

LOS LÍMITES A LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN DEL EMPLEADOR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL

THE LIMITS TO FREEDOM OF EXPRESSION OF THE EMPLOYER IN COLLECTIVE BARGAINING IN A CONSTITUTIONAL PERSPECTIVE

*Cecilia Rosales Rigol**

RESUMEN: Mediante el presente trabajo se realiza un análisis constitucional del ejercicio de la libertad de expresión del empleador en el contexto de las relaciones laborales, especialmente en el proceso de negociación colectiva. Para tal efecto, se revisan las normas del *Código del Trabajo* con el objetivo de precisar los ámbitos en que esta libertad adquiere especial relevancia, así como las limitaciones a su ejercicio. De lo anterior, se concluye que, si bien la legislación, en especial con la reforma laboral de 2016, busca fomentar un espacio de diálogo y acuerdo para el fomento de relaciones laborales justas y equilibradas entre las partes, existe una asimetría en la protección de la libertad de expresión en perjuicio del empleador, consecuencia de una regulación estricta del proceso de negociación colectiva (reglada) y las sanciones asociadas a la comisión de prácticas desleales.

PALABRAS CLAVE: Libertad de expresión - Negociación colectiva - Empleador - Reforma laboral.

ABSTRACT: By means of the present work, it is carried out a constitutional analysis of the exercise of freedom of expression of the employer in the context of labor relations, especially in the collective bargaining process. For this purpose, the regulations of the Labor Code are revised in order to

* Profesora de Derecho Constitucional, Facultad de Derecho Pontificia Universidad Católica de Chile.

specify the areas in which this freedom acquires special relevance, as well as the limitations on its exercise. From the above, it is concluded that although the legislation, especially with the labor reform of 2016, seeks to promote a space for dialogue and agreement for the promotion of fair and balanced labor relations between the parties, there is an asymmetry in the protection of the freedom of expression to the detriment of the employer, as a consequence of a strict regulation of the collective bargaining process (regulated) and the sanctions associated with the commission of unfair practices.

KEYWORDS: Freedom of expression - Collective Bargaining - Employer - Labor Reform.

I. EL PROBLEMA DE LA EFICACIA HORIZONTAL DE LOS DERECHOS EN LA EMPRESA

La ciudadanía del trabajador es una de las principales manifestaciones del proceso de constitucionalización del derecho del trabajo. Permitted recognizing the titularidad de los derechos fundamentales del trabajador en la empresa, afianzando los límites al poder del empleador.

En efecto tal como afirma el profesor Sergio Gamonal, en los años recientes, la doctrina laboral, la jurisprudencia y también el legislador han aceptado la aplicación horizontal de los derechos fundamentales no propiamente laborales (o inespecíficos), esto es, aquellos que detenta el trabajador como persona, afirmando que estos no pueden quedar postergados por el hecho de ser parte de un contrato de trabajo¹.

Como sostiene el profesor Eduardo Caamaño, la eficacia horizontal cobra especial relevancia en el ámbito del trabajo, porque la relación laboral posee un elemento particular que la diferencia de otras relaciones entre particulares, cual es el vínculo de subordinación del trabajador frente a su empleador y del que deriva un poder de dirección y control reconocido por el sistema jurídico que rompe la posición de equivalencia necesaria en las relaciones jurídicas de derecho privado².

Dicha eficacia de los derechos fundamentales del trabajador fue recogida en nuestro ordenamiento con la reforma introducida al *Código del Trabajo* por la ley n.º 19759, en virtud de la cual se dispuso expresamente que el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador tiene como límite el respeto a las garantías fundamentales de los trabajadores.

¹ GAMONAL (2009), p. 72.

² CAAMAÑO (2006), p. 21.

Con posterioridad, el legislador, consciente de la necesidad de contar con un proceso eficaz que asegurase la protección de los derechos fundamentales inespecíficos, instituyó (ley n.º 20087) el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, haciendo posible la aplicación efectiva de la eficacia horizontal de los derechos, especialmente por medio del principio de proporcionalidad o juicio de ponderación como mecanismo para la solución de controversias de derechos fundamentales³.

La amplia discrecionalidad que cabe reconocer al juez y el complejo proceso de interpretación constitucional (atendida la ambigüedad e indeterminación de los preceptos fundamentales), hace de la ponderación un instrumento no exento de críticas y dificultades.

Lo cierto es que la eficacia horizontal de los derechos fundamentales, consecuencia de la fuerza normativa directa y vinculante de la Constitución, quedó reconocida en nuestro ordenamiento laboral con referencia al trabajador. Tal como afirma Nicolás Barrio, coherente con el espíritu de esta legislación, el *Código del Trabajo* (artículos 5 inciso primero y 154bis) se centra en la protección de los derechos fundamentales exclusivamente desde la perspectiva del trabajador, estableciendo, de esta forma, una preferencia absoluta inaceptable, en tanto que la necesidad de dar protección a la parte más débil no puede significar que se desconozcan o supriman los derechos fundamentales del empleador. En apoyo de su tesis, cita diversas disposiciones del derecho comparado que reconocen una titularidad amplia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, como es el caso de la Constitución del Perú, artículo 23, inciso 3º y el Estatuto de los Trabajadores de España, artículo 2⁴.

No podemos menos que reconocer que las facultades empresariales miradas desde la perspectiva constitucional, se vinculan y encuentran su sustento en el ejercicio de derechos fundamentales clásicos como son el derecho de propiedad, el derecho a ejercer libremente cualquier actividad económica, o el derecho a la libertad de trabajo, en cuanto a su libre contratación. Sin embargo, ¿solo estos derechos fundamentales del empleador generan conflictos en la relación laboral o son los únicos que pueden ser invocados siempre y en toda circunstancia frente a los derechos fundamentales del trabajador?

³ El profesor Eduardo Caamaño, antes de la entrada en vigencia de este instituto procesal, venía reconociendo el papel de la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo en la nueva forma de comprender el derecho laboral, materializando el efecto de irradiación de los derechos fundamentales de los trabajadores en cuanto persona al ámbito de la empresa. CAAMAÑO (2006), p. 43.

⁴ BARRIOS (2003).

Partiendo de una afirmación incuestionable como es que en la relación laboral la parte más poderosa y, por ende, la más proclive a cometer una vulneración de derechos en la generalidad de los casos es el empleador, es posible admitir que hay ciertos ámbitos en que este podría ver lesionado injustamente otros derechos fundamentales, y no tenga asegurada una fórmula efectiva destinada a garantizar su ejercicio y respeto.

Hace unos años las murallas de un conocido hospital clínico de Santiago se encontraban cubiertas por una gran cantidad de carteles en que los trabajadores en huelga de dicha entidad se expresaban en términos ofensivos, y en algunos casos injuriosos en contra de sus empleadores, opiniones que eran reflejo, probablemente, del descontento existente con motivo del inconcluso proceso de negociación colectiva. ¿Tales expresiones pueden considerarse ejercicio mismo de la libertad de expresión que la Constitución reconoce a todas las personas y, por lo mismo, también a los trabajadores en el ámbito de sus relaciones laborales, o corresponde a un ejercicio abusivo frente al derecho a la honra del empleador (en tanto persona natural) o al prestigio de la empresa (en tanto persona jurídica)?

Teniendo presente lo anterior, se advierte que existe al menos un espacio de conflicto en que el empleador podría reclamar la afectación de derechos, sin que con ello se contradiga la lógica garantizadora (principio prooperario) de la legislación laboral. Me refiero a aquella etapa en que estos negocian bajo la representación de un sindicato y se encuentran amparados por el fuero respectivo, puesto que al estar colectivamente organizados adquieren una posición de mayor peso en relación con el empleador.

Podría ocurrir, también, y sucede, que los trabajadores o sindicatos en un proceso de negociación colectiva o huelga difundan por medios masivos cierta información inexacta o manifiestamente falsa para presionar a sus empleadores a dar solución a sus demandas.

Ante estas posibles conductas, nos surge varias interrogantes ¿Podría el empleador en ejercicio de su libertad de expresión emitir pronunciamientos con el fin de aclarar tales informaciones o defenderse de las imputaciones injustas, injuriosas o calumniosas? ¿Podría aquello ser constitutivo de una injerencia en perjuicio de la libertad sindical de los trabajadores?

Como se verá más adelante, la libertad de opinión e información de los trabajadores está efectivamente garantizada en el ámbito laboral, especialmente a través de la protección de la libertad sindical, concretamente con las figuras de las prácticas antisindicales. La libre expresión de las ideas y el derecho a la información resultan muy importantes para que las organizaciones sindicales puedan gozar de los medios necesarios para cumplir con sus fines, especialmente cuando negocian colectivamente, pero no existe como contrapartida el necesario reconocimiento de la libertad de expresión que también corresponde al empleador en este mismo proceso.

La reforma laboral aprobada el año 2016, en cierta medida, pretendió abordar el fondo de estos cuestionamientos. En efecto, uno de los objetivos primordiales de este cambio legislativo es lograr legitimar un sistema institucional que permita procesar el conflicto laboral, generando un procedimiento que contenga un conjunto de incentivos destinados a promover el diálogo al interior de la empresa, el acuerdo y mecanismos pacíficos de controversias⁵.

Cabe precisar que con esta reforma, las garantías a la libertad sindical se constituyen mediante la tipificación de dos tipos de injerencia ilegítima, las prácticas antisindicales (capítulo IX, libro III) y las prácticas desleales en la negociación colectiva (título IX, libro IV). De acuerdo con la Dirección del Trabajo, la nueva preceptiva ha venido a vigorizar la sanción de estas conductas, como garantía no solo de la libertad sindical, sino, también, del derecho a la negociación colectiva y del derecho a la huelga⁶.

