



DEPARTAMENTO JURÍDICO
K. 6226(1115)/2015

ORD. N°

0541

Jurídico

MAT.: Atiende consultas relativas a la forma y condiciones de ejercicio del derecho que le asiste al Sindicato de Empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada, de celebrar, fuera de las horas de trabajo, reuniones ordinarias y extraordinarias al interior de la empresa, así como en el recinto destinado por la mandante de dicha entidad empleadora para la prestación de servicios de sus trabajadores.

ANT.: 1) Instrucciones, de 01.12.2015 y 30.09.2015, de Jefa Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
2) Respuesta, de 21.07.2015, de Accenture Chile, Asesorías y Servicios Ltda.
3) Ord. N°3247, de 01.07.2015, de Jefe Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (s).
4) Presentación, de 18.05.2015, de Sindicato de Empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada.

SANTIAGO, 25 ENE 2016

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO

A : SEÑORES PEDRO QUISPE LUYO Y VÍCTOR TOLEDO GONZÁLEZ
PRESIDENTE Y SECRETARIO
SINDICATO DE EMPRESA
ACCENTURE CHILE, ASESORÍAS Y SERVICIOS LIMITADA
GALVARINO GALLARDO N°1659, DPTO. 703
PROVIDENCIA/

Mediante presentación citada en el antecedente 4) requieren un pronunciamiento de este Servicio sobre diversas materias relativas al derecho que asiste a los dirigentes sindicales de ingresar a las dependencias en las que prestan servicios sus afiliados, en especial:

1. Si en su calidad de directores sindicales tienen derecho a ingresar a las dependencias de la empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada, ubicadas en la ciudad de Santiago y en Curauma, Valparaíso, en las que prestan servicios trabajadores afiliados a su organización.

2. Si se ajusta a derecho la instrucción impartida por el gerente de Operaciones de la empresa, de prohibir a los directores sindicales el ingreso a las dependencias en referencia, después de las 19:00 horas, impidiendo de esta forma la realización de las acostumbradas reuniones con los socios, fuera del horario de trabajo.

3. Si conforme a la legislación vigente y con arreglo a lo estipulado en el contrato colectivo vigente celebrado por las partes en referencia, el sindicato que dirigen tiene derecho a utilizar las aludidas dependencias de la empresa, para llevar a cabo reuniones ordinarias y extraordinarias, fuera del horario de trabajo.

4. Si el sindicato tiene derecho a que su asesor legal lo acompañe en las reuniones que sostenga con sus afiliados en dependencias de la empresa y en la sala de reuniones del Edificio CORFO.

Tal petición obedece a la necesidad de zanjar los problemas surgidos al respecto entre las partes, aclarando, en primer lugar, que sus socios prestan servicios de consultoría y *outsourcing* informático para la empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada, en dependencias de las empresas mandantes, o bien, en establecimientos propios de la primera.

Agregan que con el fin de reunirse con sus socios y facilitar la asistencia de estos últimos, a partir de la constitución del sindicato que dirigen han promovido que las reuniones se lleven a cabo en recintos de la empresa, denominados SITE, en Santiago y Edificio CORFO, en Curauma, Valparaíso, fuera de la jornada laboral, precisando que la cláusula 22.2 del contrato colectivo suscrito por su organización estipula: «*La Empresa otorgará facilidades al Sindicato para que efectúe reuniones con sus afiliados, fuera de la jornada laboral*», pacto que resulta concordante con la norma del artículo 255 del Código del Trabajo.

Es así que en el mes de abril planificaron realizar dos asambleas generales de socios, una el día 15, en Santiago y otra el 16, en el Edificio CORFO, en Curauma, las que contarían con la presencia de su nuevo asesor legal, el que debía hacerse cargo, a su vez, de responder las dudas surgidas en el marco de la moción de censura de la directiva sindical, proceso que se estaba desarrollando al interior del sindicato.

Precisan al respecto que la asamblea fijada para el día 15 de abril del año en curso se llevó a cabo con la presencia del aludido asesor legal, en el auditorio de la CONSTRAMET, debido a la negativa de la empresa a facilitar el casino del SITE para tal efecto, pese a que es el único recinto con capacidad para albergar a los socios que laboran en Santiago.

