REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)



Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

REVISTA DE DERECHO 239 (enero - junio) 2016: 103-137 ISSN 0303-9986

ANÁLISIS Y CRÍTICA DE LA REGULACIÓN DEL DERECHO DE INFORMACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN CHILE

ANALYSIS AND CRITICISM ABOUT REGULATION OF INFORMATION RIGHTS OF UNIONS IN CHILE

ÁLVARO EDUARDO DOMÍNGUEZ MONTOYA*
Magíster en Drets Sociolaborals
Universidad Autónoma de Barcelona
Barcelona - España

RESUMEN

El presente trabajo tiene por objeto realizar un análisis crítico de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile, ponderando sus avances y retrocesos en un contexto de autotutela, control, consulta y negociación frente al ejercicio de los poderes empresariales, enmarcado en el ejercicio de las funciones y finalidades de sindicatos.

Palabras clave: Democracia industrial; libertad sindical; derechos de información.

* Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción, Chile; Magíster en Drets Sociolaborals y Doctorando en Derecho por la Universitat Autònoma de Barcelona, España. Correo electrónico: aedodominguez@gmail.com. Artículo recibido el 30 de abril de 2016 y aceptado para su publicación el 28 de mayo de 2016.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ABSTRACT

This paper aims to conduct a critical analysis of the regulation of the right to information of trade union organizations in Chile, pondering their progress and setbacks in a context of self-protection, control, consultation and negotiation against the exercise of corporate powers, framed in the exercise of the functions and purposes of trade unions.

Keywords: Industrial democracy; freedom of association [trade union freedom]; information rights.

I. APROXIMACIONES DOCTRINARIAS SOBRE EL DERECHO DE INFORMACIÓN

Los modelos de relaciones laborales se configuran en sus propios términos según sus experiencias históricas, políticas, culturales, sociales y económicas, condicionada por la posición y preponderancia que tengan temporalmente determinados valores en el binomio del conflicto capital-trabajo, estipulando la ordenación jurídica que ha de tener el régimen de trabajo subordinado por cuenta ajena en el régimen capitalista,[1] todo lo cual determina el modelo colectivo de relaciones laborales.

En tal contexto, se fijan heterónoma o autónomamente los niveles de participación, control y democracia ejercida por los trabajadores en sus espacios de trabajo, o en otros términos, como se distribuyen y normalizan las relaciones de poder y contrapoder en la empresa,[2] evocando una cuestión de ciudadanía y democracia industrial[3] destinada a limitar los paradigmas y dogmas liberales de autoridad mediante los derechos de cooperación y control.[4]

[1] Palomeque López, Manuel. *Derecho del Trabajo e ideología*, Tecnos, Madrid, 2011, p. 20; Baylos Grau, Antonio, "Modelos de Derecho del Trabajo y cultura Jurídica del Trabajo", en Baylos, A. (coord.), *Modelo de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014, pp. 15-53, p. 15; Baylos Grau, Antonio, *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Editorial Trotta, Madrid, 1991; Monereo Pérez, José Luis, *Los Derechos de Información de los representantes de los trabajadores,* Civitas, Madrid, 1992, p. 21.

[2] Baylos, *Derecho del Trabajo*, cit. (n.1), pp. 164 y ss.

[3] Jeammaud, Antoine, "Los Derechos de Información y Participación en la empresa. La ciudadanía en la empresa", en Aparicio J.; Baylos, A., *Autoridad y Democracia en la Empresa*, Trotta, Madrid, 1992, pp. 179-190, p. 179 y ss.; Monereo, cit. (n. 1), pp. 77 y ss.

[4] Korsh, Karl, *Lucha de Clases y Derecho del Trabajo,* Ariel, Barcelona, 1980, pp. 30 y ss.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

En este esquema, "los contenidos posibles de la participación" de los trabajadores en la empresa se diferencian por una escala graduada de intensidad de los instrumentos diseñados por el ordenamiento laboral y los órganos titulares de tales mecanismos, distinguiéndose comúnmente tres niveles bajo un "criterio de intensidad ascendente":[5] la posibilidad de recibir y solicitar información al empresario por los trabajadores (Derechos de Información); la consulta que se debe realizar a los representantes de los trabajadores como requisito previo a la adopción de una decisión empresarial (Derecho de Consulta); y, finalmente, la cogestión o codecisión en la administración de la empresa (Coadministración).[6]