Lo cierto es que si la libertad de expresión del empleador no está expresamente prevista en el *Código*, podría concluirse que no se admite su ejercicio bajo ningún pretexto, y si, por el contrario, es posible reconocerle algún ámbito de ejercicio, habría que preguntarse si gozaría de alguna tutela en tal sentido. Tales cuestionamientos son los que espero abordar a lo largo del presente trabajo.

Si bien el empleador no contará con la misma protección que se ha previsto en favor del trabajador, a mi juicio, no podemos negarle o desconocerle su libertad de expresión en el marco de la relación laboral, como no podemos hacerlo en ningún otro ámbito, no solo porque hacerlo sería inconstitucional, sino, también, por tratarse de un derecho de especial trascendencia para las sociedades democráticas actuales.

Sin embargo, abordar la cuestión anterior no es tan sencilla. Su ejercicio debe ser compatibilizado con otros derechos fundamentales, en especial con la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente. Ello se explica lógicamente en la idea que los derechos no son nunca categorías absolutas y despliegan su potencial en un contexto social en que hay otros que también realizan conductas amparadas en el ejercicio de otros derechos de igual valor y jerarquía.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, a través de diversos pronunciamientos, reconoce que los trabajadores y empleadores tienen derecho a la libertad de expresión y a la libertad sindical y se sostiene, en tal sentido, que ambas libertades deben ser complementarias y no contradictorias⁷.

⁵ Véase Mensaje n.º 1055-362, de 29 de diciembre de 2014 en *Boletín* N.º 9835-13, Cámara de Diputados, Proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al *Código del Trabajo*. Disponible en www.camara.cl/pley/pley_detalle.aspx?prmID=10248&prmBL=9835-13

⁶ Dictamen N.º 0999/0027, de 2 de marzo de 2017, p. 2.

⁷ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2013).

Para los efectos del presente trabajo, y dada la amplitud del tema, me centraré en adelante especialmente en el ejercicio de la libertad de expresión con motivo de un proceso de negociación colectiva y huelga. Pero para ello me avocaré primeramente a realizar algunas precisiones conceptuales de orden constitucional.

II. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Conforme al artículo 19 N° 12 de la Constitución, todas las personas tienen derecho a su libertad de emitir opinión y a su libertad 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.

Si bien este derecho nació históricamente asociado a la prensa por la necesidad de preservar dicha libertad frente a la injerencia del Estado, hoy está reconocida su eficacia entre particulares. Es importante señalar que su reconocimiento se extiende no solo a las personas naturales, sino, también, a las personas jurídicas.

Nuestra Carta Fundamental, complementada, además, por las normas de los tratados internacionales⁸, reconoce la libertad de expresión en sus dos vertientes, es decir, en tanto libertad de opinión y libertad de información.

La opinión debe ser diferenciada, por tanto, de la información.

Para el profesor José Luis Cea, la opinión “es un juicio de valor pronunciado por quien tiene un conocimiento intermedio entre la ignorancia y la ciencia”⁹; siguiendo al profesor Humberto Nogueira, la libertad de opinión consiste en “poner de manifiesto ante otros todo lo que tiene origen y/o consecuencia en la esfera psíquica de una persona por su propia voluntad”¹⁰, en otras palabras, difundir e intercambiar todo aquello que se cree o piensa, de naturaleza eminentemente subjetiva.

Por el contrario, la información es

“el caudal de conocimientos y pensamientos que incluyen tanto la narración objetiva de los hechos, como las imágenes, descripciones, signos, símbolos, caricaturas, estadísticas, relatos y comentarios, sean subjetivos o no”¹¹;

⁸ Art. 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas y art. 13 de la Convención Americana de Derechos Humanos de la OEA.

⁹ CEA (2012), p. 386.

¹⁰ NOGUEIRA (2002), p. 18.

¹¹ CEA (2012), p. 386.

luego la libertad de informar incluye tanto la libertad de recibir como la de comunicar, publicar, difundir informaciones y el acceso a la fuentes de información¹², y constituye el supuesto base de las opiniones, entendiendo que ellas se forman de la libre comunicación y difusión de las noticias e ideas.

Según el profesor José Luis Cea, existe un problema de fondo, cual es que en ocasiones la información incluye el comentario subjetivo, es decir, una opinión sobre los hechos objetivos. No se trata de un relato puro de los acontecimientos, sino que se han introducido juicios o evaluaciones, a veces imperceptibles por el receptor del mensaje. Para dicho autor, no hay libertad de expresión allí donde solo se autoriza, o se puede informar respecto de hechos objetivos, prohibiendo comentarlos. Cuando ello ocurre se está en camino a la censura. La cuestión resulta compleja, pues no es raro también que bajo el amparo del ejercicio de la libertad de opinión se encubra lo que, en realidad, sean afirmaciones descalificadoras del destinatario de aquellas¹³.

La jurisprudencia ha recogido la distinción entre una opinión y una información, particularmente relevante cuando debe resolver conflictos entre la libertad de expresión y el derecho a la honra. Y reconoce que la opinión por el hecho de ser subjetiva puede ejercerse en forma más amplia, pues no requiere “de ser probada científicamente o verificable empíricamente, entendiendo que su único límite está en no utilizar expresiones vejatorias o insultos innecesarios para la expresión de ideas”. En tal sentido, la libertad de emitir opinión y la crítica son inherentes al régimen democrático, en especial cuando se trata de autoridades¹⁴. En esa línea, la doctrina reconoce que la crítica es esencial en la vida democrática y ella sería imposible de realizar si existiese el riesgo que fuere siempre objeto de imputación penal¹⁵. Luego, se considera suficientes los delitos de injuria y de calumnia como instituciones penales para la protección de la honra.

Es importante precisar que el ejercicio de estas libertades admite cualquier forma y medio. Es decir, puede efectuarse de manera oral o por escrito, en privado o públicamente, por canales de televisión, diarios, radios, revistas, folletos, libros, incluso internet, así lo ha entendido la jurisprudencia judicial.

Debemos acotar, también, que estas libertades se ejercen sin censura previa, es decir, no pueden estar sometidas a una autorización anterior a su difusión. En ese sentido, el profesor José Luis Cea, aclara, en cuanto a los sujetos activos de este ilícito, que

¹² NOGUEIRA (2002), p. 25.

¹³ CEA (2012), p. 387.

¹⁴ Sentencia Corte Suprema, rol N° 36.753-2015, de 17 de marzo de 2016, considerando sexto.

¹⁵ NOGUEIRA (2004). Citado por dicha sentencia.

“pueden incurrir en censura las autoridades del Estado y también los particulares. En el ámbito de las relaciones laborales, del ejercicio de la cátedra docente o en el mundo de los negocios es fácil descubrir ejemplos que ilustran lo dicho”¹⁶.

Lo anterior es sin perjuicio de la propia autolimitación, y de aquellas restricciones o limitaciones, que con carácter parcial y por tiempo limitado pueden ser impuestas por el legislador, respetando la Constitución.

De acuerdo con la Carta Fundamental, la libertad analizada está sujeta a un sistema de responsabilidades ulteriores. Según el profesor Humberto Nogueira:

“El sistema de responsabilidad en materia de libertad de opinión e información opera como indican la Constitución en su artículo 19 N° 12 y la Convención Americana de Derechos Humanos en su artículo 13.2, con posterioridad al ejercicio de la libertad. Es un control jurídico y judicial que respeta la autodeterminación de las personas y de los medios de comunicación social, ya que les posibilita decidir si expresan o no un juicio, opinión o información, aunque al hacerlo les puede generar responsabilidades civiles y penales”¹⁷.

La libertad de información, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, importa el derecho de libre elección, es decir, el derecho a proporcionar libremente la información que se desee, expresión de la amplia autonomía reconocida a la persona.

Por otra parte, la información, tiene como límite inherente la veracidad de la narración, exigiendo un mínimo de razonabilidad en la comprobación de los hechos afirmados. No es sinónimo de verdad objetiva, pero se excluye la información falsa, es decir, “aquella dada con el deliberado fin de engañar, se da con dolo o mala fe”¹⁸. La información errónea, por el contrario no siempre genera responsabilidad, y generalmente es entendido como el resultado de un concepto equivocado en la mente del informante.

Por último, la información admite como límite el carácter secreto, reservado o pertinente a la esfera privada del contenido del mensaje. Así, por ejemplo, de acuerdo con la ley n.º 19733 sobre Libertades de opinión e información y ejercicio del periodismo, no podrá invocarse como eximente de responsabilidad, la veracidad de ciertas actuaciones, cuando ellas se refieran al ámbito de la vida privada de las personas, y no existiere consentimiento del interesado.

¹⁶ CEA (2012), p. 387.

¹⁷ NOGUEIRA (2002), p. 59.

¹⁸ *Op. cit.*, p. 31.

Nuestra Constitución no reconoce expresamente el derecho a recibir información o a ser informado, pero conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, eso no significa que no cabe reconocerlo como un derecho fundamental en sí mismo y no solo como reflejo de la libertad del comunicador¹⁹.

Cabe concluir, entonces, que la libertad de expresión no es un derecho absoluto, y como tal, puede estar sujeto a restricciones.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el artículo 13 de la Convención respectiva reconoce expresamente que este derecho-libertad puede estar sujeto a limitaciones y que estas deben cumplir ciertas condiciones para ser legítimas, tales como: deben estar establecidas en la ley, no pueden estar sujeta a censura previa, sino a responsabilidades ulteriores y ser necesarias para asegurar el respecto a los derechos o la reputación de los demás o la protección de la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas²⁰.