Por su parte, la asamblea fijada para las 19:30 horas del día siguiente, que se desarrollaría, como de costumbre, en la sala de reuniones del Edificio CORFO de Curauma —de uso exclusivo de la empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Ltda.—, no pudo llevarse a efecto, pese a que había sido autorizada, con fecha 10.04.2015, por la gerente de Recursos Humanos de la empresa, atendiendo la petición que en tal sentido efectuara su organización, mediante correos electrónicos de 08.04.2015 y 09.04.2015. Ello porque al arribar al lugar, el día 16.04.2015, el guardia de turno les señaló que existía una instrucción expresa por parte del gerente de Operaciones de la empresa —luego de la huelga hecha efectiva por su organización a fines del 2014—, de prohibir el ingreso al recinto después de las 19:00 horas, especialmente si se trataba de la directiva del sindicato.

Expresan, finalmente, que luego de media hora de espera en la zona de estacionamiento del edificio y de comunicarse telefónicamente con la gerente de Recursos Humanos de la empresa, se les autorizó el ingreso al edificio, pero a esa hora buena parte de los socios se habían retirado, sumado al hecho de haberse negado la entrada a las dependencias empresariales a su asesor legal, bajo el pretexto de que no formaba parte del sindicato ni de la empresa. Sin embargo, la reunión se celebró igualmente, pero en el primer piso del edificio, con el asesor y los pocos socios que esperaron, hecho por el que fueron recriminados por la aludida gerente, agregando esta última que la restricción de ingreso al edificio era una política de CORFO, no obstante lo cual aclaró que el asesor legal tampoco podía entrar al SITE, en Santiago, es decir, a ninguna de las dependencias de la empleadora.

Al respecto, el representante empresarial, en respuesta a traslado de la presentación conferido por este Servicio, con el objeto de hacer efectivo el principio de bilateralidad, expone que su representada siempre ha procurado dar facilidades al sindicato para reunirse con sus afiliados, tanto en Santiago como en Curauma, y que en una reunión celebrada entre las partes, con fecha 25.02.2015, estas acordaron un procedimiento para solicitar las salas ubicadas en las dependencias de su

representada, que incluye el envío por el sindicato de un correo electrónico, indicando día, hora y duración de la asamblea y el número de personas que asistirán. Asimismo, en dicha reunión y en conversaciones previas, se les explicó a los dirigentes que la empresa no podía comprometer la seguridad de sus instalaciones y la de sus trabajadores autorizando para la celebración de asambleas masivas, el uso de un espacio de grandes dimensiones, como el casino del SITE, en Santiago, por no estar diseñado para ello, además de que su uso fuera de la jornada laboral significa organizar tareas de mantenimiento, limpieza y vigilancia, que están fuera del alcance de su representada, sin perjuicio de conceder a la organización el uso de otras salas o instalaciones para tal efecto, siempre que se trate de un número acotado de participantes. Ello —y no un ánimo antisindical— explica la situación a la que aluden los requirentes en su presentación, en relación a la reunión agendada para el día 15 de abril del año en curso.

Respecto de la reunión llevada a cabo el día 16 de abril del presente, en el SITE Curauma, en Valparaíso, advierte que las instalaciones de la empresa no son de su propiedad sino de CORFO, quien es la que fija el procedimiento de ingreso al edificio y que ha establecido la prohibición de entrada a personas no autorizadas, en su calidad de cliente de su representada, quien, por su parte, debe proteger la información confidencial de la que es propietaria la primera, razón por la cual ha dispuesto que toda persona que quiera ingresar a su edificio debe pertenecer a Accenture Chile, Asesorías y Servicios Ltda. y estar debidamente identificada y autorizada, obligación que ha contraído esta última con sus clientes que es conocida por el sindicato.

