



DEPARTAMENTO JURIDICO
K.298 (73) 2017

6429

ORD.: _____/

Juridico

MAT.: No resulta procedente que el empleador condicione la publicación del afiche al cambio de sus destinatarios, pues ello implicaría inmiscuirse en la forma como el sindicato entabla su relación con sus afiliados, cuestión que pugna con la garantía constitucional de autonomía sindical.



ANT.: 1) Instrucciones de 05.11.2018, 19.03.2018, 09.11.2017 y 12.07.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Nota de respuesta de 30.01.2017, de Francisco Espinoza Vargas, Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitadas.
3) Ord. N°380 de 20.01.2017, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
4) Presentación de 10.01.17, de Sindicato de Empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Ltda.

SANTIAGO,

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO

19 DIC 2018

A : SINDICATO DE EMPRESA ACCENTURE CHILE, ASESORÍAS Y SERVICIOS LTDA.
acnsindicato@gmail.com
MARCO ANTONIO N°16810
MAIPU/

Mediante presentación del antecedente 4) se ha solicitado un pronunciamiento que determine si se ajusta a derecho que la empresa observe el contenido del afiche que el sindicato pretende publicar en el diario mural de la empresa, para informar sobre el beneficio de movilización.

En forma previa a resolver sobre el particular y con el objeto de dar cumplimiento al principio de contradicción e igualdad de las partes, se dio traslado de la presentación reseñada en el párrafo anterior a la empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Ltda., para que entregara sus puntos de vista al respecto. Esta diligencia fue evacuada dentro del plazo conferido, a través del documento del antecedente 2), el que expone, en términos generales, que la discrepancia surge con motivo de los destinatarios a quienes va dirigido el afiche que la organización sindical solicitó publicar en el diario mural de la empresa.

Al respecto indica que la publicación tenía por objeto comunicar sobre el beneficio de movilización contenido en el contrato colectivo suscrito

entre la empresa y el sindicato requirente, en virtud del cual las partes pactaron que el sindicato sería el encargado de contratar directamente el transporte de acercamiento a los socios que trabajan en la localidad de Curauma, gasto que sería reembolsado por la empresa contra entrega de las facturas respectivas.

Agrega la empresa, que los destinatarios del beneficio de movilización en comento son los socios del sindicato recurrente y, eventualmente, aquellos trabajadores a quienes el empleador decida extender el beneficio, no obstante, el encabezado del afiche que se pretende publicar utiliza el término "colegas", cuyo alcance podría entenderse extensivo a trabajadores a quienes la empresa no ha decidido beneficiar.

En tal sentido, la empresa señala que su actuación no ha sido contraria a la libertad sindical ni ha tenido un ánimo de censura, toda vez que la única condición requerida para proceder a la publicación del afiche en el diario mural ha sido que se precise en el mismo los destinatarios del anuncio, en el sentido de dirigirlo, exclusivamente, a los socios del sindicato, pues, la facultad de extender los beneficios de un instrumento colectivo a trabajadores sin afiliación sindical es privativa de la parte empleadora.

Para resolver sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que de acuerdo a lo planteado en el artículo 220 N°1 del Código del Trabajo, uno de los fines que corresponde a las organizaciones sindicales es el de velar por el cumplimiento de los instrumentos colectivos y hacer valer los derechos que de ellos nazcan.

Lo precedentemente expuesto se traduce en el deber que recae en el empleador de garantizar el libre ejercicio de la actividad sindical y, en lo que respecta a la presentación en estudio, otorgar las facilidades para que la organización sindical pueda cumplir su cometido.

En tal sentido, resulta pertinente destacar que el artículo 2 del Convenio 135 de la OIT, establece que los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades propias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin que ello signifique perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

De ello se sigue que la protección otorgada al ejercicio de la actividad sindical debe ir orientada en el sentido de conciliar adecuadamente los derechos constitucionales de autonomía y libertad sindical, por un lado, con el derecho de propiedad e iniciativa económica, por el otro.

Para el logro del fin mencionado, este Servicio ha estimado pertinente recurrir al principio de la proporcionalidad, que, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa contenida en dictamen N° 2210/35, de 05.06.2009, consiste en efectuar un examen de admisibilidad o ponderación de la restricción que se pretende adoptar basado en la valoración del medio empleado (constricción del derecho fundamental) y el fin deseado (ejercicio del propio derecho). Tal principio de proporcionalidad admite, a su vez, una subdivisión en tres sub principios que, en su conjunto, comprenden el contenido de este principio genérico, a saber:

a) El "**principio de la adecuación**": El medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto;

b) El "**principio de necesidad**": Este exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa; y,

c) El "**principio de proporcionalidad en sentido estricto**": Por éste, se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

De esta suerte, analizado el caso en consulta a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino sostener que lo planteado por la empresa, podría exceder el juicio de proporcionalidad antes descrito, toda vez que el argumento empleado para condicionar la publicación del afiche se reduce a evitar una situación hipotética, cuya ocurrencia resulta incierta.

En efecto, afirmar que el empleo del término “colegas”, en la publicación del anuncio, conlleva la extensión del beneficio que se publicita, es extremar una postura a fin de constreñir un derecho constitucionalmente protegido, cuestión que –en opinión del suscrito– resulta improcedente.

Sostener lo contrario, vale decir, que el empleador pueda condicionar la publicación del afiche al cambio de sus destinatarios, implicaría inmiscuirse en la forma como el sindicato entabla su relación con sus afiliados, cuestión que pugna con la garantía constitucional de autonomía sindical, entendida ésta como aquella que tiene el ente colectivo para desarrollar las finalidades que le son propias.

A su vez, una conducta como la descrita podría encerrar una posible práctica antisindical, calificación que corresponde efectuar al Juzgado del Trabajo respectivo, sin perjuicio de las atribuciones que el inciso 5° del artículo 292 del Código del Ramo, confiere a la Inspección del Trabajo para denunciar al tribunal competente los hechos de los que tome conocimiento y que estime como constitutivos de práctica antisindical o desleal, debiendo acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente.

Finalmente y para su mayor información, cumpla con señalar que con fecha 01.04.2017 entró en vigencia la ley 20.940 que modifica –entre muchos otros aspectos–, la regulación habida en materia de extensión de beneficios, cuya aplicación ya no es facultad privativa del empleador. De ello se sigue que la jurisprudencia de este Servicio, contenida en dictamen N°303/01, de 18.01.17, haya resuelto que a partir de la entrada en vigencia de la ley N°20.940, no se podrán realizar extensiones unilaterales de beneficios respecto de instrumentos colectivos, aun cuando estos hayan sido suscritos con anterioridad a la entrada en vigencia de la citada ley.

Sin perjuicio de lo anterior, el dictamen en comento señala que las extensiones de beneficios practicadas con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N°20.940, esto es, al amparo del antiguo artículo 346, producirán todos sus efectos, vale decir, los beneficios deberán seguir siendo otorgados hasta el término de la vigencia del instrumento colectivo extendido.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, jurisprudencia administrativa invocada y disposición legal citada, cumpla con informar a Ud. que sobre la materia en consulta debe estarse a lo resuelto en el cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.,


DAVID ODDÓ BEAS
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




ESP/MBBA

Distribución:

- Accenture Chile, Asesorías y Servicios Ltda.;
- Jurídico;
- Partes;
- Control.