A propósito de un estudio comparativo entre la jurisprudencia de la Corte Interamericana y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Adriana Jiménez Ulloa, sostiene que entre estos textos convencionales se advierte un diferente tratamiento de las posibles limitaciones al ejercicio de la libertad de expresión. Del texto de la Convención Americana se desprende la hipótesis de una extralimitación a la libertad de expresión que genera un tipo de responsabilidad posterior. Por el contrario, la Convención Europea admite que el ejercicio de la libertad pueda condicionarse, dando lugar a límites que se aplican antes que suceda una extralimitación o un ejercicio abusivo de la libertad de expresión “y puede significar [...], con el correspondiente sustento, la prohibición de su ejercicio”²¹.

Si bien el texto constitucional chileno consagra un sistema de responsabilidades posteriores al ejercicio abusivo del derecho al igual que la Convención Americana, nuestro ordenamiento jurídico contempla situaciones en que se encuentra restringido *ex ante* el ejercicio de la libertad de expresión. Ello ocurre en relación con los procesos de votaciones populares, por ejemplo, en la prohibición de aludir a asuntos ideológicos o de carácter partidista en la propaganda electoral para los plebiscitos comunales (artículo 30 de la ley n.º 18700), y con el periodo de receso de la propaganda

¹⁹ NOGUEIRA (2002), p. 34.

²⁰ Véase en libro *Marco Jurídico Interamericano sobre el derecho a la libertad de expresión*, de la Relatoría Especial para la Libertad de Expresión, aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 30 de diciembre de 2009, OEA Ser. L/V/II, CIDH/RELE/INF.2/09, p. 22.

²¹ JIMÉNEZ (2010), p. 58.

electoral (artículo 32 de la ley n.º 18700). También en otros ámbitos como cuando se prohíbe a los medios de prensa difundir imágenes o nombres que identifiquen a menores de edad implicados en hechos delictuales (artículo 33 de la ley n.º 19733), entre otras disposiciones e, incluso, en el carácter no deliberante, o de neutralidad política partidista, de la Fuerzas Armadas y Carabineros, del cual no cabe duda se desprende una restricción significativa el ejercicio de la libertad de expresión de los integrantes de dichas instituciones (artículo 101 de la Constitución).

En consecuencia, es posible y legítimo que el Estado pueda imponer ciertas restricciones antes del ejercicio de esta libertad en casos específicos y calificados, siempre que estén establecidos en la ley.

Debe tenerse presente que la Constitución impone como límite a las limitaciones o regulaciones de los derechos fundamentales, la protección o no afectación del núcleo esencial (artículo 19 n.º 26). Conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional un derecho resulta afectado en su “esencia” cuando se le priva de aquello que le es consustancial de manera que deja de ser reconocible o, bien, se le imponen condiciones, tributos o requisitos que lo hacen irrealizable o lo entran más allá de lo razonable²². El contenido y el alcance de esta garantía son cuestiones que hoy se discuten en la doctrina²³, sin embargo, si el ordenamiento constitucional lo contempla expresamente, como en nuestro caso, debe tener alguna significación jurídica. Ante esto, cabe reconocerle al menos dos funciones posibles, y en ningún caso contradictorias: la primera afirma que la garantía en cuestión se impone como una barrera final que no puede ser sobrepasada por el legislador, de modo que al momento de establecer medidas restrictivas debe oponer el texto constitucional expreso como un límite al vaciamiento de los derechos fundamentales; y la segunda, en cuanto se exige una justificación a toda restricción que se equipara a la idea de prohibición de exceso o al principio de proporcionalidad²⁴.

Reconociendo que la libertad de expresión admite límites que compatibilicen su ejercicio con el legítimo ejercicio de otros derechos fundamentales, finalizamos esta parte añadiendo que en la compleja cuestión de definir los términos de la regulación del legislador, el Tribunal Constitucional chileno, ejerciendo el control preventivo de constitucionalidad de las leyes, ha precisado la necesidad de recurrir al principio de proporcionalidad

²² Véase sentencia del Tribunal Constitucional, rol n.º 43-1987, considerando vigésimo primero, disponible en www.tribunalconstitucional.cl/wp/expedientes2?rol=43-87

²³ Véanse las dificultades teóricas acerca de la precisión y aplicación de la garantía del contenido esencial en CASAL (2010), pp. 287-326.

²⁴ CASAL (2010), pp. 297, 299 y ss.

para determinar si una medida restrictiva es admisible constitucionalmente. Esto significa que deberá examinar las exigencias de necesidad, idoneidad y proporcionalidad estricta de toda medida restrictiva para verificar si persigue un fin legítimo, si es el medio para obtener ese fin y si resulta tolerable, respectivamente²⁵.

Analizaremos, a continuación, la libertad de expresión en el ámbito de las relaciones laborales.

III. LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN EN EL *CÓDIGO DEL TRABAJO*

El Código del Trabajo contiene diversas disposiciones que, a mi juicio, se vinculan con la libertad de expresión y tienen incidencia en relación con el ejercicio de la libertad sindical y con el derecho a la negociación colectiva. Aún más con la reforma laboral aprobada el año 2016, se introdujo una serie de disposiciones por medio de las cuales se reforzó particularmente el derecho a la información de los sindicatos²⁶. Veamos a continuación, sintéticamente, estas normas.

- El artículo 231, inciso cuarto, establece que el estatuto de la organización sindical deberá disponer de los resguardos para que sus socios puedan ejercer su libertad de opinión y su derecho a votar.
- El artículo 232 establece que los estatutos del sindicato serán públicos y deberán disponer de garantías de acceso a la información y documentación sindical a favor del afiliado.
- El artículo 244 consagra el derecho de los trabajadores afiliados a expresar su censura a la mesa directiva. Ella se votará en secreto, requiere un quórum de mayoría absoluta del total de afiliados y afectará a todo el directorio.
- Conforme al artículo 289 serán especialmente constitutivas de prácticas antisindicales del empleador, letra a) ejercer presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o beneficios o del cierre de la empresa, establecimiento o faena en caso de acordarse la constitución de un sindicato. Será también constitutiva de tales infracciones, letra b), la negativa de proporcionar a los dirigentes del o los sindicatos base la información a que se refieren los artículos 315 y 317. Estas mismas

²⁵ Sentencia del Tribunal Constitucional, rol N° 2358-2012, considerando decimoquinto, disponible en www.tribunalconstitucional.cl/wp/ver.php?id=2633

²⁶ La ley n.º 20940 (Diario Oficial, 8 de septiembre de 2016, introdujo un título nuevo II, Derecho a Información de las Organizaciones Sindicales, del libro IV de la Negociación Colectiva del *Código del Trabajo*.

acciones serán constitutivas de práctica antisindical cuando se realicen a fin de evitar la afiliación de un trabajador al sindicato existente (letra d). Por último, constituyen infracciones a la libertad sindical, los actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato y ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un determinado sindicato (letra e) del artículo antes mencionado).

- Conforme al artículo 290, letra e), serán especialmente constitutivas de prácticas antisindicales las acciones de los trabajadores o de las organizaciones sindicales que divulguen a terceros ajenos a este los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados. También son constitutivas de dichas prácticas, ejercer los derechos sindicales o fueros que establece el *Código del Trabajo* de mala fe o con abuso del derecho (letra f).
- El artículo 291 letra b) reconoce en forma expresa la libertad de opinión de los miembros de un sindicato, a propósito de las infracciones que atentan contra la libertad sindical. Así también incurrirán en prácticas antisindicales los que por cualquier medio entorpezcan o impidan dicha libertad.
- El artículo 303, establece que las partes deben negociar de buena fe, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas.
- El artículo 315 se refiere al derecho general de información periódica de los sindicatos en las grandes empresas, que obliga a estas a entregar balances, estado de resultados, información financiera y toda otra información de carácter público.
- El artículo 316 consagra el derecho de información específica para la negociación colectiva, en cuya virtud existe la obligación de las empresas de entregar a los sindicatos que tengan derecho a negociar aquella información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas. En relación con la información mínima, la norma distingue entre empresas grandes y medianas, y empresas pequeñas. Se especifica que el mínimo exigido comprenderá los balances de los dos años inmediatamente anteriores, la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio, los costos globales de mano de obra del mismo periodo y la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa siempre que no sea confidencial. Todo ello deberá ser requerido por el sindicato.
- El artículo 317 establece el derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y pequeñas empresas.

Así los trabajadores podrán solicitar una vez al año información sobre remuneraciones asignadas a los diversos cargos o funciones, información que deberá entregarse innominadamente, asegurando la debida reserva de la información individual de cada trabajador.

