

DEPARTAMENTO JURÍDICO
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E. 169843(1315)2024

ORDINARIO N° 522 /

MATERIAS:

Trabajo a distancia y teletrabajo.
Acceso a correos electrónicos de los trabajadores.
Requisitos.
Acceso del sindicato a la intranet de la empresa.
Procedencia.
Información a los trabajadores sobre la existencia de sindicatos constituidos en la empresa.
Obligación del empleador.

RESUMEN:

1. Las direcciones de correos electrónicos de los trabajadores no sindicalizados de la empresa TIVIT Chile Tercerización de Procesos, Servicios y Tecnología SpA tendrían el carácter de «*cuentas nominativas*», de modo que, el acceso a aquellas por el sindicato constituido en la empresa, para los efectos de promover la afiliación sindical e informar a los referidos trabajadores acerca de los beneficios convenidos en el contrato colectivo suscrito con el empleador, solo resultaría jurídicamente procedente en caso de que se cuente para tal efecto con el consentimiento escrito de sus titulares.

2. Corresponde al empleador regular el tratamiento de la intranet de la empresa y autorizar el ingreso del sindicato allí constituido a dicha plataforma digital con similar propósito al descrito en la conclusión anterior, de promover el ingreso de trabajadores a su organización y darles a conocer el procedimiento requerido para los efectos de acceder a los beneficios pactados en el contrato colectivo en referencia.

3. Con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 quáter N inciso final del Código del Trabajo, el empleador debe informar por escrito al trabajador, al momento del inicio de las labores para las que fue contratado, sobre la existencia o no del o los sindicatos legalmente constituidos en la empresa, así como aquellos que puedan

conformarse con posterioridad a su ingreso y comunicarles este hecho en el plazo previsto en la citada disposición legal, proporcionándoles, para tal efecto, los medios de contacto del o los sindicatos de que se trate, con el objeto de que puedan requerirles información sobre el pacto de aplicación futura y de extensión de los beneficios del instrumento colectivo del que sean parte dichas organizaciones.

4. El eventual incumplimiento por el empleador de lo dispuesto en el inciso final del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, acorde con el análisis efectuado en el cuerpo del presente oficio, podría ser constitutivo de una práctica antisindical, en los términos previstos en el artículo 289 del Código del Trabajo, materia esta de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 28.07.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Instrucciones de 18.07.2025, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Pase N°2000-1169/2025 de 17.06.2025, recibido el 23.06.2025, de Jefe Departamento de Relaciones Laborales (s).
- 4) Memo N°61 de 21.11.2024, de Jefa Departamento Jurídico (s).
- 5) Respuesta de 12.09.2024, de Tivit Chile SpA.
- 6) Memo N°35 de 27.08.2024, de Jefa Departamento Jurídico (s).
- 7) Ordinario N°591 de 27.08.2024, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
- 8) Presentación de 28.06.2024, de Sindicato N°1 de Trabajadores TIVIT Chile.

SANTIAGO, 04 AGO 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

**A: SRES. [REDACTED]
PRESIDENTE Y TESORERO
SINDICATO N°1 DE TRABAJADORES TIVIT CHILE
[REDACTED]**

Mediante presentación citada en el antecedente 8) requieren un pronunciamiento de esta Dirección acerca del derecho de promover al interior de la empresa TIVIT Chile Tercerización de Procesos, Servicios y Tecnología SpA, el ingreso de trabajadores a la organización que representan.

Precisan que, a partir del año 2020, el empleador instauró la modalidad de teletrabajo respecto de la gran mayoría de sus trabajadores, de modo que, por ser el único sindicato allí constituido, les ha sido muy difícil promover los beneficios convenidos en el contrato colectivo que los rige y lograr la afiliación de trabajadores a su sindicato.

Atendido lo expuesto solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de acceder a los correos electrónicos corporativos de los trabajadores no sindicalizados de la empresa; ello con el objeto de promover su ingreso al sindicato que representan y el acceso a los beneficios pactados en el contrato colectivo que los rige, así como a la intranet de la empresa (diario mural virtual), con la misma finalidad.