En lo concerniente al correo electrónico, de 08.04.2015, dirigido por el sindicato a la gerente de Recursos Humanos, a través del cual solicita autorización para hacer uso de la sala de reuniones del edificio Curauma, para el día jueves 16 de abril de 2015, a partir de las 19:30 y hasta las 20:30 horas, hace presente que en dicho correo no se informó quiénes asistirían a la reunión y que los dirigentes no prestan servicios en dichas instalaciones, de forma tal que en ocasiones anteriores las reuniones con los trabajadores que allí laboran se había llevado a cabo vía conexión remota; de este modo, al no explicitar el sindicato que los dirigentes concurrirían personalmente al edificio de Curauma, fue que su representada, si bien dio instrucciones de que se reservara la sala para el uso de los socios del sindicato, no informó a CORFO de la visita de los tres dirigentes sindicales al edificio fuera de la jornada. Es por ello —y no con un ánimo vejatorio, como acusa el sindicato— que en principio se les denegó la entrada.

Precisa que el presidente del sindicato efectivamente llamó por teléfono, pasadas las 19:00 horas, a la gerente de Recursos Humanos, luego de lo cual la empresa realizó todas las diligencias tendientes a obtener la autorización de ingreso de los dirigentes al edificio, sin embargo, dicho representante gremial no habría aclarado que iban acompañados del asesor legal y por tanto, el guardia de turno no autorizó su ingreso, pero sí el de los tres directores. Es así que solo en la segunda llamada telefónica efectuada por el presidente sindical a la gerente de Recursos Humanos, el primero habría aclarado que los acompañaba el asesor, por lo que no fue posible obtener inmediatamente una autorización de ingreso para este último, atendido lo cual, la gerente en referencia sugirió que los dirigentes ingresaran a la sala y efectuaran la reunión y que el asesor, por su parte, los esperara en el primer piso. Sin embargo, los dirigentes se negaron y decidieron —sin autorización— llevar a cabo la asamblea sindical en la recepción del edificio con los socios aún presentes.

Niega, por último, que los mencionados gerentes de Operación y de Recursos Humanos, o algún otro ejecutivo de la empresa hubieran dado instrucciones generales de prohibición de ingreso de los dirigentes sindicales; por el contrario, su ingreso y movilidad dentro de la empresa se permite, siempre que ello haya sido previamente acordado y coordinado con su representada, con arreglo a lo sostenido por esta Dirección, en dictámenes 4749/207, de 22.08.1996 y 763/30, de 29.01.1996.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 255 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 3º, prescribe:

Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes.

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que, fuera de las horas de trabajo, las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias o extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos que digan relación con las mismas, y que dentro de la jornada de trabajo, solo pueden efectuar las reuniones convenidas previamente con el empleador o sus representantes.

Se colige, asimismo, que para estos efectos, constituye también sede de una organización sindical todo recinto situado dentro de la empresa en que habitualmente se reúne la organización respectiva.

Ahora bien, del contexto de la ley se infiere que *«las materias concernientes a la respectiva entidad»*, a que alude el inciso 1º de la norma antes transcrita, son aquellas que el artículo 220 del Código del Trabajo enumera y describe, bajo el epígrafe *Son fines principales de las organizaciones sindicales*, entre otros, representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo; velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales; prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos; canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

Así, este Servicio ha sostenido invariablemente que para tratar aquellas materias propias del quehacer sindical, el directorio de un sindicato podrá reunirse con sus afiliados en las sedes de la organización, incluidas las que se encuentren ubicadas al interior de la empresa en que estos prestan servicios, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo, y aun dentro de la jornada, previo acuerdo con el empleador.

Igual criterio ha sustentado este Servicio, en consideración a lo dispuesto por las normas antes transcritas y comentadas, tratándose del ingreso de los asesores a la sede de una organización sindical a la que prestan sus servicios. En efecto, mediante dictamen N° 5155, de 20.10.83, sostuvo que no resulta procedente impedir dicho ingreso a la sede sindical, situada dentro del recinto de la empresa y su asistencia a las asambleas, a las personas que contraten las organizaciones sindicales para que las asesoren en el proceso de negociación colectiva.