- El artículo 318 se hace cargo del derecho a la información periódica de los sindicatos en las micro, pequeña y mediana empresa, información referida a sus ingresos y egresos que, de acuerdo con su régimen tributario, fueron declarados ante el Servicio de Impuestos Internos.
- Si bien no se vincula con el derecho propiamente tal, pero si con su garantía, mencionamos, también, el artículo 319, en el que se establece que si el empleador no cumple con la información prevista en los artículos 315, 316, 317 y 318, el sindicato tendrá derecho a requerirla por vía administrativa (ante la Inspección del Trabajo) y, en caso de fracaso, por la judicial (ante el tribunal laboral).
- El artículo 335 establece la obligación del empleador de dar respuesta por escrito a la comisión negociadora sindical sobre el proyecto de contrato colectivo. En dicha respuesta el empleador deberá hacerse cargo de todas las cláusulas propuestas en el proyecto y podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición. Acompañará, además, los antecedentes que la sustente. El plazo para presentar la respuesta es de diez días después de su presentación, prorrogable por las partes. Si no da respuesta será sancionado con multa y, en su caso, su silencio se entenderá como señal de aceptación.
- De acuerdo con el artículo 346, antes del inicio del periodo en que se haga efectiva la votación de la huelga, el empleador podrá informar la última oferta a todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva, por escrito y a través de mecanismos generales de comunicación.
- Conforme al artículo 351, acordada la huelga cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del inspector del trabajo competente con el objetivo de facilitar el acuerdo. El inspector del trabajo podrá citar a las partes conjunta o separadamente, cuantas veces sea necesario, a fin de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.
- Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 358 establece que durante la huelga las partes podrán reanudar las negociaciones las veces que estimen conveniente, sin sujeción a ninguna restricción o regla especial.
- De acuerdo con el artículo 403 letra c), será especialmente constitutiva de una práctica desleal el incumplimiento de la obligación del empleador, durante la negociación colectiva, de suministrar la información señalada en los términos del artículo 315 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entre-

gada. También se considerarán prácticas desleales que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos, la divulgación a terceros ajenos a esta de los documentos o de la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados (artículo 404 letra c)). Estas prácticas serán sancionadas con multas de acuerdo con el tamaño de la empresa, la gravedad de la infracción y el número de trabajadores involucrados o afiliados a la organización sindical. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciarán conforme al procedimiento de tutela laboral de derechos.

- Si bien no es una norma que está comprendida dentro de las disposiciones relacionadas con la libertad sindical y la negociación colectiva, pero tiene amplio alcance, cabe mencionar, por último, el artículo 154 bis, que estipula la obligación del empleador de mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.
- Como lo anticipamos, de las disposiciones reseñadas, me centraré solo en aquellas que regulan la información y la opinión del empleador durante la negociación colectiva. Pero antes, conviene efectuar algunas precisiones fundamentales sobre esta.

La negociación colectiva es instrumento de superación del desequilibrio de poder en la relación entre trabajador, individualmente considerado, y el empleador. En ese sentido, la negociación surge en un contexto político y social de profundización del principio de igualdad, ante necesidad de enfrentar colectivamente aquellas desigualdades reales generadas por los excesos del liberalismo económico decimonónico. Recordemos que este proceso significó profundas transformaciones a los fines y a la acción del Estado liberal de principios del siglo XX.

Tal como afirman los profesores Eduardo Caamaño y José Luis Ugarte, es una institución propia del derecho laboral que persigue armonizar los intereses contradictorios de los actores laborales²⁷.

Podemos definirlo, básicamente, como un procedimiento que se lleva a cabo entre los trabajadores y los empleadores con el objetivo de acordar condiciones comunes de trabajo y remuneración y que culmina con un instrumento colectivo.

La Constitución reconoce el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente en el artículo 19 n.º 16 y remite a la ley en lo que se refiere a sus inhabilidades, modalidades y procedimientos.

²⁷ CAAMAÑO y UGARTE (2008), p. 31.

Dicho texto fundamental debe ser complementado con el reconocimiento que, además, se le provee en el ámbito internacional, especialmente el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Bajo el amparo del derecho internacional, este derecho ha sido ampliamente desarrollado por medio de una serie de recomendaciones elaboradas por los organismos encargados de interpretar las normas convencionales. Conforme a esta normativa internacional, la negociación colectiva es un derecho que forma parte del contenido amplio y colectivo de la libertad sindical²⁸ –reconocida en nuestra Carta en el n.º 19 del artículo 19–, entendiéndose que el derecho a negociar colectivamente constituye uno de aquellos medios de acción sindical que permite que las organizaciones sindicales puedan cumplir sus funciones u objetivos. Cabe precisar, en todo caso, que nuestra Constitución reconoce este derecho también a los grupos de trabajadores no sindicalizados.

En lo que nos interesa, el Comité de Libertad Sindical de la OIT se ha encargado de precisar que la libertad sindical debe ejercerse en “un clima sin violencia, sin presión, miedo, ni amenaza de ningún tipo”²⁹, en concordancia con el principio de no injerencia que deben recíprocamente garantizarse las organizaciones de trabajadores y los empleadores, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2 del Convenio 98. A su vez, ha destacado la necesidad que la negociación colectiva se realice con sujeción al principio de buena fe. Y entiende que este principio implica el esfuerzo de ambas partes para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas para establecer y mantener relaciones de confianza entre las partes, evitar retrasos injustificados, cumplir acuerdos pactados y aplicarlos de buena fe³⁰. Un avance en tal sentido, constituye la incorporación de este principio a nuestra legislación laboral, por medio de la reforma aprobada el año 2016, el que quedó plasmado en el artículo 303, ya reseñado.

La definición legal del principio impone la obligación de las partes de cumplir con las obligaciones y plazos, sin poner obstáculos que dificulten el entendimiento entre las partes. Según la Dirección del Trabajo, se traduce en la obligación de las partes de actuar rectamente, sin intención de dañar y reconoce su conexión con el derecho de las organizaciones sindicales de contar con la información adecuada para cumplir con sus funciones³¹.

²⁸ GARCÍA y CONTRERAS (2014), pp. 948 y 298.

²⁹ Véase *Libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios* del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª ed. revisada, párrafo 35.

³⁰ Extractado por GERNIGON *et al.* (2000), p. 47.

³¹ Dictamen n.º 5935/0096, de 13 de diciembre de 2016.

IV. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EJERCICIO CONCRETO DE LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN

Debemos precisar que, conforme al *Código del Trabajo*, y su modificación reciente (ley n.º 20940), la negociación se realiza en dos modalidades distintas: reglada y no reglada o voluntaria. En efecto, como señala el profesor José Luis Ugarte, la legislación vigente posreforma eliminó la negociación semirreglada prevista en la normativa anterior para los grupos negociadores³².

Consecuencia de aquella reforma, según la profesora Daniela Marzi, y sigue en esto la opinión del profesor José Luis Ugarte, el sistema quedó configurado con una modalidad reglada con carácter obligatorio para el empleador, sujeta al régimen establecido en el artículo 327 y siguientes del *Código del Trabajo* y, por otro lado, la negociación colectiva voluntaria. Esta última, quedó establecida en una forma general (artículo 314) –se realiza sin sujeción a normas de procedimiento–, y diversas modalidades específicas de la misma (como la de los trabajadores por obra o faena transitoria).

Un cambio trascendental del sistema fue la extensión del ejercicio del derecho de huelga a la negociación voluntaria, antes reconocido únicamente a la reglada³³.

Dado que la negociación colectiva reglada es la más común de las modalidades³⁴, son precisamente las disposiciones vinculadas con esta última, las que serán objeto de mayor análisis.

Básicamente, se distinguen tres grandes etapas en este proceso. Primero la preparación de un proyecto de instrumento; segundo, la negociación del proyecto y, tercero, la culminación del proceso mediante la suscripción del instrumentos, convenio o contrato colectivo. La huelga puede llegar a ejecutarse durante dicho procedimiento si se cumplen ciertos requisitos o condiciones.

En este contexto, la libertad de expresión del empleador podrá desplegarse en dos ámbitos distintos, estos son, al interior del proceso de negociación, con los trabajadores involucrados, y fuera de este campo, en cuanto va dirigida a terceros ajenos al proceso mismo como, por ejemplo, clientes, trabajadores no involucrados, público en general. Lamentablemente por razones de extensión, no podremos abordar este ámbito de expresión.

Al interior de la empresa, la libertad de expresión constituye un derecho indispensable que cabe reconocerles a las partes negociadoras, en tanto

³² UGARTE (2017), pp. 355-363 y 358.

³³ MARZI (2017), pp. 335-353 y 352.

³⁴ FUENTES y FUENTES (2013), p. 53.

que como proceso de búsqueda de acuerdos, la negociación debe constituir un espacio en que trabajadores organizados colectivamente y empleador dialogan sinceramente acerca de sus pretensiones, necesidades, posturas y argumentos. En tal sentido, la libertad de expresión debe estar garantizada para ambas partes, y debe ser ejercida en términos que facilite y promueva la obtención del acuerdo. Así lo ha precisado el Comité de Libertad Sindical de la OIT, cuando plantea:

“el ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere de la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de la libertad de opinión y de expresión en sus reuniones publicaciones y otras actividades sindicales”³⁵.

El Tribunal Nacional del Trabajo de Israel, el año 2013, tuvo oportunidad de pronunciarse sobre este asunto. Concordando con el principio de injerencia de la OIT, hizo una distinción clave entre el periodo en que los trabajadores están en proceso de constitución de sindicatos y el periodo que deviene una vez constituidos estos, y en que han obtenido los derechos de negociación y representación sindical. Dicho tribunal precisó que cuando está constituido el sindicato el empleador tendría un mayor ámbito de expresión, pues se ha establecido un cambio material en la relación de poder en tanto ahora los trabajadores ya no están en una posición vulnerable y son representados por el sindicato³⁶.

Sin perjuicio de lo anterior, del examen de las normas antes citadas podemos constatar que solo hay reconocimiento expreso y efectivo de la libertad de opinión y de informar en favor de los trabajadores y sus sindicatos.