Cabe informar, por otra parte, que, este Servicio puso en conocimiento del empleador la solicitud de pronunciamiento del sindicato en referencia, con el objeto de que expusiera sus puntos de vista sobre el particular, trámite que se llevó a efecto por sus representantes legales, quienes sostienen, en síntesis, que, la instauración de la modalidad de teletrabajo en la empresa ha implicado el cumplimiento de una serie de obligaciones establecidas por el legislador, entre estas, la prevista en el artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, de informar por escrito al trabajador acerca de la existencia de sindicatos legalmente constituidos en la empresa al momento del inicio de sus labores y de las organizaciones sindicales que se constituyan con posterioridad a su ingreso.

Agregan que, con el fin de dar cumplimiento a dicha obligación, se informa a todos los trabajadores que se incorporan a la empresa bajo la modalidad de teletrabajo total o parcial, acerca de la existencia del sindicato requirente y de los beneficios que obtendrían en caso de afiliarse a dicha organización sindical, o bien, en el evento de aceptar la extensión de sus beneficios, información que se entrega por escrito, a través de la carta oferta que su representada les envía al momento de incorporarse a sus labores, cumpliéndose, de esta forma, con la obligación prevista por el legislador, tal como consta en los párrafos insertos, que son parte del citado documento, que acompañan como anexo a su respuesta bajo el epígrafe «*Propuesta Económica*».

En cuanto al eventual acceso del sindicato a los correos electrónicos corporativos, estiman que ello resulta improcedente, toda vez que pertenecen a la empresa y deben ser destinados exclusivamente a la difusión de mensajes entre los trabajadores que allí prestan servicios, o bien, dirigidos por estos últimos a los clientes y proveedores de su representada en el contexto de la ejecución de sus labores.

Por su parte, la intranet de TIVIT constituye un medio de comunicación dispuesto y controlado por su representada para difundir mensajes orientados a organizar, dirigir y administrar la empresa, cuyo contenido es definido exclusivamente por aquella, por tanto, sostienen que, el acceso del sindicato requirente a cualquiera de esos medios de comunicación electrónica constituiría una atribución que excede la esfera de acción de dicha organización.

Advierten asimismo que, los correos electrónicos corporativos de los trabajadores contienen datos de carácter personal, relativos a información concerniente a personas naturales, identificadas e identificables, por tanto, por expreso mandato legal, su representada requiere la autorización de los trabajadores para tratar y difundir dichos datos.

Expresan finalmente que, por encontrarse dichos trabajadores en pleno conocimiento de la existencia del sindicato y de los referidos beneficios, no procede la entrega de información personal de aquellos y menos aún otorgar acceso a la plataforma de comunicación de uso exclusivo de la empresa.

Al respecto cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1. Consultan, en primer lugar, acerca de la procedencia de acceder, en su calidad de directores sindicales, a los correos corporativos de los trabajadores no sindicalizados que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo con la finalidad de promover, por una parte, la existencia de la organización sindical que representan y por otra, los beneficios pactados colectivamente con la empresa.

La interrogante planteada exige recurrir al artículo 1° de la Ley N°19.628, sobre protección de la vida privada, que establece:

El tratamiento de los datos de carácter personal en registros o bancos de datos por organismos públicos o por particulares se sujetará a las disposiciones de esta ley, con excepción del que se efectúe en ejercicio de las libertades de emitir opinión y de informar, el que se regulará por la ley a que se refiere el artículo 19, N°12, de la Constitución Política.

Toda persona puede efectuar el tratamiento de datos personales, siempre que lo haga de manera concordante con esta ley y para finalidades permitidas por el ordenamiento jurídico. En todo caso deberá respetar el pleno ejercicio de los derechos fundamentales de los titulares de los datos y de las facultades que esta ley les reconoce.

A su vez, el artículo 2° letra f) de la citada ley establece que, son datos de carácter personal, o datos personales: «...*los relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas e identificables*».

