



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 1408(75)/99

ORD. Nº 2702 , 152 ,

MAT.: Determina cuáles son las informaciones concernientes a organizaciones sindicales que los Servicios del Trabajo están obligados a proporcionar.

ANT.: Memorandum Nº 42 y 39, de 10.-03.99 y 04.03.99, respectivamente, ambos del Departamento de Relaciones Laborales.

FUENTES:

Constitución Política, artículos 5º, inciso 2º y 19 Nº 14; ley Nº 18.575, artículo 81; D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 40.

CONCORDANCIAS:

Dictamen Nº 2711/142, de 06.-05.97.

SANTIAGO,

26 MAYO 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante los memorándum del antecedente se solicita que esta Dirección determine cuáles son las informaciones concernientes a organizaciones sindicales que el Servicio se encuentra obligado a proporcionar ante un requerimiento de terceros en tal sentido.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Acorde con lo manifestado por ese Departamento en los memorándum citados en el antecedente, para los efectos de determinar cuáles son las informaciones relativas a organizaciones sindicales que el Servicio está obligado a proporcionar, cabe distinguir entre:

a) Aquellas actuaciones respecto de las cuales la ley impone a los propios sindicatos el deber de informar a terceros su ocurrencia, y

b) Aquellas otras respecto de las cuales el legislador no ha contemplado indicaciones.

En el primer caso, correspondiendo por disposición de la ley a la respectiva organización sindical, el deber de comunicar o informar, cabe señalar que no resulta jurídicamente procedente que este Servicio proporcione supletoriamente la información requerida, debiendo en tal caso hacerse presente al solicitante que deberá proporcionársela directamente el

sindicato de que se trate, procediéndose eventualmente a la aplicación de la sanción legal prevista para el caso de incumplimiento. Así sucederá, por ejemplo, de acuerdo al artículo 225 del Código del Trabajo, tratándose de la obligación del directorio sindical de comunicar por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, y con ocasión de la comunicación al empleador de la misma nómina cada vez que se elija el directorio sindical y el delegado sindical.

En relación con las actuaciones respecto de las cuales el legislador no ha contemplado indicaciones que regulen el modo cómo debe entregarse la información y cuál es el órgano competente para ello, cabe señalar, en primer término, que resulta necesario conciliar dos principios rectores: por una parte, el deber de la Dirección del Trabajo de supervigilar la legalidad de las actuaciones sindicales, en conformidad a lo establecido en el artículo 10, letra a) del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio, y por la otra, el principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19 Nº 19 de la Constitución Política de la República.

Es preciso tener presente, además lo preceptuado por las normas constitucionales y legales que imponen al Servicio el deber de responder y comunicar los resultados de las actuaciones que efectúe en el ejercicio de sus funciones públicas.

Sobre el particular, el artículo 5º, inciso 2º, de la Constitución Política de la República, dispone:

"El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes".

Por su parte, el artículo 19 Nº 4 del texto constitucional establece:

"La Constitución asegura a todas las personas:

"El derecho de presentar peticiones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado, sin otra limitación que la de proceder en términos respetuosos y convenientes".

En relación con lo anterior, el artículo 8º de la Ley Nº 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, señala que:

"Los órganos de la Administración del Estado actuarán por propia iniciativa en el cumplimiento de sus funciones, o a petición de parte cuando la ley lo exija expresamente o se haga uso del derecho de petición o reclamo.

"Los procedimientos administrativos deberán ser ágiles y expeditos, sin más formalidades que las que establezcan las leyes y reglamentos".

De la concordancia de las disposiciones jurídicas citadas se sigue que nuestro constituyente reconoce como una garantía constitucional el llamado derecho de petición, que en materia laboral se concreta principalmente en la facultad de efectuar denuncias, aún vigente la relación laboral, y reclamos, una vez extinguida dicha relación.

La existencia de todo derecho importa como correlativo necesario la presencia de un deber u obligación de un sujeto de derecho determinado, que en el caso de los derechos subjetivos públicos, como el de petición, corresponde al Estado, el que debe efectuar una prestación que satisfaga o dé cumplimiento al contenido del respectivo derecho.

Así, mientras la Constitución reconoce a todas las personas el derecho de efectuar peticiones como una garantía constitucional, impone al Estado el deber de actuar en el cumplimiento de sus funciones, una de cuyas vías de inicio es precisamente, según el artículo 89 de la Ley de Bases Generales de Administración del Estado, el ejercicio del derecho de petición.

De esta manera, la inversa del derecho de petición corresponde al deber de actuación del órgano estatal requerido, siendo elemento básico para entender solucionada dicha obligación, la comunicación de los resultados de la actuación solicitada.

Como señala la doctrina constitucional *"el derecho de petición no puede separarse de la obligación de la autoridad de dar respuesta y pronunciarse sobre la solicitud que ha sido presentada, ya que separada de tal obligación, carece de verdadera utilidad y eficacia"*. (M. Verdugo y E. Pfeffer. Derecho Constitucional. Editorial Jurídica, pág. 275, Tomo I).

De esta manera, existe constitucionalmente para todo órgano público que haya sido impelido a ejercer sus funciones públicas por los particulares -en el ejercicio del derecho de petición-, el deber de responder los resultados de su actuación, sin perjuicio de que no existe disposición legal alguna que establezca de manera general la forma en que deben los órganos del Estado dar a conocer los resultados de sus actuaciones a los requirentes de la actividad estatal, correspondiendo a cada Servicio o Repartición fijar, dentro de la normativa que lo regule, la forma en que cumplirá con el deber señalado.