Cabe destacar que dentro de las "fórmulas primarias" de las estructuras de participación se produce una "vinculación especialmente intensa" que por sus "contornos imprecisos" ha llevado a la confusión entre estos, al nivel de ser absorbidos por un "común denominador" en la dinámica de las relaciones colectivas.[7] En sí esto no es negativo, por cuanto tales grados no deben ser entendidos como "excluyentes", ya que pueden "coexistir en un mismo sistema, aunque aplicados, como es obvio, a materias o cuestiones diferentes".[8]

En esta línea, el Derecho de Información[9] es un derecho de naturaleza instrumental a la acción sindical colectiva, que constituye a su vez una libertad pública de dimensión prestacional, otorgando derechos y facultades a los representantes de los trabajadores para ser informados, informarse e informar sobre un conjunto determinado de hechos, datos o noticias relativas a la actividad económica, productiva, comercial, laboral y, en general, cualquier otra información sobre el giro y actividad de la empresa, que sea necesaria para el Sindicato para el ejercicio de su función representativa en un contexto de autotutela, control, consulta y negociación frente al ejercicio de los poderes empresariales, enmarcado en el contenido la Libertad Sindical como derecho fundamental.

En general, los modelos normativos de relaciones laborales colectivas optan entre dos fórmulas del Derecho de Información, que pueden ser regulaciones tasadas o bien reglas más o menos amplias, por lo que la calificación de recono-

[5] Monereo, cit. (n. 1), p. 80.

[6] Baylos, *Derecho del Trabajo*, cit. (n.1), pp. 170 y ss.

[7] Monereo, cit. (n. 1), pp. 98 y ss.

[8] García Murcia, Joaquín; Martin Valverde, Antonio; Rodríguez-Sañudo, Fermín, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2009, 18ª ed., p. 254.

[9] Sobre el punto seguiremos las pautas otorgados por Monereo, cit. (n.1), pp. 100 y ss., para construir una de limitación conceptual del Derecho de Información, sin perjuicio de las distintas variantes y extensiones que puedan darse del mismo por efectos normativos en cada ordenamiento jurídico.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

cimiento y eficacia real de tal facilidad instrumental dependerá estrictamente de la regulación de los alcances objetivos y subjetivos de la información a entregar, como así también de las restricciones que se planteen y las garantías para su tutela.[10]

Dependiendo de las variantes asumidas, el derecho de información, además podrá estar asociado a cuestiones relativas al control, negociación y consulta, que ejerza la organización sindical.

En un sentido "más primario de los derechos de información", tenemos aquellos destinados a "ejercer un control del ejercicio de la autoridad y sobre la política de la empresa", que se instrumentaliza para "influir en las decisiones de gestión" y que se combina con otras expresiones. En otras vertiente este derecho también evoca un "derecho de inspección y control", compresivo de "facultades de ejercer una labor de vigilancia y control en el cumplimiento de las normas vigentes y las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo".[11]

Una segunda fórmula es la información para la consulta, la cual, combinada con otras expresiones de los derechos de participación, conlleva "correlativamente para el empresario un deber de información accesorio que permite a los representantes de los trabajadores expresar una opinión fundada y contrastada con la realidad de los hechos", configuración normativa que se encuentra preordenada "a favorecer procesos de interacción entre las partes sociales en torno al proceso decisional de la empresa" y que da sustento al "derecho de consulta".[12]

Por último tenemos la información para la negociación. Uno de los métodos de participación más evidentes se da en los procesos de negociación entre empresa y sindicato, en el cual, mediante decisiones conjuntas, reside un acuerdo que es fruto de comunión de voluntades e intereses contrapuestos, existiendo "codecisión" pero no "cogestión" , ya que "las decisiones de que se trata refieren a cuestiones específicas y no al conjunto de problemas que dependen de la administración de la empresa", existiendo un fenómeno de "codecisión negocial entre las contra partes sociales". En tal esquema la información dentro del proceso de negociación se considera como una expresión de "buena fe negocial".[13]

[10] Palomo Vélez, Rodrigo, "El sistema de garantías y facilidades para el ejercicio de la función sindical. Comentarios desde un enfoque dogmático y de derecho comparado", en Palomo, R. (editor), *La organización sindical en Chile, XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* Editorial Librotecnia, Santiago, 2014, pp. 138 y ss.

[11] Monereo, cit. (n. 1), p. 116.

[12] Monereo, cit. (n. 1), p. 117.