Debe tenerse presente al respecto que, tal como se ha informado por esta Dirección mediante Ordinario N°964 de 11.07.2023, para los efectos de dar respuesta a la interrogante planteada debe dilucidarse, en primer término, si, en la situación que se analiza, se estaría en presencia de datos personales de los trabajadores de que se trata y resultarían aplicables, por tanto, una serie de disposiciones legales protectoras del derecho a la vida privada y la inviolabilidad de las comunicaciones.

De acuerdo con el citado pronunciamiento, en el caso del correo electrónico institucional, este podría consistir en un conjunto de caracteres seguidos del signo @ (arroba) y de un dominio, que les son asignados a una o más personas en una empresa para el cumplimiento de sus obligaciones laborales o bien, hacer referencia a una persona, al señalar expresamente su nombre y apellidos o una inicial más el apellido, resultando evidente, en este último caso, que se está en presencia de un dato personal, atendido que se refiere a: «...*personas naturales, identificadas o identificables*» tal como señala la disposición legal antes citada.

A este respecto es posible afirmar, acorde con el criterio expuesto en el pronunciamiento jurídico recién citado, que, si los correos electrónicos institucionales tuvieran el carácter de datos personales, se encontrarían amparados por la garantía constitucional prevista en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, que prescribe:

La Constitución asegura a todas las personas:

4°.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y, asimismo, la protección de sus datos personales. El tratamiento y protección de estos datos se efectuará en la forma y condiciones que determine la ley;

Pues bien, de acuerdo con la información tenida a la vista y sobre la base de la doctrina expuesta en el citado Ordinario N°964, es posible concluir que, las direcciones de correos electrónicos de los trabajadores no sindicalizados de la

empresa TIVIT Chile Tercerización de Procesos, Servicios y Tecnología SpA tendrían el carácter de «*cuentas nominativas*», de modo que, el acceso a dichos correos por el sindicato constituido en la empresa, para los efectos de promover la afiliación sindical e informar a los referidos trabajadores acerca de los beneficios convenidos en el contrato colectivo suscrito con el empleador, solo resultaría jurídicamente procedente en caso de que se cuente para tal efecto con el consentimiento escrito de su titular.

Distinta es la situación de las «*cuentas de sistema o no nominativas*» a que hace referencia el pronunciamiento citado en el párrafo anterior, las cuales pueden no estar vinculadas a trabajador alguno en particular, adoptando la forma de cuentas de sistema (o no nominativas) en cuyo caso el empleador sí podría autorizar al sindicato para comunicarse por esa vía con todos los trabajadores de la empresa, sin vulnerar la privacidad de estos últimos.

Lo anterior con la finalidad de promover la organización sindical de que se trata, que asiste a sus directores, así como los beneficios pactados en el instrumento colectivo celebrado con el empleador, permitiendo con ello el ejercicio de la libertad sindical, derecho fundamental reconocido en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República, que constituye la materialización de la aplicación de los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa.

2. En relación con la consulta formulada con el objeto de que se determine por este Servicio si, en su calidad de directores sindicales, pueden acceder a la intranet de la empresa (diario mural virtual), con la finalidad antes señalada, vale decir, por una parte, la promoción de la organización sindical que representan y por otra, la entrega de información de los beneficios pactados colectivamente con la empresa, cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

El Diccionario Panhispánico de Dudas de la Real Academia Española define el concepto de intranet en los siguientes términos: «*Red informática interna que conecta las computadoras u ordenadores de una empresa o institución*».

De la definición antes transcrita se desprende que se trataría de una aplicación privada, de propiedad de la empresa, habilitada únicamente para usuarios autorizados por aquella, en virtud de la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, que emana de la garantía constitucional del derecho de propiedad, contemplada en el artículo 19 N°24 de la Constitución Política de la República.