Esta Dirección ha sostenido también, mediante dictamen N°3093/155, de 18.05.95, que la interpretación precedente resulta coincidente con la intención o espíritu que tuvo el legislador al establecer la facultad de las partes negociadoras de contar con asesores en las reuniones pertinentes, con el objeto de que, frente a una negociación colectiva tecnificada, los involucrados posean un completo y cabal dominio de los antecedentes que justifiquen las distintas argumentaciones, contando para ello con la asesoría necesaria; principio que se encuentra claramente expresado en el inciso 1º del artículo 327, que dispone: *«Además de los miembros de la comisión negociadora y de los apoderados del empleador, podrán asistir al desarrollo de las negociaciones los asesores que designen las partes, los que no podrán exceder de tres por cada uno de ellas»*.

Siguiendo con el razonamiento anterior, esta Dirección sostuvo, mediante dictamen N°4271/166, de 15.09.2004, que lo dispuesto por la norma antes transcrita permite concluir que, encontrándose la asesoría de profesionales directamente vinculada al quehacer sindical y al procedimiento de negociación colectiva, no puede el empleador impedir el acceso de los asesores a las sedes sindicales y su asistencia a las asambleas, aun cuando aquellas se encuentren ubicadas dentro de las dependencias de la empresa.

Por consiguiente, preciso es convenir, en conformidad a las normas legales precitadas y jurisprudencia administrativa invocada, que el directorio de un sindicato puede reunirse con sus afiliados en las sedes de la organización, incluidas las que se encuentren ubicadas en el interior de la empresa en que dichos trabajadores prestan servicios, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo, y aun dentro de la jornada, previo acuerdo con el empleador.

Por iguales consideraciones a las ya analizadas, es posible sostener que no resulta procedente impedir el ingreso a la sede sindical, situada dentro del recinto de la empresa y su asistencia a las asambleas, a las personas que contratan las organizaciones sindicales para que las asesoren en el proceso de negociación colectiva o, como en la especie, en otras materias inherentes al quehacer sindical, pues sostener lo contrario implicaría desconocer el hecho de la creciente complejidad de las materias relacionadas con las relaciones laborales y la normativa jurídica aplicable, que ameritan la participación de dichos profesionales.

Al respecto, cabe advertir también, que en conformidad a la jurisprudencia uniforme y reiterada de este Servicio, contenida, entre otros, en el dictamen N°763/30, de 29.01.1996, si bien es cierto, en nuestro ordenamiento jurídico la autonomía sindical encuentra su sustento tanto a nivel legal como constitucional, no lo es menos que el ejercicio de dicho derecho no puede importar el libre y total arbitrio para quienes lo ejerzan, toda vez que ello implicaría afectar seriamente otra garantía, consagrada también legal y constitucionalmente, el derecho de propiedad que asiste a la empresa respecto de las dependencias donde se desarrollan las faenas y, consecuentemente, limitar sus facultades de administración.

En estas circunstancias, a la luz de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citada, y de acuerdo a los antecedentes proporcionados por las partes, debe necesariamente concluirse que no se ajusta a derecho la medida adoptada por la empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada, consistente en no autorizar a los dirigentes del sindicato recurrente y su asesor, a que se reúnan con los afiliados que laboran en el SITE, en la ciudad de Santiago, en el casino con que cuenta dicho recinto, que es el único con capacidad para albergar a los aludidos socios de la organización.

La conclusión anterior se sustenta, en primer término, en lo dispuesto en el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República, que consagra el derecho de libertad sindical, según el cual:

La Constitución asegura a todas las personas:

El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas.

Al respecto, esta Dirección, mediante dictámenes N°s. N°2422/140, de 25.07.2002 y 4271/166, este último ya citado, ha señalado que la aludida garantía constitucional incluye el derecho con que cuenta el ente colectivo de desarrollar las actividades que le son propias.

Lo anterior se ve reafirmado si se tiene en consideración que, tanto la norma constitucional citada como las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo sobre la materia, entre ellas las ya analizadas, constituyen la materialización de la aplicación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por nuestro país, que versan sobre la materia que nos ocupa.

Así, en lo pertinente, el Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, dispone en su artículo 3:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por su parte, el Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que debe otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, en sus artículos 1 y 2, prevé:

Artículo 1

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 las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades propias para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Cabe destacar, seguidamente, lo consignado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, en cuanto a que, por una parte, «*Los gobiernos deben garantizar el acceso de los representantes sindicales a los lugares de trabajo, con el debido respeto del derecho de propiedad y de los derechos de la dirección de la empresa, de manera que los sindicatos puedan comunicarse con los trabajadores para que puedan informarles de los beneficios que pueden derivarse de la afiliación sindical*». (*Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición [revisada], 2006, capítulo 18, párrafo 1103, p.240).