[13] Monereo, cit. (n. 1), p. 118.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Como contrapartida, debido a la relevancia y sensibilidad de la información referida, y considerando el destino o utilización que se le pudiera dar, se articulan una serie de mecanismos destinados a proteger los intereses del empleador, que restringen y limitan el manejo de la información recibida por los organismos sindicales, institucionalizados conceptualmente como "Deber de Sigilo".

A su respecto podemos indicar primeramente que no existe uniformidad en su concepción, habiendo a lo menos dos tipologías de comprensión de su naturaleza, ideas constitutivas de "dos polos en permanente tensión".[14] Por un lado, el Sigilo ha sido entendido como deber de discreción, de uso prudente o cauteloso de la información, de no divulgar ni utilizar la información con fines distintos a los que justifican y motivan su entrega, exigiendo un uso con arreglo a la buena fe, prudencia y tacto en la difusión;[15] mientras que por otro, se le ha caracterizado como un deber esencialmente de comportamiento omisivo o negativo, esto es, como sinónimo de secreto o prohibición, limitando la transmisión de la información en el sentido de no revelar a terceros determinados hechos o noticas puestos en su conocimiento por el ejercicio y titularidad del Derecho de Información.[16] La naturaleza que se adopte en general dependerá estrictamente de la regulación de cada ordenamiento jurídico, la cual no obstante deberá ser coherente con el carácter instrumental del Derecho de Información en relación al ejercicio efectivo de la Libertad Sindical.

II. EL DERECHO DE INFORMACIÓN EN EL ACTUAL ORDENAMIENTO JURÍDICO CHILENO

Relacionando la normativa de la Organización Internacional del Trabajo con la regulación vigente en Chile, podemos indicar que existe formalmente una escasa incorporación al ordenamiento jurídico de los criterios y pautas fijadas, por cuanto el único texto ratificado es el Convenio 135/197.[17] Texto que, por

[14] Monereo, cit. (n. 1), p. 289. Sobre la naturaleza jurídica del *deber de sigilo* v. Boza Pro, Guillermo, *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores, Valencia*, Tirant lo Blanch, Madrid, 1997, pp. 218 y ss.

[15] Monereo, cit. (n. 1), pp. 295 y ss.; Molero Marañón, María; Valdéz Dal- Ré, Fernando, *Derechos de Información y consulta y reestructuración de empresas*, Comares, Granada, 2014, p. 61; Boza, cit. (n.1), pp. 218 y ss.

[16] Montoya Melgar, Alfredo, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Madrid, 2000, p. 221; Fernández López, María, "El deber de sigilo de los representantes del personal", *Actualidad laboral*, 1992, Nº 1, pp. 125-143, pp.130 y ss.; Garrido Pérez, Eva, *La información en la Empresa*, Ed. Consejo Económico y Social, Madrid, 1995, p. 309.

[17] Entrada en vigor un 30 de junio de 1973, ratificado por Chile el 13 de septiembre de 1999.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

lo demás, se contextualiza en mandatos generales y orientativos que no fijan un contenido concreto del Derecho de Información, a diferencia de otras convenciones que sí establecen criterios y definiciones de sus alcances formales y sustantivos, todo lo cual dificulta su exigibilidad y complementariedad.

Como hemos sostenido en otra oportunidad,[18] la actual legislación laboral –próxima a derogarse– regula de manera restrictiva y limitada el Derecho de Información, siendo su fórmula restringida, fragmentaria, dispersa e inorgánica en lo relativo al reconocimiento, ejercicio y límites de dicha facilidad instrumental, como así también de los mecanismos para su tutela y garantía.

En aquellas hipótesis en que se regula expresamente su alcance, este es limitado, rodeado de imprecisiones y conceptos jurídicos indeterminados que poco aportan a facilitar el ejercicio de la función de representación. En efecto, el alcance objetivo del derecho de información es de naturaleza tasada, circunscrito a la información contable de la empresa y política de inversiones futura en los procesos de negociación, donde nada se dice respecto de las condiciones en que se informa y su oportunidad.

Sumado a la escasa regulación, respecto de las restricciones que se plantean, éstas son amplias y a favor del empleador, con un claro contenido tutelar de los intereses de la empresa. Por su parte, en cuanto a las garantías y tutela de esta facilidad, podemos afirmar que se encuentra limitada, ya sea por la configuración de los ilícitos como así también por la falta de normas claras que permitan su exigibilidad directa. Respecto de las vías de tutela procesal, estas tienen un canal eficiente para su despliegue, pero que no deriva necesariamente de una configuración propia ni en atención al derecho de información, sino que más bien se enmarca dentro de un proceso generalizado de reforma procesal laboral en el área individual y de derechos fundamentales inespecíficos laborales, que no tuvo que ver con una reformulación del Derecho Colectivo.