Lo expresado en párrafos precedentes permite concluir que, corresponde al empleador regular el tratamiento de la intranet de la empresa y autorizar el ingreso del sindicato allí constituido a dicha plataforma digital con similar propósito al descrito en la conclusión anterior, de promover el ingreso de trabajadores a su organización y darles a conocer el procedimiento requerido para los efectos de acceder a los beneficios pactados en el contrato colectivo en referencia.

Hechas tales precisiones corresponde entrar al examen de la obligación impuesta por el empleador en el inciso final del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, inserto en el Capítulo IX del Título II: de los Contratos Especiales del Libro I del Contrato Individual de Trabajo y de la Capacitación Laboral, a que hacen referencia los representantes de la empresa en su respuesta a traslado conferido por este Servicio, que establece:

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el

momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de sus labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

De acuerdo con la disposición legal precedentemente transcrita y en lo que interesa, es posible sostener que el empleador está obligado a informar por escrito a los trabajadores de su dependencia, al inicio de sus labores, acerca de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa.

Pues bien, tal como se señaló precedentemente, los aludidos representantes afirman que se ha dado cumplimiento a la obligación de informar prevista en la disposición legal transcrita, por la vía de dar a conocer a los trabajadores recién incorporados a la empresa la existencia de un sindicato allí constituido y de los beneficios que obtendrían en el evento de afiliarse a dicha organización sindical, o bien, en caso de aceptar el pacto de extensión de los beneficios del instrumento colectivo suscrito por ese sindicato y su representada.

Sin embargo, de los antecedentes adjuntos a su nota de respuesta al oficio mediante el cual este Servicio confirió traslado de la presentación del sindicato al empleador, no consta tal circunstancia, toda vez que, el documento denominado «*carta oferta*», mediante el cual cumplirían, a su juicio, con la obligación legal de informar, en los términos dispuestos en el citado artículo 152 quáter N, se limita a dar a conocer la propuesta económica formulada por la empresa a las personas que eventualmente sean contratadas por esta y los beneficios a los que podrían acceder en caso de aceptar una extensión de beneficios, en los siguientes términos: «*Propuesta económica: A continuación, podrás encontrar toda la información referente a la compensación, beneficios y condiciones de contratación, asociadas a extensión de beneficios del contrato colectivo vigente. Los beneficios que pertenecen al contrato colectivo vigente son opcionales y se han marcado con este signo: E. Para optar a ellos es necesario suscribir la extensión de beneficios sindicales y aceptar un descuento mensual en tu remuneración equivalente al 1% de tu sueldo base*».

Entre los beneficios líquidos consignados en la propuesta económica de que se trata, consta una asignación de colación marcada con el signo: E.

Más adelante, a través de la citada carta oferta se informa lo siguiente:

«*La extensión de beneficios sindicales que otorga TIVIT tiene una asignación de movilización: E de CLP 2.553 diario, el cual se pagará cuando el trabajador asista a las oficinas corporativas o del cliente.*

«*Este beneficio es incompatible con la asignación de teletrabajo. Este beneficio es reportado por la jefatura.*

«*Beneficios de la Empresa: T.*

«*Extensión de beneficios: E*».

Por último, en lo que respecta a otros beneficios ofrecidos a través de la carta oferta, denominados «*Beneficios adicionales*», la empresa informa lo siguiente:

«*Nos importan las personas y su calidad de vida, por lo que tenemos beneficios para ti y tu familia. Te invitamos a conocer parte de esta propuesta completa, que te acompañará durante tu estadía con nosotros*».

Entre dichos beneficios, se encuentran los pactados en el contrato colectivo, signados con la letra E, que son los siguientes: aguinaldo de Fiestas Patrias, aguinaldo de Navidad, bono gestión, seguro de salud vida y catastrófico y ajuste salarial por IPC semestral (marzo y septiembre).

A su vez, los beneficios otorgados por la empresa, signados con la letra I, son los siguientes: convenio con gimnasios Smart Fit, celebraciones especiales, programa de aceleración profesional y formación.