El hecho que en nuestro ordenamiento laboral no se haya reconocido tal derecho a favor del empleador, no quiere decir que pueda ser desconocido sin contravenir seriamente el espíritu y texto de la Constitución.

Bajo tal premisa, es posible afirmar que las normas que regulan la negociación colectiva constituyen restricciones al ejercicio de la libertad de expresión, en el entendido que el legislador está facultado legítimamente para imponer estas limitaciones, a fin de conciliar tal libertad con el derecho de negociación y libertad sindical de los trabajadores, también de jerarquía constitucional. Por lo tanto, el problema deberá centrarse en determinar hasta donde son tolerables estas restricciones y en qué medida son constitutivas o no de una verdadera vulneración al derecho y libertad de expresión. Asimismo, también es dable preguntarse acerca si son admisibles otros espacios

³⁵ OIT (2006), p. 154.

³⁶ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2013), p. 11.

u oportunidades para la expresión o difusión de ideas o informaciones más allá de las situaciones concretas previstas en el ordenamiento.

Para responder a dichos cuestionamientos, creo pertinente tener presente las siguientes consideraciones:

1° Cualquiera regulación que tienda armonizar derechos parte del supuesto que todos ellos tienen la misma jerarquía normativa y, que en estricto rigor, ningún derecho tiene una precedencia o prevalencia absoluta. Siguiendo a Robert Alexy, como normas de principios, las normas constitucionales se caracterizan porque pueden cumplirse en diferente grado y dependen de las posibilidades jurídicas y también reales. Luego,

“...bajo ciertas circunstancias, uno de los principios precede al otro. Bajo otras circunstancias, la pregunta acerca de cuál es el principio que prevalece puede ser solucionada de manera diversa”³⁷.

2° La condición de validez de cualquier norma legal limitativa de los derechos fundamentales dependen de que no excedan el principio de proporcionalidad. Tal como lo reconoce Jesús Casal Hernández, el legislador está llamado, al regular los distintos sectores del ordenamiento, a armonizar bienes constitucionales que pueden entrar en tensión, pudiendo configurar soluciones normativas, amparado en el principio de reserva legal así como en el principio del Estado de derecho y el principio democrático³⁸. Siendo posibles estas restricciones, afirma que el principio de proporcionalidad opera como una técnica que reclama que tal limitación no solo no sea excesiva

“sino que pueda exhibir desde el comienzo una fundamentación sustantiva capaz de vencer la resistencia que esos derechos oponen a cualquier intento de reducción de sus posibilidades de ejercicio o disfrute”³⁹.

3° Lo anterior, no obsta a la intervención de los jueces que llamados a amparar un derecho constitucional deben resolver caso a caso sobre la base de la ley, cuya aplicación concreta ocasiona efectos negativos en otros derechos. Dicha actuación debe considerar los términos de la regulación legal y constitucional de los derechos en cuestión, aunque no siempre esto es un ejercicio simple de subsunción al caso, dada la generalidad o indeterminación de que adolecen las normas consti-

³⁷ ALEXY (2008), p. 71.

³⁸ CASAL (2010), p. 159.

³⁹ *Op. cit.*, p. 188.

tucionales. Por eso, y siendo necesario desplegar una compleja labor interpretativa, parece razonable que se procure en lo posible la máxima optimización de los derechos en conflicto sobre la base de una justa ponderación de cada uno de ellos. El juez tendrá presente, por tanto, las particularidades de la situación fáctica, el rango constitucional de los bienes enfrentados y el principio de igualdad y no discriminación arbitraria. En consecuencia, y según sea el caso, a los derechos constitucionales del trabajador cabe oponer los derechos constitucionales del empleador, de otro modo no habrá ponderación.

Dichas afirmaciones, me parece, están en la base de la crítica que inicialmente generó el establecimiento del procedimiento de tutela laboral de derechos. Los profesores Juan Carlos Ferrada y Rodolfo Walter sostuvieron que, al contrario de lo afirmado por la doctrina mayoritaria, el amparo de los derechos fundamentales a que diese lugar este procedimiento, se produciría no por oposición de los derechos fundamentales del trabajador y del empleador,

“sino como controversia específica entre las facultades del empleador y los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese sentido la controversia no se resolvería por la ponderación entre dos derechos fundamentales, sino como un análisis más complejo de las reglas específicas que regulan estas facultades y derechos en nuestro ordenamiento jurídico”⁴⁰.

A mi juicio, aun cuando el *Código del Trabajo* pudiere ser deficitario en cuanto al reconocimiento y tutela de los derechos fundamentales del empleador, es posible una interpretación de sus disposiciones conforme con la Constitución, que desvincule la idea de la prevalencia de los derechos fundamentales del trabajador que sugiere la redacción de las normas legales. Los autores Patricio Mella y Álvaro Domínguez, amparados precisamente en los principios de vinculación directa y eficacia horizontal de la Constitución, afirman:

“sus disposiciones resultan vinculantes no solo para los poderes públicos sino también ellas pueden ser invocadas por los particulares (empresario y trabajador) para solicitar su protección frente al juez que corresponda”⁴¹.

Dicha interpretación, agrego, se sustenta en el propio texto de la Constitución, que en su artículo 19 reconoce sin excepción una amplia titularidad de los derechos enunciados a partir de la voz ‘personas’, sin distinción alguna⁴².

⁴⁰ FERRADA y Walter (2011), p. 2.

⁴¹ MELLA y DOMÍNGUEZ (2012), p. 3.

⁴² Precisamente fue el objetivo de la Comisión Ortúzar al cambiar la expresión ‘habitantes’ contenida en la Constitución de 1925 (artículo 10).

A la luz de lo anterior, a continuación analizaremos concretamente cuatro de las situaciones previstas en el *Código del Trabajo* en las que se regula la transmisión de informaciones y opiniones durante la negociación, a la luz de la libertad de expresión que cabe reconocerle al empleador.

Primero, vimos recientemente que el *Código* consagra en forma expresa el derecho de los sindicatos a contar con la información indispensable para preparar el proyecto con que darán inicio al proceso de negociación. Tal como señalé anteriormente, la reforma laboral de 2016 significó un reforzamiento del derecho a la información de las organizaciones sindicales. En efecto, como explica el profesor Pedro Irureta, la práctica había dejado en evidencia una serie de problemas y críticas acerca de la no entrega de información relativa a los montos remuneracionales de los asociados o a la falta de instancia de diálogo en que los trabajadores pudieran conocer la marcha regular de la empresa. Es por eso que con la reforma se distingue la obligación periódica que tiene el empleador de aquella que se da con ocasión de la negociación colectiva⁴³.

“De este modo, se resolvía uno de los objetivos que el proyecto se había trazado en orden a que existieran mecanismos concretos que favorecieran el diálogo al interior de la empresa procesando el conflicto laboral en instancias anteriores a la propia negociación”⁴⁴.

Para cumplir con el derecho de información en el proceso de negociación colectiva, se establece la obligación del empleador de entregar la información específica y necesaria, diferenciando para estos efectos el tamaño de la empresa⁴⁵. El *Código* establece un plazo de entrega, una vez requerido por las organizaciones sindicales, fijando un mínimo indispensable que deberá ser satisfecho. Recordemos que el incumplimiento de la obligación de suministrar la información, tanto en su oportunidad como en su autenticidad, es constitutivo de una práctica desleal.

Si la legislación fija un mínimo, se entiende que el empleador no está impedido, en el ejercicio de su libertad de información, de hacer llegar otros datos o informaciones, solicitadas o no, en tanto sean veraces y pertinentes, aunque deberá excluir aquellas que considere de carácter confidencial o reservada, por ejemplo, las relativas a datos privados de los propios trabajadores (artículo 154 bis), o que pueda estar amparado legalmente con el secreto o la reserva. Cabe precisar que lo anterior no obsta a que dicha información

⁴³ IRURETA (2017), p. 90.

⁴⁴ *Op. cit.*, p. 91.

⁴⁵ El artículo 316, pertinente, distingue entre dos tipos, las grandes y medianas empresas, y las micro y pequeñas

secreta o reservada pueda ser transferida voluntariamente para los efectos de la negociación. Ello se deduce de la infracción constitutiva de práctica desleal que sanciona a los trabajadores o a las organizaciones sindicales por haber difundido información entregada por el empleador con dicho carácter.

Segundo, el empleador se encuentra obligado a dar respuesta a la presentación del proyecto y si no lo hace está sujeto a ciertas sanciones, incluida multas y la aceptación tácita de este. El *Código* establece que el empleador deberá dar respuesta a todas las cláusulas propuestas en el proyecto. En este ámbito, se exige al empleador que su respuesta contemple un piso mínimo asociado a las condiciones contractuales que los trabajadores tienen al momento de negociar (requisito sustantivo de la respuesta)⁴⁶. Además, señala que el empleador podrá explicar los fundamentos y contenidos de su proposición, acompañando los antecedentes que la sustenten (facultativo)⁴⁷.