Sin embargo, se ha planteado sobre la base de algunos pronunciamientos de la Dirección del Trabajo y normas generales de la actuación propia de las organizaciones sindicales, que en Chile existe un Derecho de Información implícito, no obstante que su reconocimiento, sin el establecimiento de canales formales para su exigibilidad y delimitaciones conceptuales claras de su contenido y alcance, genera inconvenientes para su operatividad y efectividad por cuanto su tutela

[18] Domínguez Montoya, Álvaro, "Presente y Futuro del Derecho de Información de las organizaciones sindicales en Chile", ponencia presentada, en XXII Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, (Análisis crítico de la reforma al sistema de relaciones sindicales en Chile), año 2015, realizadas el 21, 22 y 23 de octubre de 2015 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, no editada.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

conlleva una excesiva judicialización, conspirando contra un desempeño rápido y eficaz de las funciones de representación, propio de la naturaleza instrumental del Derecho de Información.

En este contexto, han existido críticas de distintos sectores que apuntan a la escasa y deficiente regulación del Derecho de Información en el ordenamiento jurídico chileno, enfocada principalmente en el problema de mínimas garantías de información conferidas a los representantes de los trabajadores, lo que genera asimetrías que imposibilitan una negociación equilibrada, que impide la creación de espacios de participación por parte de los trabajadores en materias políticas, sociales y económicas.[19] Por otro lado se ha indicado que, reconociendo las deficiencias del sistema chileno sobre baja sindicalización, es necesario que se consagre la obligación de informar al Sindicato de la incorporación de nuevos trabajadores a la empresa y así también a las nuevas contrataciones sobre la existencia de sindicatos. De igual forma se ha propuesto el establecimiento de un sistema de comunicación permanente, institucionalizado y vinculante, por el cual empleadores y trabajadores se reúnan de forma periódica ante un mediador (Dirección del Trabajo) para informarse sobre la marcha financiera de la empresa, como así también del cumplimento y vicisitudes de los instrumentos colectivos vigentes entre ambas partes.[20]

En la actualidad se encuentra aprobado por el Congreso Nacional, el proyecto de ley Boletín 9835-13 que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo. Dicho proyecto al día de hoy se encuentra pendiente en su promulgación luego de las impugnaciones acogidas en el Tribunal Constitucional de Chile –dentro de las cuales se pronuncia expresamente sobre la constitucionalidad del derecho de información–[21] y el ejercicio de veto Presidencial de conformidad al inciso primero del artículo 73 de la Constitución Política de la República.[22]

Dicho proyecto reformula la actual regulación del Derecho de Información, estableciendo sujetos, oportunidad de ejercicio, materia y mecanismo de garantía y tutela.

[19] Estudios citados por Palomo, cit. (n. 10).

[20] Ídem.

[21] Tribunal Constitucional, 9 de mayo de 2016, Rol 3016 (3026) 16-CPT (acumulada).

[22] La Cámara de Diputados, en sesión de 22 de junio de 2016, aprobó las observaciones formuladas por la Presidencia de la República, mediante el mensaje 053-364, de 7 de mayo de 2016, al proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones en el Código del Trabajo, correspondiente al boletín N° 9835-13.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

En la materia que nos convoca el mensaje del proyecto afirma como uno de sus objetos "la ampliación del derecho a información de los sindicatos, con la finalidad de mejorar la calidad de las negociaciones y de la relación empresa - sindicato", detallando su contenido en el Título II, Derecho a Información de las Organizaciones Sindicales, en los artículos 316 al 320 del Código del Trabajo, numeración que no obstante podría verse alterada por la modificaciones a introducir por el respectivo veto presidencial.

Para un mayor detalle realizaremos un breve análisis de la normativa que rige actualmente en materia de Derecho de Información de las Organizaciones Sindicales en el ordenamiento jurídico chileno, dividiéndolo para efectos de sistematización en diversos tópicos: 1) El derecho de información en la negociación colectiva; 2) De los ilícitos laborales y el derecho de información; 3) El reglamento interno; 4) La facultad de no transmitir determinada información; 5) El derecho de información implícito.

1. El derecho de información en la negociación colectiva

El Código del Trabajo chileno regula en los incisos 5º y 6º de su artículo 315 el derecho de información de las organizaciones sindicales y grupos negociadores de empresa en los procesos de negociación colectiva.