Así lo confirma la historia del precepto, ya que la Comisión de Estudios de la Constitución estableció en el proyecto respectivo, que *"la autoridad dará respuesta a las peticiones que se formulen conforme a las normas que contempla la ley"*.

De este modo, existe por una parte el deber constitucional impuesto a este Servicio de responder las peticiones efectuadas por los particulares, y, por otro, la facultad legal del mismo para determinar el modo de responder a los particulares dichas peticiones.

La Dirección del Trabajo se encuentra, entonces, desde el punto de vista jurídico, dotada de la facultad de fijar la modalidad en que dará cumplimiento al imperativo constitucional señalado, debiendo para ello respetar las limitaciones que la Constitución y la Ley han establecido al efecto.

Sobre este particular, el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, establece como límite el respetar en el procedimiento administrativo escogido para dar respuesta y entregar información sobre gestiones a particulares, la disposición contenida en el artículo 40 de dicho texto legal, que previene:

"Queda prohibido a los funcionarios del trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones.

"Incurrirán, además, en las sanciones establecidas en el artículo 246 del Código Penal si revelasen secretos industriales o comerciales de que hubieran tenido conocimiento en razón de su cargo".

La disposición legal preinserta debe ser entendida en coherencia con las disposiciones constitucionales y legales antedichas, las cuales, según ya se expresó, imponen el deber de responder y comunicar los resultados de las actuaciones que efectúen los órganos estatales en el ejercicio de sus funciones públicas.

De este modo, la disposición del artículo 40 del D.F.L. precitado, no tiene obviamente por sentido impedir a este Servicio entregar información sobre sus procedimientos administrativos, sino impedir que dicha entrega recaiga sobre información de una empresa que tenga el carácter de secreta o reservada.

Abona la interpretación señalada de la disposición legal en comento el tenor literal de la misma, en especial, su inciso segundo que agrega a la sanción de suspensión o destitución contemplada en el inciso primero, las señaladas en el artículo 246 del Código Penal, en caso que la divulgación tuviese por objeto secretos comerciales o industriales.

Cabe señalar que el inciso segundo del artículo 40 del D.F.L. precedentemente transcrito, no se refiere a una situación distinta de la contemplada en el inciso primero, sino que se trata de la misma infracción agravada por la naturaleza de los secretos que se revelan, a saber, de carácter comercial o industrial.

De este modo, de la interpretación armónica de ambos incisos se sigue que la prohibición a la que están sujetos los funcionarios de este Servicio consiste en revelar o divulgar datos secretos. La sanción, a que haya lugar, en el caso de ser estos últimos de orden comercial o industrial, se ve agravada en conformidad a las penas señaladas en el artículo 246 del Código Penal.

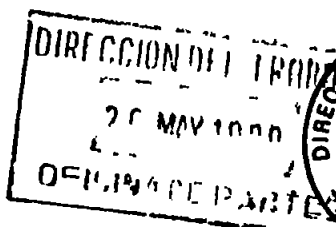
Armonizando todo lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible concluir que, en lo concerniente a las actuaciones sindicales respecto de las cuales el legislador no ha consignado indicaciones, al Servicio le asiste la obligación de proporcionar toda aquella información que no aborde cuestiones internas o reservadas de la respectiva organización sindical, sino que se limite a entregar datos objetivos como, por ejemplo, señalar que determinado trabajador tiene la calidad de dirigente sindical, indicar desde cuándo la detenta, informar sobre la fecha que se efectuó determinada votación, especificar si se verificó ante un ministro de fe e individualizarlo, etc.

Por el contrario, en conformidad al artículo 40 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, precedentemente transcrito, le está prohibido proporcionar información que diga relación con datos personales de los afiliados, antecedentes relativos al funcionamiento del sindicato, como, entre otros, actas de asambleas, listados de cuentas o de socios, etc., o que pudieren afectar la autonomía sindical o implicar la restricción del derecho de sindicación, por ejemplo, antecedentes de la organización que amedrenten a los trabajadores para afiliarse a ella o datos de los socios encaminados a determinar quienes podrían ser futuros dirigentes sindicales, etc.

En este orden de ideas, es posible afirmar que ante una solicitud acerca de la legalidad de la constitución de un sindicato, será suficiente informar al requirente que analizado el respectivo expediente se verificó el cumplimiento de los requisitos legales, sin que sea necesario detallar, el número de participantes, el cumplimiento de requisitos habilitantes para ser elegido director, etc.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar que, en lo concerniente a las actuaciones sindicales respecto de las cuales el legislador no ha consignado indicaciones, los Servicios del Trabajo se encuentran obligados a proporcionar toda aquella información que no aborde cuestiones internas o reservadas de la respectiva organización sindical, sino que se limite a entregar datos objetivos, pero le está prohibido proporcionar antecedentes que digan relación con el funcionamiento del sindicato o que pudieren afectar la autonomía sindical o implicar la restricción del derecho de sindicación.

Saluda a Ud.,



MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

FCGB/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control
Boletín, Deptos. D.T., Subdirector
U. Asistencia Técnica, XIII Regiones
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social
Sr. Subsecretario del Trabajo