Si bien no lo dice expresamente, pero dado que la norma del artículo 336 fija un contenido mínimo de la respuesta (“a lo menos”), se entiende que el empleador podrá expresar libremente su opinión acerca del mérito, exactitudes o inexactitudes del proyecto presentado por el sindicato, y, en fin, podrá valorar la conveniencia u oportunidad de cada una de las proposiciones del mismo. Me parece que aquí el legislador permite un amplio campo para el ejercicio de la libertad, por considerarla un principio indispensable a los objetivos de la negociación. No obstante, hay que precisar que el empleador en ningún caso podrá expresar opinión alguna que constituya una injerencia que pueda afectar la libertad para negociar. Es posible inferir aquello dada la figura de las prácticas desleales. El artículo 403 del *Código*, dispone que serán constitutivas de prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezca la negociación colectiva y sus procedimientos, y añade que especialmente le ejecución de acciones que impliquen la vulneración del principio de buena fe que afecte el normal desarrollo de la misma (letra a) o el ejercicio de fuerza moral en las personas (letras g). Analizadas todas las disposiciones aplicables, y dada la amplitud del tipo constitutivo de la práctica desleal es dable preguntarse hasta qué punto realmente el empleador podrá expresar libremente su opinión sobre el proyecto propuesto por los trabajadores sin que sea constitutivo de tal práctica, ¿podría en ese sentido el empleador hacer alusión a las consecuencias económicas negativas que en la empresa podría acarrear dicha proposición sin que ello no sea constitutivo de una amenaza o presión para la comisión negociadora?

Tercero, sobre la base de los dos proyectos presentados se dará inicio a las conversaciones. Durante este periodo tanto los trabajadores represen-

⁴⁶ DÍAZ (2017), p. 25.

⁴⁷ *Ibid.*

tados por la Comisión negociadora como el empleador podrán desplegar un dialogo sincero, abierto, y de buena fe con el objeto de propender al acuerdo, debiendo en todo caso excluir aquellas expresiones injuriosas u ofensivas que resultan innecesarias y minan la confianza entre las partes. Por lo tanto, en este ámbito cabe reconocer la libertad de expresión tanto para los representantes sindicales como para el empleador, en términos amplios. Esta conclusión, me parece, concuerda con lo afirmado por la profesora Patricia Fuenzalida, para quien la reforma laboral de 2016 suprimió ciertas formalidades innecesarias, permitiendo que sean las propias partes quienes se reúnan y definan el curso de la negociación. De acuerdo con la autora, aquello es reflejo de la voluntad de dotar a la negociación de mayor flexibilidad, a fin de brindar un mayor espacio de autonomía para las partes^{48, 49}. Sin perjuicio de lo anterior, el ejercicio abusivo de este derecho dará lugar a las responsabilidades penales que correspondan, tal como lo dispone expresamente el *Código* (artículo 406, inciso final), aunque la presentación de querellas por injurias o calumnias no resultan del todo conveniente para el progreso de las negociaciones y, por el contrario, torna el ambiente aún más odioso, además de mermar las relaciones laborales en general una vez concluido el proceso. Del mismo modo, la libertad de expresión del empleador podrá ser sancionada en tanto sea constitutiva de una práctica desleal si las opiniones proferidas infunden temor o presión a juicio de la otra parte, o que impliquen una vulneración del principio de buena fe que afecte el normal desenvolvimiento de la negociación. La misma objeción planteada en el punto anterior se puede dirigir en este caso.

Cuarto, finalmente analizaremos la situación relacionada con ciertas comunicaciones que el empleador deberá dirigir a todos los trabajadores involucrados antes o durante la huelga. Se trata de aquellos casos en que debe dar a conocer su última oferta o nueva oferta, con el objetivo de que los trabajadores puedan votar si deciden ir huelga o bien si deciden su mantención.

La legislación laboral señala que el empleador podrá informar por escrito su última oferta (o su nueva oferta)⁵⁰ a todos los trabajadores involucrados en la negociación (inciso final, artículo 346). Las expresiones “informar”

⁴⁸ FUENZALIDA (2017), p. 73.

⁴⁹ También encontramos dentro de la doctrina una posición contraria. Para el profesor Pablo Arellano, no se han alcanzado los objetivos perseguido por la Reforma Laboral de 2016, de fortalecer la libertad sindical y sus tres pilares, la negociación colectiva, los sindicatos y la huelga. A su juicio, hay un desequilibrio en la relación laboral, que se expresa entre otros, en una excesiva reglamentación del procedimiento de negociación colectiva reglada. Véase ARELLANO (2017), p. 301.

⁵⁰ De conformidad con el artículo 356 del *Código del Trabajo*, iniciada la huelga podrá presentarse una nueva oferta con las mismas formalidades y publicidad del artículo 346.

y “última oferta”, no necesariamente acotan el cumplimiento a la entrega de una propuesta formal de contrato colectivo, pues a falta de una última oferta podrá tenerse por tal, la respuesta del empleador. Recordemos que el empleador al momento de dar respuesta al proyecto de convenio presentado por la comisión negociadora deberá contestar todas las cláusulas propuestas por la Comisión y podrá incluir un proyecto propio, explicando sus fundamentos y contenidos, además de su opinión acerca de las proposiciones de los trabajadores. Se advierte, por tanto, diferencias entre estas dos instancias, y es dable afirmar que la restricción es más amplia e intensa en esta etapa en que los trabajadores deberán pronunciarse sobre si aprueban la huelga o su mantención, pero siendo el concepto de última oferta plurívoco podría acarrear problemas, por ejemplo, ¿podrá los antecedentes explicativos y justificativos del proyecto mismo, ser constitutivo de una práctica desleal?

La Dirección del Trabajo sostiene que las modificaciones incorporadas por la ley n.º 20940, relativas a las prácticas antisindicales y desleales, constituyeron un avance en el diseño formal de la normativa destinado a objetivar la configuración de la conducta ilícita, lo que se observa claramente en el cambio de la forma verbal que denotaba referencia al sujeto (“el que obstaculice”) por un verbo que se centra en la acción (‘obstaculizar’). Entiende, entonces,

“que lo relevante para la norma tutelar es la acción y su resultado lesivo al derecho fundamental, por sobre la exigencia de intencionalidad o ánimo deliberado de dañarlo”⁵¹.

A ello se agrega que las nuevas disposiciones, además, han enfatizado el carácter meramente ejemplar de las prácticas enunciadas, lo que en palabras de la Dirección, obliga a sostener que no corresponde descartar la condición de lesiva de una conducta por la sola circunstancia de no estar enmarcada estrictamente en los literales⁵².

Lamentablemente, nos encontramos entonces nuevamente en un ámbito de la negociación, con que cualquiera conducta en principio podría quedar subsumida en el amplio tipo descrito en el *Código*.

Es importante, finalmente, recordar lo dicho con ocasión del análisis constitucional de esta libertad, no hay libertad de expresión allí donde solo se autoriza, o se puede informar respecto de hechos objetivos, prohibiendo comentarlos. Sería una afectación al núcleo esencial de derecho y podría constituir una verdadera censura, cuestión prohibida por el texto constitu-

⁵¹ Dictamen N° 999-27, cit. (n. 9), p. 2.

⁵² *Ibid.*

cional. Tenemos claro, en todo caso que la limitación también está dada por la no injerencia.

Es importante destacar que en Chile existe una escasa o casi nula jurisprudencia laboral en la materia. No obstante, se ha resuelto, por ejemplo, que las expresiones o declaraciones descalificatorias efectuadas por los ejecutivos de la empresa durante el proceso de negociación colectiva son atribuidas a la empresa aun cuando ellas se realizan través de medios privados (como Facebook)⁵³ y, por ende, son constitutivas de práctica desleal.

V. LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y PRÁCTICAS DESLEALES DEL EMPLEADOR. CASO DE INVOCACIÓN DE LA HUELGA COMO INJERENCIA

Resulta particularmente interesante para el presente trabajo y reflexión, la sentencia recaída en el procedimiento por denuncia de prácticas desleales en la negociación colectiva, rol 52-2012, del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago.

Si bien la causa se encuentra bajo la vigencia de las normas antiguas (antes de la reforma de 2016), su análisis en nada se ve alterado por las disposiciones actuales. Muy por el contrario, es un ejemplo, acotado si, de que la tutela de derechos en sede laboral puede llegar a contradecir la lógica de los derechos fundamentales, su amplia eficacia, la proporcionalidad de las limitaciones y su aplicación restrictiva, la necesaria ponderación y la vinculación directa de las normas constitucionales.

En este caso, el tribunal resolvió que las publicaciones efectuadas por la empleadora acerca de la última oferta, en lugares visibles, además de un afiche pequeño entregado por mano, habían lesionado la libertad sindical, provocando un injustificado temor en los trabajadores que se encontraban negociando colectivamente. De acuerdo con este fallo, dicha infracción se configuró porque en el contenido de la publicación se señalaba que los trabajadores debían votar sea manifestando su aceptación a la última oferta de la empresa o bien su rechazo, agregando a continuación la frase “lo que significa optar por la huelga”.

Para llegar a tal conclusión, el juez de la causa tuvo presente principalmente que la obligación prevista en el artículo 372 (hoy 346) del *Código* solo puede cumplirse de la manera como está estipulada, atendida a

⁵³ Sentencia de reemplazo de la Corte de Apelaciones, de 9 de julio de 2012, al acoger el recurso de nulidad en contra de la sentencia del Primer Juzgado laboral de Santiago, en la causa Rit S-79-2011, por prácticas desleales contra Starbucks Coffee Chile S.A.

la naturaleza colectiva de la negociación y su carácter reglada. Funda esta afirmación en el hecho de que la negociación constituye un ámbito en que precisamente los trabajadores están representados por su organización sindical, luego, siendo esta la única ocasión en que se dirige a los trabajadores involucrados sin intermediario, se quiere evitar que aproveche la ocasión para influir indebidamente. Por su parte, al ser un procedimiento reglado, de tipo reglamentario o interventor, reduce el papel de los actores sociales, cuya acción colectiva queda restringida al ámbito que el Estado conceda, delegue o atribuya⁵⁴. Tuvo presente, además, que se ha infringido la libertad colectiva de actuación sindical, uno de los atributos más importantes de la libertad sindical que les permite a los sindicatos actuar, decidir y representar en forma adecuada los intereses de los trabajadores, sin injerencia de ninguna especie⁵⁵. Concluye que no le corresponde al empleador realizar un juicio que de acuerdo con la regulación es de los trabajadores, y añade que la referencia a la “huelga” no corresponde en forma y oportunidad, y que esta infundió temor en los trabajadores, impidiendo el normal desarrollo de la negociación al influir en el ánimo de los trabajadores *ad portas* de la votación⁵⁶.

