una multa de CIENTO CONCUESTA UNIDADES TRIBUTARIAS MENSUALES, a beneficio del Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas, administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

II.- Que **SE RECHAZAN** las solicitudes de medidas reparativas pretendidas en el punto 2 del petitorio de la denuncia de este proceso.

III.- Que **NO SE CONDENA** en costas a las partes.

IV.- Que deberá remitirse copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo, para su registro y oportuna publicación.

V.- Que deberá oficiarse 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 a 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.

Comuníquese y regístrese.

RIT : S-70-2024

RUC : 24- 4-0630717-0

Pronunciada por don GONZALO ANDRÉS AGUILERA CHAPARRO, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diez de junio de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

