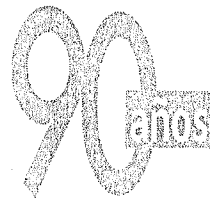




DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 14377(2525) 2014.



Jurídico

6006

ORD.: N°

MAT.: Responde consultas acerca de la licitud de difundir noticias referidas a una negociación colectiva en curso.

ANT.: 1) Instrucciones de 24.2.2015 de la Jefa de Unidad de Dictámenes del Departamento Jurídico.

2) Presentación de 11.12.2014 de don Francisco Tapia G.

SANTIAGO,

17 NOV 2015

DE : DIRECTOR DEL TRABAJO

A : SR. FRANCISCO TAPIA GUERRERO
SANTA LUCÍA 344 OF.52
SANTIAGO

Mediante presentación del antecedente, se ha requerido a este Servicio un pronunciamiento sobre la licitud de las siguientes acciones de la empresa durante la negociación colectiva:

a) Difundir noticias o antecedentes acerca de la negociación, comentarios de opinión, entrevistas a las partes o cualquiera comunicación sobre las propuestas de las partes, a través de medios de comunicación masivos, como un canal de televisión, radio o prensa escrita.

b) Difundir noticias o antecedentes acerca de la negociación, comentarios de opinión, entrevistas a las partes o cualquiera comunicación sobre las propuestas de las partes, a través de medios de comunicación internos, como revistas, páginas web o correos electrónicos.

c) Derecho a réplica cuando se difundan por medios internos o externos, informaciones que atribuyan a la empresa posiciones, conductas o cualquier otra cuestión atinente a la negociación.

Al respecto, informo a Ud. lo siguiente:

1. La negociación colectiva se encuentra regida por las disposiciones contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo, normativa que establece el procedimiento a que se deben someter las partes.

Sin perjuicio de lo prescrito en los artículos 314; 314 bis; 314 bis A y B de dicha ley, los procedimientos de la negociación colectiva referidos a notificaciones, entrega de respuestas, ofertas y antecedentes, así como las solicitudes y comunicaciones a los Servicios del Trabajo, y en general, toda manifestación de voluntad de las partes intervinientes en el proceso de negociación, deben sujetarse necesariamente a aquello que permite el legislador, no pudiendo ninguna de las partes atribuirse la facultad de sustituir o desconocer la reglamentación adjetiva que para la materia ha contemplado nuestro ordenamiento jurídico.

2. El derecho a la negociación colectiva se erige como un derecho fundamental propio del ámbito del Derecho del Trabajo –un derecho laboral específico,

según la doctrina comparada¹-, por cuanto integra la sustancia de la libertad sindical amparada por la Constitución Política y Convenios Internacionales.

En efecto, como destaca el profesor Eduardo Caamaño al referirse al concepto de libertad sindical, *“se puede concluir que forman parte de su contenido esencial el derecho de sindicación (faz orgánica) y naturalmente el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados, mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga (faz funcional)”*. El mismo autor agrega: *“Además, puede afirmarse que ésta sería la concepción de la libertad sindical que consagra la Constitución Política de la República, si se analizan de manera armónica e integrada las disposiciones de los artículos 19 N° 16, 19 y 26 de la CPR, en concordancia con los principios contenidos en los mencionados Convenios N° 97 y 98 de la OIT ratificados por Chile.”*²

3. Por su parte, la libertad de opinión e información es un derecho fundamental consagrado en la Carta Suprema en el artículo 19 N°12, disposición que en su inc.1° dice:

“La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado.”

El amplio contenido de esta garantía ha sido suficientemente reconocido por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, quien, por ejemplo, en sentencia Rol 2541 de 18 de noviembre de 2013, en lo que interesa, sostuvo:

“Que la Constitución robustece la idea de libertad de expresión a través de distintos mecanismos. En primer lugar, al calificar la garantía como “libertad de emitir opinión y de informar” (artículo 19, N° 12°). Con ello se reconoce ausencia de todo tipo de restricción u obstáculo en la emisión, divulgación y recepción de la opinión o información (Bronfman, Martínez y Núñez, ob.cit., p. 274). No se necesita permiso previo para opinar o informar (Cea, José Luis; Derecho Constitucional chileno, tomo II, Ediciones PUC, Santiago, 2012, p. 387). En segundo lugar, por la vía de establecer que esta libertad se puede ejercer “en cualquier forma y por cualquier medio”. Con la primera expresión, se subraya que ésta se puede ejercer de manera oral o escrita, mediante sonidos, signos, imágenes, figuras, etc. (...) Con la segunda, se alude a las radios, prensa, revistas, folletos, televisión, internet (Cea, José Luis, ob.cit., p. 388; Silva Bascuñán, Alejandro, Tratado de Derecho Constitucional, tomo XII, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2008, p. 320; Nogueira, Humberto, Derechos fundamentales y garantías constitucionales, tomo I, Editorial Librotecnia, Santiago, 2007, p. 599). En tercer lugar, al establecer que dicha libertad se ejerce “sin censura previa”. La censura directa consiste en un control o examen verificado antes de la comunicación o divulgación, realizado por una autoridad o por un particular, que puede traducirse en impedir, limitar o dificultar la publicación o difusión de la opinión o información. Esta Magistratura ha señalado que la expresión “sin censura previa” equivale a “sin interferencia de nadie” (STC 226/1995) y puede consistir no sólo en una acción negativa (impedir la difusión), sino también puede consistir en una acción positiva: imponer que se entregue una información (STC 226/1995), sin perjuicio de lo que emana del derecho a recibir información (STC 226/1995). La noción de ausencia de censura previa dispuesta por la Constitución abarca también a los medios indirectos que la pueden producir. Para la doctrina este principio de la no censura previa va asociado al de responsabilidad, pues todo el sistema está basado en que primero se emite la opinión y si hay delito o abuso, se incurre en responsabilidad. (...).”