Llama la atención la premisa dada por el sentenciador sobre que no es atendible alegar una restricción constitucional a la libertad de expresión, fundada en que lo que está en juego es el derecho fundamental de la libertad sindical⁵⁷. Se infiere por este que, siendo la restricción una norma de regla, no admite el método de la ponderación de derechos. Pero lo particular de esta negativa es que igualmente el juez debió discernir, así lo hizo, si las expresiones proferidas en relación con la huelga constituían una opinión o una información, con lo que no es posible sostener que no tuvo en consideración el ejercicio de la libertad de expresión del empleador. Las razones para rechazar dicha libertad del empleador me parece son evidencia de la convicción generalizada que restringe la doctrina de la eficacia horizontal de los derechos en el sentido que solo se ha consagrado, efectiva y exclusivamente, a favor del trabajador, lo que a mi juicio, no resulta razonable.

Si reconocemos que en el proceso de negociación resulta indispensable la comunicación y diálogo entre las partes para acercar posiciones y llegar acuerdos, no parece justificado que el juez debe negar absolutamente al empleador el ejercicio de sus libertades fundamentales de información y opinión, aunque, reiteramos, que cabe admitirla con carácter limitado por la

⁵⁴ Sentencia causa Rit S-52-2012, del Segundo Juzgado Laboral del Trabajo de Santiago, del 25 de octubre de 2012, considerando cuarto.

⁵⁵ *Ibid.*

⁵⁶ *Op. cit.*, considerando quinto, letras a, f y j.

⁵⁷ *Op. cit.*, considerando cuarto.

entendible lógica garantizadora del *Código*. Ello exige un ejercicio de ponderación, en el que no solo cabe contraponer a los derechos fundamentales del trabajador el ejercicio de facultades legales propias del poder de dirección del empleador.

No hay duda que estamos frente a un proceso de carácter infraccional, aunque se siga el procedimiento de la tutela. Pero atendidas las fuertes restricciones legales derivadas de un proceso reglado (cuasi reglamentario) –no obstante las reformas de 2016– y la amplia discrecionalidad entregada al juez para resolver si las conductas caen dentro del tipo abierto previsto en el *Código*, este tiene que aplicar las normas legales bajos controles estrictos que impidan la arbitrariedad.

El juez, además, debiera exigir un mayor estándar de prueba que permita acreditar no solo que los hechos denunciados sean ciertos, serios, y graves, sino que exista un relación causal entre las opiniones o informaciones difundidas por el empleador y el fracaso en la votación de la huelga por los trabajadores y en el proceso negociador en sí mismo, o sea, un resultado más allá de las apreciaciones subjetivas de los posibles afectados. Por lo demás, el artículo 485 del *Código del Trabajo* reconoce expresamente la proporcionalidad como criterio de ponderación para resolver una posible lesión a los derechos.

Ante tal perspectiva de análisis, resulta dudoso considerar que la alusión a la huelga pueda infundir temor, teniendo en cuenta que tal consecuencia se encuentra dentro del campo de posibilidades que el mismo ordenamiento previene.

Salvador del Rey Guanter, reconoce que hay dos corrientes doctrinales frente a la complejidad de las cuestiones que pueden surgir durante el periodo de elecciones sindicales ante la posibilidad que los empresarios puedan emitir opiniones favorables o adversas a las candidaturas y que estas puedan dar lugar a conductas antisindicales. Está aquella que sobre la base de la realidad de las relaciones laborales y la supremacía y trascendencia de los poderes del empresario respecto de los trabajadores, niega toda posibilidad al empleador de opinar y afirma que el solo hecho de emitirla está por sí destinada a ejercer una influencia prácticamente coactiva sobre los trabajadores. En el otro extremo, existe aquella postura que niega relevancia antisindical a las manifestaciones del empresario bajo la idea de que para configurar una conducta antisindical se requiere comportamientos obstaculizadores, es decir, hechos y no palabras⁵⁸. Este autor se manifiesta preferentemente por la primera, aunque con matices. Dicha doctrina es atendible dado que la regu-

⁵⁸ DEL REY (2001), p. 15.

lación del ejercicio de la libertad de expresión así como las prácticas antisindicales a que dé lugar una injerencia indebida, admiten una interpretación más estricta si tiene presente que al empleador no le cabe ningún papel, ni puede bajo ningún pretexto intervenir en la constitución de los sindicatos. En ese contexto, cualquiera expresión acerca de los candidatos constituirá, por regla general, una intervención en la esfera de la autonomía de la organización sindical. Sin embargo, tal argumentación no podría extenderse lisa y llanamente durante la negociación colectiva en que las partes necesitan y les es imprescindible la comunicación y el diálogo.

El fallo antes comentado nos permite concluir que en el contexto social, conflictual y regulatorio descrito en esta breve investigación, resulta muy difícil que la libertad de expresión del empleador pueda desplegarse legítimamente, sin que ella no sea constitutiva de una práctica desleal y, por tanto, no sea sancionada. Ante dicho panorama, el ejercicio de la libertad de expresión del empleador puede resultar fuertemente constreñido más allá de lo razonable o simplemente suprimido, contrariamente a la libertad de expresión que cabe reconocerles a los trabajadores, organizados colectivamente.

Por su parte, la libertad de expresión queda ampliamente reconocida a los miembros del sindicato, en especial el derecho a la información, después de la reforma, y además plenamente garantizada ante el empleador a través de la figura de las prácticas antisindicales y desleales y por el fuero de que gozan tanto los directivos, en general, como los trabajadores involucrados durante una negociación. No cabe duda, por cierto, que su contenido queda especialmente modulado en materia laboral, pues se instituye en un instrumento eficaz para el ejercicio de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva⁵⁹.

En un espacio, entonces, donde las relaciones con el empleador suelen tener mayor equilibrio y horizontalidad, dicha libertad resulta indispensable a ambas partes a fin de asegurar un debate en que, animadas por la buena fe, alcancen una solución o acuerdo lo más justo posible.

La cuestión planteada en el presente trabajo, nos lleva a formular, en definitiva, objeciones a los términos de la legislación.

⁵⁹ En tal sentido véase la sentencia del Tribunal Constitucional Español de 6 de septiembre de 2018, en el recurso de amparo n.º 4422-2017. En este caso, se impugnó la sentencia que validó el despido disciplinario, fundado en que ciertas actuaciones de un directivo sindical excedieron el marco legítimo de su libertad de expresión. Para acoger el amparo, el Tribunal Constitucional precisó la necesidad de ponderar el derecho fundamental atendida las circunstancias concretas, esto es, un contexto de defensa de los intereses laborales (que habían sido lesionados), indispensable para el ejercicio del derecho a la libertad sindical. Luego la crítica, en tanto no vejatoria, no puede considerarse lesiva del prestigio de la empresa. Disponible en www.tribunalconstitucional.es/notasdeprensadocumentos/np_2018_080/2017-4422stc.pdf

A mi juicio, la descripción amplia de las acciones constitutivas de prácticas desleales deja un espacio que puede dar lugar a un exceso o desequilibrio evidente en perjuicio del derecho fundamental del empleador.

El Tribunal Constitucional ha entendido que la potestad sancionatoria, cualquiera sea ella (administrativa, penal, etc.), es una emanación del *ius puniendi* estatal. Esto lo lleva a concluir que, aunque con matices, debe aplicarse similar estatuto, configurado preminentemente por las garantías y principios del orden penal. Con parámetros incuestionables, afirma se debe respetar el principio de proporcionalidad⁶⁰.

Por otra parte, esta misma magistratura ha señalado que el principio de tipicidad, de aplicación no solo en el ámbito de los delitos penales, precisa una definición de la conducta que la ley considera reprochable para garantizar el principio constitucional de seguridad jurídica, infundiendo con ello realidad a la idea de una ley previa y cierta⁶¹. Y en tal sentido, ha resuelto que son contrarias a la Constitución, las leyes penales blancas propias o abiertas, entre otras, aquellas en que la determinación de la conducta punible está entregada al criterio discrecional del juez⁶².

VI. CONCLUSIONES

El trabajo realizado por los jueces laborales en el ámbito de los derechos fundamentales del trabajador frente al ejercicio abusivo de las potestades directivas del empleador, constituye una contribución fundamental y decisiva en la disminución de la desigualdad existente en la relación contractual del trabajo, pero ello no puede significar un desequilibrio que ampare toda injusticia, incluida la del trabajador organizado. Cabe considerar que la presión, la fuerza o el ejercicio de una crítica desproporcionada por parte de los trabajadores, amparados en la organización de un colectivo, son conductas que suelen darse para la defensa de sus intereses.