Asimismo, el citado Comité consignó al respecto: «*Para que la libertad sindical tenga significado, las organizaciones de trabajadores pertinentes deberían ser capaces de promover y defender los intereses de sus miembros, disfrutando de la posibilidad de utilizar las instalaciones necesarias para el ejercicio adecuado de sus*

funciones en calidad de representantes de los trabajadores, incluido el acceso al lugar de trabajo de los miembros de los sindicatos». (Op.cit., capítulo 18, párrafo 1106, p.241).

De este modo, si bien nuestra Constitución ya contemplaba un concepto amplio de libertad sindical, con la incorporación de las referidas normas supranacionales a nuestro ordenamiento jurídico interno no resulta posible discutir tal aserto.

Lo señalado precedentemente obliga a concluir que dicha garantía constitucional se traduce entonces, en la especie, tanto en la plena libertad que asiste a los dirigentes y trabajadores afiliados al sindicato recurrente para desarrollar la actividad sindical, como en el libre ingreso de su asesor, en especial en períodos de negociación colectiva, a cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo.

Cabe referirse, finalmente, a las razones tenidas en vista por la empresa en referencia para no autorizar, o a lo menos, obstaculizar el ingreso de los dirigentes de que se trata y del asesor sindical al edificio de propiedad de CORFO —empresa mandante de la primera según lo señalado por el representante de la empleadora— ubicado en el Parque Industrial Curauma, en Valparaíso, para sostener una reunión con los socios de la respectiva organización sindical que allí laboran.

Al respecto, cabe señalar que las especiales condiciones en que laboran los trabajadores de Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada, por la circunstancia de prestar servicios en dependencias asignadas a la primera por su mandante, CORFO, no puede importar que a esta última le sea inoponible la garantía constitucional que protege a tales dependientes.

En efecto, la circunstancia de haberse suscrito un contrato civil entre las ya aludidas entidades empresariales, Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada y CORFO, implica necesariamente, para la mandante, la obligación de no perturbar el derecho que asiste a los trabajadores de la primera, de desarrollar actividades sindicales —así como otras cualesquiera—, siempre y cuando no se vulnere con ello otras garantías constitucionales, como la moral, el orden público o el bien común.

Lo anterior, por cuanto, la naturaleza del contrato de prestación de servicios que habrían suscrito por las referidas empresas, no puede dejar sin efecto el contenido esencial del derecho fundamental, en estudio, esto es, la libertad sindical de los trabajadores comprendidos en dicha prestación de servicios, como dependientes del contratante que se obliga a ejecutarla y aun cuando sean terceros ajenos a dicho acto jurídico bilateral.

Tal aseveración se funda en que los derechos fundamentales de contenido típicamente laboral, como lo es el analizado, tienen un efecto horizontal, pues irradian las relaciones entre los particulares. Lo anterior se ve corroborado por la norma del artículo 6º de la Constitución, que en sus incisos 1º y 2º, establece:

Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

Por su parte, esta Dirección, mediante dictámenes N°2856/0162, de 30.08.2002 y N°4271/166, de 15.09.2004, señaló: *«De esta forma, los derechos fundamentales han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia horizontal o pluridireccional».*

Agrega el citado oficio: *«La propia Constitución Política, en el inciso segundo, del artículo 6, da forma al “principio de vinculación directa de la Constitución”, al prescribir que “Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo».* Lo

anterior, por cuanto, «*En dicha norma, se contiene la obligación, para los poderes públicos y también para los ciudadanos, de someterse a la Constitución, es decir, se vincula directamente a los individuos privados al contenido de la Constitución, del cual forma parte, en un lugar de privilegio, la normativa sobre derechos fundamentales sin necesidad de desarrollos legislativos ulteriores —autosuficiencia de la norma fundamental—. Así también, lo ha reconocido expresamente esta Dirección, al señalar que "...el carácter imperativo de la norma [...] constitucional obliga tanto a las autoridades públicas como a todos los ciudadanos". (Ordinario 4541/319, de 22.09.98)*».