Precisado lo anterior corresponde analizar si, a través de la carta oferta tenida a la vista el empleador habría dado cumplimiento a lo dispuesto en el inciso final del citado artículo 152 quáter N antes transcrito y comentado, o si, por el contrario, no procede considerar dicho documento como idóneo para tal efecto.

Al respecto cabe advertir, en primer lugar, que, en parte alguna del documento en estudio tenido a la vista, denominado «TIVIT Carta Oferta», antes transcrito en lo pertinente, que contiene la oferta económica del empleador a los futuros trabajadores de la empresa, se menciona al sindicato requirente, en su calidad de parte del contrato colectivo y de los pactos de aplicación futura de beneficios y de extensión, allí contenidos.

En efecto, según se indica en la citada carta oferta: «La extensión de beneficios sindicales que otorga TIVIT tiene una asignación de movilización: E de CLP 2.553 diario, el cual se pagará cuando el trabajador asista a las oficinas corporativas o del cliente. Vale decir, se trata de un beneficio contenido en el contrato colectivo susceptible de extenderse, toda vez que se destaca con la letra E, pero no se menciona al sindicato requirente, sino que se indica que, la extensión de beneficios la otorga TIVIT, afirmación que no se condice con lo establecido en el artículo 322 del Código del Trabajo, con arreglo al cual solo pueden extenderse los beneficios de un instrumento colectivo mediante un pacto entre las partes que negociaron.

En este contexto es útil señalar que, lo exigido por el legislador a través de la citada disposición legal, es que el empleador informe por escrito al trabajador, al momento de iniciar las labores para las que fue contratado, acerca de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa.

No obstante, en parte alguna de la «carta oferta», transcrita en lo pertinente, se da a conocer la denominación del sindicato recurrente; menos aún se informa que las partes del contrato colectivo son la empresa y dicha organización sindical y que pueden acceder a determinados beneficios allí convenidos, suscribiendo para tal efecto el pacto de extensión de beneficios celebrado por las partes del citado instrumento, obligándose a enterar a favor de la organización el monto mensual previsto por las partes en el referido pacto.

Es más, el empleador tampoco ha proporcionado para los efectos señalados la dirección electrónica y el teléfono de contacto de la organización sindical —única forma de cumplir con la obligación legal en estudio, ante su negativa a proporcionar otros medios de difusión en el contexto del trabajo a distancia o teletrabajo ejecutado por la mayoría de los trabajadores de la empresa.

En efecto, no es posible sostener que se haya dado cumplimiento a dicha exigencia legal si no se han proporcionado, a lo menos, los señalados medios de contacto de la organización sindical de que se trata, con el objeto de que los nuevos trabajadores contratados por la empresa puedan requerir a sus dirigentes, información acerca del pacto sobre aplicación futura y de extensión de los beneficios

del contrato colectivo del cual dicho sindicato es parte, que, en el primer caso, percibirían los trabajadores que se afilien a esa organización, así como aquellos que decidan aceptar la referida extensión de beneficios.

En mérito de lo expuesto es posible concluir que, con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 quáter N inciso final del Código del Trabajo, el empleador debe informar por escrito al trabajador, al momento del inicio de las labores para las que fue contratado, sobre la existencia o no del o los sindicatos legalmente constituidos en la empresa, así como aquellos que puedan conformarse con posterioridad a su ingreso y comunicarles este hecho en el plazo previsto en la citada disposición legal, proporcionándoles, para tal efecto, los medios de contacto del o los sindicatos de que se trate, con el objeto de que puedan requerirles información sobre el pacto de aplicación futura y de extensión de los beneficios del instrumento colectivo del que sean parte dichas organizaciones.

Cabe agregar al respecto que, el incumplimiento por el empleador de proporcionar la información a que se refiere el citado artículo 152 quáter N, en los términos analizados en párrafos precedentes, podría ser constitutivo de una práctica antisindical.