El Tribunal Constitucional chileno reconoce que las organizaciones –y agregó, entre estas las empresas– en general tienen modos complejos de funcionamiento, en las que se requiere del esfuerzo de múltiples actores, bajo niveles y responsabilidades distintas, admitiendo que dentro de ellos pueden

⁶⁰ Sentencia del Tribunal Constitucional, rol N° 1518-2010, considerando sexto y octavo. Disponible en www.tribunalconstitucional.cl/wp/ver.php?id=1587

⁶¹ Sentencia del Tribunal Constitucional, rol N° 480-2006, considerando quinto. Disponible en www.tribunalconstitucional.cl/wp/ver.php?id=616

⁶² Sentencia del Tribunal Constitucional, rol N° 1011-2007, considerando cuarto. Disponible en www.tribunalconstitucional.cl/wp/ver.php?id=999

haber derechos contrapuestos de los que son titulares sus miembros y, por lo mismo, requieren de una regulación legal⁶³.

En el contexto social, conflictual y regulatorio de las relaciones laborales, resulta muy difícil que la libertad de expresión del empleador pueda desplegarse legítimamente. Aun más, existe alta probabilidad que su ejercicio sea constitutivo de una práctica desleal y, por tanto, sea sancionada.

Se advierte que la vaguedad de las hipótesis legales establecidas en nuestra legislación laboral que hacen procedente la imposición de una sanción por infracción al principio de no injerencia, además, de las fuertes restricciones establecidas al ejercicio de la libertad de expresión, derivadas de un procedimiento tan reglado como el nuestro, dificultan drásticamente la búsqueda de una solución más justa.

Como sostiene Diego López Fernández, para que la negociación colectiva sea el espacio para una verdadera y efectiva deliberación entre los actores y cumpla con un papel relevante, se requiere fortalecer este procedimiento, cambiando esa visión desconfiada con que es tratada en nuestra legislación⁶⁴.

En efecto, la excesiva y detallada regulación en esta materia impide que las partes puedan libremente debatir.

Para que en el proceso de deliberación cuenten tanto las opiniones de los trabajadores como de los empleadores, la negociación colectiva debiera admitir un amplio campo para el acuerdo de las partes. En ese contexto, la libertad de expresión quedaría garantizada para ambas partes. Esto no significa que los empleadores realicen campañas antisindicales al estilo de Estados Unidos. Muy por el contrario, reconociendo un margen legítimo para su realización en armonía con otros derechos fundamentales de igual jerarquía y valor, la ley debe establecer límites razonables o proporcionados a esta libertad fundamental y garantía para la democracia, en tanto no signifiquen una interferencia en el ejercicio de la libertad sindical y la autonomía requerida para la eficacia del derecho de los trabajadores a negociar colectivamente.

Estas limitaciones deben interpretarse restrictivamente porque conllevan, a su vez, la protección del derecho de la contraparte empleador en un contexto de búsqueda de un acuerdo justo para todas las partes del proceso.

Sin perjuicio de los distintos regímenes aplicables en materia de libertad sindical y negociación colectiva, en otros países existen y se firman acuerdos de neutralidad, en que voluntariamente las partes se comprometen a presentar sus posturas de manera positiva y de buena fe. Y lo más intere-

⁶³ Sentencia del Tribunal Constitucional, rol N° 2731-14, considerando trigésimo tercero. Disponible en www.tribunalconstitucional.cl/wp/descargar_sentencia.php?id=3052

⁶⁴ LÓPEZ, (2009), p. 55.

sante, incluso “contienen procedimientos de resolución rápida de conflictos, lo que evita litigios largos en órganos y tribunales laborales”⁶⁵.

La legislación laboral, después de la reforma de 2016, con el reconocimiento del principio de la buena fe, así como también la incorporación de la mediación obligatoria durante la huelga además de la mediación voluntaria durante toda la negociación colectiva, podría contribuir a un mejor debate de ideas que elimine la descalificación y la ofensa. Asimismo, la reforma agregó como práctica antisindical del trabajador y de las organizaciones sindicales la figura del ejercicio abusivo o de mala fe de los derechos sindicales o fueros, lo que permitiría sancionar los excesos a su libertad de expresión, aunque dicho ilícito no ha sido previsto en el ámbito de la negociación colectiva. Claro que la fórmula amplia y genérica de estas conductas, permitiría considerarla también una práctica desleal.

Lo cierto, en definitiva, es que con el presente trabajo hemos querido evidenciar que la complejidad creciente de las relaciones humanas, con la consiguiente mayor intervención del Estado por la vía de la regulación, ha tornado difícil la operatividad de los derechos fundamentales, particularmente bajo la óptica de la vinculación directa de la Constitución y, en especial, cuando adquieren plena eficacia horizontal. Es la paradoja del Estado Constitucional.

Concluyo con las siguientes palabras, no sin antes reconocer que fueron guía para la reflexión:

“Ni el capital puede subsistir sin el trabajo, ni el trabajo sin el capital. El acuerdo engendra la belleza y el orden de las cosas; por el contrario, de la persistencia de la lucha tiene que derivarse necesariamente la confusión juntamente con un bárbaro salvajismo”⁶⁶

BIBLIOGRAFÍA

- ALEXY, Robert (2008): *Teoría de los derechos fundamentales* (Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales).
- ARELLANO ORTIZ, Pablo (2017): “Reforma laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales”, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XLIX (Valparaíso, primer semestre): pp. 285-306.
- BARRIOS, Nicolás (2003): *La eficacia horizontal de los derechos fundamentales en la relación laboral. Los derechos fundamentales del empleador*, memoria para optar al título profesional de abogado, Universidad de Chile, Facultad de Derecho. Disponible en www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2003/barrios

⁶⁵ CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (2013), p. 9.

⁶⁶ LEÓN XIII (1891): *Rerum Novarum*.

- CAAMAÑO, Eduardo (2006): “La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales y su reconocimiento por la Dirección del Trabajo”, en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, xxvii (Valparaíso, Semestre I): p. 19-44.
- CAAMAÑO, Eduardo y José Luis UGARTE CATALDO (2008): *Negociación colectiva y libertad sindical: Un enfoque crítico* (Santiago, Legal Publishing).
- CASAL, Jesús María (2010): *Los derechos fundamentales y sus restricciones* (Venezuela, Ediciones Legis).
- CEA, José Luis (2012): *Derecho constitucional chileno* (2ª ed., Santiago, Ediciones UC), tomo II.
- DEL REY, Salvador (2001): “La conducta antisindical del empresario”, en *La ley digital* 199/2001, España.
- DÍAZ MUÑOZ, Ana María (2017): “Nuevo sistema de negociación colectiva: Ley N° 20.940, grandes escollos interpretativos y desconexión normativa con algunos de los objetivos de la reforma legal”, en *Revista Actualidad Jurídica*, Facultad de Derecho, Universidad del Desarrollo, N° 35: pp. 9-56.
- FERRADA, Juan Carlos y Rodolfo WALTER (2011): “La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral”, en *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. xxiv, n.° 2: pp. 91-111.
- FUENTES PUELMA, Carlos y Carlos FUENTES MANRÍQUEZ (2013): “Nociones fundamentales sobre negociación colectiva y huelga, III parte”, en *Revista Laboral Chilena*, n.° 215.
- FUENZALIDA MARTÍNEZ, Patricia (2017): “Breves notas sobre la Ley N° 20.940, que moderniza el sistema de relaciones laborales”, en *Revista Actualidad Jurídica*, Facultad de Derecho, Universidad del Desarrollo, n.° 35: pp. 9-56.
- GAMONAL, Sergio (2009): “Procedimiento de tutela y eficacia diagonal de los Derechos Fundamentales”, en *Revista Laboral Chilena*, noviembre: pp. 72-76.
- GARCÍA PINO, Gonzalo y Pablo CONTRERAS VÁSQUEZ (2014): “Diccionario constitucional chileno”, en *Cuadernos del Tribunal Constitucional*, N° 55.
- GERNIGON, Bernard *et al.* (2000): “Principios de la OIT sobre la Negociación Colectiva”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119 n.° 1: pp. 37-59. Disponible en www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf
- IRURETA URIARTE, Pedro (2017): “El modelo de negociación colectiva tras la reforma laboral de 2016”, en *Actualidad Jurídica*, Facultad de Derecho, Universidad del Desarrollo, año xviii, n.° 35: pp. 87-107.
- JIMÉNEZ ULLOA, Adriana (2010): *La libertad de expresión en la jurisprudencia de la Corte Interamericana y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos* (Colombia, Universidad de Externado de Colombia, Digiprint Editores EU).
- LÓPEZ, Diego (2009): “La Ineficacia del Derecho a negociar colectivamente en Chile”, en *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*. Disponible en www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97510_recurso_1.pdf

- MARZI MUÑOZ, Daniela (2017): "Reforma a las relaciones sindicales en Chile, o sobre el legislador impasible", en *Anuario de Derecho Público*, n.º 1: pp. 335-354.
- MELLA, Patricio y Álvaro DOMÍNGUEZ (2012): "Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial", en *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, vol. XXXIX: pp. 177-219.
- NOGUEIRA, Humberto (2002): *El derecho a la libertad de opinión e información y sus límites: honra y vida privada* (Santiago de Chile, LexisNexis).
- NOGUEIRA, Humberto (2004): "Pautas para superar las tensiones entre los derechos a la libertad de opinión e información y los derechos a la honra y la vida privada", en *Revista de Derecho (Valdivia)*, vol. XVII: pp. 139-160.
- UGARTE CATALDO, José Luis (2017): "Negociación Colectiva, Huelga y Reforma: Una nueva cartografía", en *Anuario de Derecho Público*, Universidad Diego Portales: pp. 355-363.