¹ Palomeque L., Manuel C., Los derechos laborales en la Constitución Española, C.E.C., Madrid, 1991.

² Edo.Caamaño Rojo; El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva; Rev. de Derecho de la PUC Valparaíso XXX (Valp., Chile, 2008)

De este modo, la libertad de opinión e información, también participa del cúmulo de derechos y garantías constitucionales de que gozan las personas al interior de la sede laboral, dentro de la cual, por cierto, se encuentra el proceso de negociación colectiva, resultando contraria al ordenamiento jurídico toda restricción que sea impuesta injustificadamente por la autoridad o por un particular.

La magnitud de la libertad en comento, además, ha sido expresamente reconocida en el ámbito del Derecho del Trabajo merced a la Ley 20.087, normativa que la incorporó al catálogo de derechos que quedan amparados por el juicio de Tutela Laboral conforme al actual artículo 485 inc.1° del Código del ramo.

4. Por su parte, las prácticas antisindicales y desleales están reguladas en los artículos 289 a 294 bis del Código del Trabajo. De dicha preceptiva se extrae que son tales aquellas acciones que atenten contra la libertad sindical.

Habiendo entonces una tipificación genérica de práctica antisindical o desleal –art.289 inc.1°- y sin perjuicio de la mención meramente ejemplar que hace el legislador en los artículos 289 inc.2°; 290 inc.2°; y 291 del citado Código, cabe señalar que el ilícito podrá cometerse mediante cualquier conducta que traiga aparejado el perjuicio sindical que el orden laboral proscribiera, y en tal sentido, posible es incurrir en práctica antisindical mediante el abuso de la libertad de expresión e información si la acción de marras produce el aludido resultado.

A su turno, el artículo 291 letra b) del C. del Trabajo se encarga de establecer un tipo específico cuando ocurre privación o restricción indebida de la libertad de expresión, disponiendo al efecto que *“incurren, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical: b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato”*.

Similar mecanismo ocupa el legislador al tratar las prácticas desleales en la negociación colectiva (arts.387 a 390 bis del C. del Trabajo).

En efecto, se encarga de establecer un tipo genérico en el inc.1° del artículo 387, disponiendo: *“Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos”*, lo que permite concluir que un acto de abuso de la libertad de opinión e información que obstaculice el proceso de negociación podrá dar lugar al ilícito referido; a la vez que incorpora en el artículo 388, una específica tipificación de práctica desleal bajo los términos siguientes: *“Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.*

Especialmente incurren en esta infracción:

d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.”

Ahora bien, es el mismo Código del Trabajo, en sus artículos 292 inc.3° y 389 inc.3°, el que entrega exclusivamente a los tribunales de justicia el conocimiento y resolución de las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva, correspondiendo aplicar al efecto el procedimiento de Tutela Laboral.

5. Que, atendidas las precisiones anteriores y teniendo en cuenta el marco de potestades que el ordenamiento jurídico concede a este Servicio, no es posible pronunciarse acerca de la licitud de las acciones que Ud. somete a consulta, por cuanto, la eventual tensión entre ambas libertades o el conflicto de derechos fundamentales que pudiera visualizarse al enfrentar la libertad sindical con la libertad de opinión e información, corresponde sea resuelta mediante el respectivo juicio de ponderación, mismo que sólo opera

en el ámbito demarcado por el caso concreto, no siendo viable una solución genérica o meramente teórica como la solicitada en la presentación que nos convoca, sin caer en una jerarquización abstracta de derechos constitucionales, lo cual, a estas alturas, es opción descartada por doctrina y jurisprudencia.

Por último, cabe afirmar que, en el evento de producirse un caso concreto de colisión de los derechos en comento, máxime si con motivo de ello se configura una práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva, serán los tribunales de justicia los únicos competentes para conocer y fallar la controversia.

Sin otro particular,

Saluda a Ud.,



CHRISTIAN MELIS VALENCIA
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO


JFCC/RGRICLCh

Distribución:

- Dest.
- Jurídico
- Partes
- Control