Con todo, aparece evidente, en la situación que se examina, la necesidad de analizar si el derecho de propiedad y la libertad de empresa de la entidad mandante, garantías estas contempladas en el artículo 19 N^{os}. 21 y 24 de la Constitución Política y que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica y, por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, asignándole un conjunto de facultades organizativas dirigidas al logro del proyecto empresarial, pueden afectar el libre ejercicio de la actividad sindical de los trabajadores que allí laboran. Ello, por cuanto, los derechos fundamentales no son absolutos y por ende, reconocen como límites el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales, la moral, el orden público y el bien común.

A este respecto, la citada jurisprudencia administrativa sostiene que, por lo mismo, en el ejercicio de un derecho fundamental puede producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, el que ha de resolverse mediante la utilización de mecanismos de ponderación en clave constitucional, puesto que si bien, tal colisión tiene su origen e incluso se conforma en el seno de la empresa, trasciende tal ámbito para ubicarse en sede constitucional.

De acuerdo al razonamiento del referido oficio —que sigue la doctrina constitucionalista, en cuanto a la estructura de los derechos fundamentales—, es posible vislumbrar tres ámbitos diferenciados que conforman el derecho fundamental: el *espacio delimitado*, el *espacio limitado* y el *contenido esencial*. El primero, señala el ámbito máximo de extensión del derecho. El segundo, dentro del espacio delimitado, está dado por la privación de determinadas manifestaciones del derecho de una protección definitiva, en tanto que, en el tercero nos encontramos en el ámbito respecto del cual todo límite resulta inadmisibles.

En tales circunstancias, para conocer cuál es el *ámbito delimitado* del derecho, la actividad interpretativa ha de dirigirse necesariamente a la conformación que del derecho efectúa la norma constitucional para determinar su extensión máxima de protección.

En cuanto al *ámbito limitado*, o dicho de otra forma, a la posibilidad de imponer límites al derecho fundamental, estos suponen una intromisión en el ámbito delimitado del derecho, excluyendo o modulando su eficacia o protección, afectando con ello a determinados sujetos, facultades o garantías que se encuentran dentro de la extensión máxima de protección del derecho.

De esta forma, y citando la misma jurisprudencia administrativa: «*...los derechos fundamentales no son ilimitados o absolutos, reconocen como una consecuencia necesaria de la unidad de interpretación del ordenamiento constitucional ciertos límites a su ejercicio, límites que inexcusablemente deben fundarse en la protección de otros derechos o bienes constitucionales, la moral, el orden público y el bien común [...] De esta forma, todo derecho, en razón de su naturaleza limitada, debe ceder en su virtualidad protectora para armonizarse y compatibilizarse con otros bienes y derechos, también de relevancia constitucional*».

De lo ya señalado en párrafos que anteceden, no cabe sino colegir que cualquier interpretación sobre los eventuales límites a un derecho fundamental ha de llevarse a cabo restrictivamente, dada la fuerza expansiva que estos poseen y la exigencia de una opción inequívoca por su aplicación plena.

Así, existen ciertos requisitos que comprenden la aplicación del denominado *principio de proporcionalidad*, que sirve de medida de valoración de la justificación constitucional de un derecho fundamental. Dicho principio admite, a su vez, una división en sub principios, que en su conjunto comprenden el contenido de aquel: el *principio de adecuación*, en cuya virtud, 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 y el *principio de necesidad*, que exige que la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de forma tal que no exista otro medio de alcanzar dicho objetivo, y el *principio de proporcionalidad en sentido estricto*, por el cual 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.

Por su parte, el *contenido esencial* del derecho —garantía reconocida en el artículo 19 N°26 de nuestra carta fundamental— supondrá, de acuerdo al dictamen ya citado, «*la existencia de un núcleo irreductible, inaccesible a todo intento limitador. De esta forma, la posibilidad de imponer un límite al ejercicio libre del derecho fundamental, basado en el ejercicio de otros derechos constitucionalmente relevantes, ha de estar determinada por el respeto al contenido esencial del mismo, constituyéndose éste, a su vez, en lo que la doctrina ha denominado un "límite a los límites"*. (Ignacio de Otto Pardo, *Derechos Fundamentales y Constitución*. Madrid, 1988, p.125)».