Lo anterior si se tiene presente que, mediante Dictamen N°5069/118 de 26.10.2017, entre otros, este Servicio sostuvo que, el Capítulo IX del Título I del Libro III, del Código del Trabajo, con las modificaciones introducidas por la citada Ley N°20.940, contempla, en los artículos 289, 290 y 291, esencialmente, normas protectoras de la libertad sindical, disponiendo una serie de conductas que son consideradas prácticas antisindicales, descripción que tiene un carácter meramente enunciativo.

Tanto es así que, el inciso primero del citado artículo 289 prescribe: «*Serán consideradas prácticas antisindicales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical, entendiéndose por tales, entre otras, las siguientes:...*» y, por tanto, las conductas allí previstas no tienen el carácter de taxativas (la materia fue, por lo demás, ampliamente analizada por este Servicio, mediante Dictamen N°999/27, de 02.03.2017, a propósito de las aludidas modificaciones introducidas por la Ley N°20.940 al cuerpo normativo que sanciona las prácticas antisindicales y las prácticas desleales en la negociación colectiva).

Por su parte, el inciso cuarto del artículo 292 del mismo Código, dispone:

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

De la disposición legal transcrita se colige, en lo pertinente, que, la calificación de una conducta como constitutiva de práctica desleal o antisindical corresponde en forma exclusiva al tribunal del trabajo competente, con arreglo a las normas del procedimiento de tutela laboral previsto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo.

De lo anterior se infiere que esta Dirección carece de competencia para emitir pronunciamiento alguno sobre esta materia, sin perjuicio de las atribuciones que al efecto le confiere el inciso quinto del artículo 292 y los cuatro últimos incisos del artículo 486 del citado código, entre estas, la de denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de los cuales tome conocimiento, así como la facultad de hacerse parte en el juicio entablado por tal causa, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

En mérito de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

1. Las direcciones de correos electrónicos de los trabajadores no sindicalizados de la empresa TIVIT Chile Tercerización de Procesos, Servicios y Tecnología SpA tendrían el carácter de «*cuentas nominativas*», de modo que, el acceso a aquellas por el sindicato constituido en la empresa, para los efectos de promover la afiliación sindical e informar a los referidos trabajadores acerca de los beneficios convenidos en el contrato colectivo suscrito con el empleador, solo resultaría jurídicamente procedente en caso de que se cuente para tal efecto con el consentimiento escrito de sus titulares.

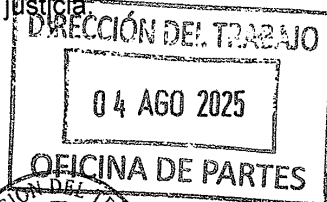
2. Corresponde al empleador regular el tratamiento de la intranet de la empresa y autorizar el ingreso del sindicato allí constituido a dicha plataforma digital con similar propósito al descrito en la conclusión anterior, de promover el ingreso de trabajadores a su organización y darles a conocer el procedimiento requerido para los efectos de acceder a los beneficios pactados en el contrato colectivo en referencia.


3. Con el objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 quáter N inciso final del Código del Trabajo, el empleador debe informar por escrito al trabajador, al momento del inicio de las labores para las que fue contratado, sobre la existencia o no del o los sindicatos legalmente constituidos en la empresa, así como aquellos que puedan conformarse con posterioridad a su ingreso y comunicarles este hecho en el plazo previsto en la citada disposición legal, proporcionándoles, para tal efecto, los medios de contacto del o los sindicatos de que se trate, con el objeto de que puedan requerirles información sobre el pacto de aplicación futura y de extensión de los beneficios del instrumento colectivo del que sean parte dichas organizaciones.

4. El eventual incumplimiento por el empleador de lo dispuesto en el inciso final del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo, acorde con el análisis efectuado en el cuerpo del presente oficio, podría ser constitutivo de una práctica antisindical, en los términos previstos en el artículo 289 del Código del Trabajo, materia esta de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.

Saluda atentamente a Uds.,


NATALIA ROZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




MGC/MPK
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Control

TIVIT Chile Tercerización de Procesos, Servicios y Tecnología SpA