En similar sentido se pronunció el Tribunal Constitucional, mediante sentencia de 24.02.97, causa rol N°43, en la cual se sostuvo que se desconoce el contenido esencial del derecho cuando este queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojan de la necesaria protección. Es decir, cuando al derecho se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible como tal y se impide su libre ejercicio.

En estas circunstancias, a la luz de la jurisprudencia administrativa invocada, no cabe sino sostener que en la situación en estudio, la limitación a la libertad sindical impuesta por la empresa empleadora, quien justifica su actuar por las medidas de control de ingreso que habría dispuesto la empresa mandante, se traduce en una limitación tal a la actividad sindical de los trabajadores respectivos, que haría impracticable el libre ejercicio del derecho fundamental que les asiste, la libertad sindical, sin que, por otra parte, dicho obstáculo a su ejercicio se justifique por la necesaria protección del contenido esencial de otras garantías constitucionales en juego, como el derecho a la libre empresa y el de propiedad de las referidas entidades.

En efecto, si se considera que las empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada se habrían obligado a prestar los servicios mediante la ejecución de labores por sus dependientes en el establecimiento de la mandante, en tanto que esta última, a proporcionar un recinto para la prestación de los servicios por los trabajadores de la primera, no se vislumbra en qué sentido la celebración de reuniones sindicales y el ingreso del asesor de la organización sindical a dicho recinto, fuera de las horas de trabajo, podría importar una limitación a los aludidos derechos de la mandante.

De esta suerte, las partes debieron necesariamente entender implícito en el contrato de prestación de servicios suscrito, el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores que materialmente debían ejecutar las labores, en las condiciones ya expresadas, entre cuyas manifestaciones se encuentra necesariamente la posibilidad de ejercer libremente la actividad sindical, fuera de las horas de trabajo.

Sostener lo contrario implicaría, en la práctica, como ya se señalara, la imposibilidad para los trabajadores que allí laboran de ejercer actividades sindicales, vulnerándose, de esta forma, la citada garantía constitucional.

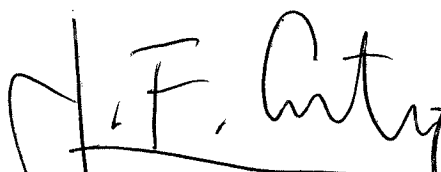
Por último, cabe hacer presente que, por las circunstancias antes anotadas, la empresa empleadora de los trabajadores afectados, quién al momento de contratar con su mandante la referida prestación de servicios en las especiales condiciones ya expuestas, se constituyó en la titular del resguardo de los derechos fundamentales de sus dependientes, frente a la otra contratante, no podía, en opinión de


este Servicio, obstaculizar el ingreso de los dirigentes sindicales y su asesor al lugar de trabajo de sus socios para llevar a cabo la reunión sindical de que se trata, escudándose en la negativa de la mandante a otorgar tal autorización.


De esta forma, por las circunstancias expresadas precedentemente, medidas como las adoptadas por la empresa empleadora, pueden, a juicio del suscrito, constituir una práctica antisindical, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 289 del Código del Trabajo, infracción ésta cuyo conocimiento y resolución corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las normas constitucionales, convenios internacionales y disposiciones legales citadas, así como jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que al Sindicato de Empresa Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada le asiste el derecho a celebrar, fuera de las horas de trabajo, reuniones ordinarias y extraordinarias en el recinto destinado por la empresa mandante para la prestación de servicios de los dependientes de la empresa contratista Accenture Chile, Asesorías y Servicios Limitada en el denominado edificio CORFO Curauma, en Valparaíso y a que se permita el ingreso de sus asesores a dichas reuniones.

Saluda atentamente a Uds.,


JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




ABP/MPKC
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Accenture Chile Ltda. Asesorías y Servicios Ltda.
(Rosario Norte N°532, Piso 6, Las Condes).