Dicha disposición tiene un alcance limitado y se encuentra rodeada por una serie de conceptos jurídicos indeterminados que poco ayudan al cabal entendimiento del derecho de información. Así por ejemplo, la norma no resuelve el plazo en el cual se debe entregar la respuesta, como tampoco el plazo en que deben entregarse los documentos por parte del empleador.

Sobre el punto, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo de Chile ha resuelto que, frente a una petición adecuadamente efectuada por los trabajadores, el empleador se encuentra obligado a entregarlos dentro de un plazo razonable, con la anticipación suficiente que les permita utilizarlos como antecedentes en la preparación de su proyecto de contrato colectivo, el cual es, a lo menos, quince días antes de la fecha establecida para la presentación del proyecto de contrato colectivo.[23]

No obstante y fuera de tal contexto, no existe pronunciamiento judicial ni administrativo que resuelva las formalidades ni el plazo en el cual se debe otorgar la respuesta por parte del empleador frente a una solicitud debidamente realizada por la parte laboral, y menos aún, cómo tal situación se enmarca en el modelo

[23] V. Dirección del Trabajo, Dictamen Ord. Nº 1217/67, de 15 de abril de 2002.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

tutelar de prácticas antisindicales.[24]

En la misma línea, respecto del tipo de información posible a solicitar, se ha resuelto que la comisión negociadora laboral se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella información o antecedentes que, a su juicio, estime relevante e indispensable. Sin embargo el empleador, a su vez, como parte activa del proceso, podría desestimar dicha calidad y, previa justificación o alegación en su favor, negarse a entregar otros documentos que considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación, cuestiones que serán medidas si correspondiese por la Inspección del Trabajo al resolver alguna objeción de ilegalidad planteada por las partes.[25]

En la misma línea anterior, se regulan en el artículo 329 del mismo Código los requisitos que debe cumplir la respuesta por escrito de la comisión negociadora por la parte empresarial en la negociación de un contrato colectivo. Se indica que en esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente. La Jurisprudencia Administrativa ha indicado que en tal contexto "el empleador, al dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores, está obligado a presentar, al menos, balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, información financiera pertinente de los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período, entre otros."[26]

2. De los ilícitos laborales y el derecho de información

El ordenamiento jurídico chileno contempla normas de tutela de la libertad sindical en el capítulo IX del libro III y título VIII del libro IV del Código del

[24] Según la jurisprudencia judicial analizada, actualmente no existen pronunciamientos al respecto. Solo se han encontrado algunos procesos que se ha discutido sobre los derecho de información implícito, las que han arribado en avenimiento, regulando expresamente un procedimiento de entrega de información. V. Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, causa RIT S-27-2015; Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta causas S-23-2015; S-27-2015; S-28-2015.

[25] V. Dirección del Trabajo, dictamen Ord. Nº 4603/184, de 30 de octubre de 2003.

[26] V. Dirección del Trabajo, dictamen Ord. Nº 4536/319, de 28 de octubre de 2000.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Trabajo, hablando en general de "prácticas antisindicales o desleales" y "prácticas desleales en la negociación colectiva" respectivamente. Si bien existe una discusión en la doctrina respecto del problema de su denominación,[27] se ha dicho que en ambos grupos de disposiciones debe darse una valoración e interpretación unitaria, pues en su conjunto tutelan dos dimensiones de la libertad sindical (orgánica y funcional).[28] En general respecto de tales ilícitos, la legislación laboral los define –sin quedar exentos de crítica-,[29] indicando que "prácticas antisindicales o desleales" son aquellas acciones que atenten contra la libertad sindical (289 y 290 del Código del Trabajo) y "prácticas desleales en la negociación colectiva" como las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos (387 y 388 del Código del Trabajo), eligiendo el legislador un modelo abierto, no taxativo, meramente enunciativo.[30] Para efectos de este trabajo hablaremos de prácticas antisindicales.

En concreto, respecto de la hipótesis tutelar del Derecho de Información, en el artículo 289 letra b) del Código del Trabajo se indica que incurre en una práctica antisindical quien se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos, la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315 del texto en comentario, calificándose como un "atentado a la libertad colectiva de actuación sindical".[31] En la misma línea, se indica en el artículo 387 letra b) que incurrirá en dicha práctica el que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones dentro del contexto de la negociación colectiva. Para tal efecto indica la jurisprudencia que basta con la sola concurrencia de la situación fáctica descrita sin que sea necesario un elemento subjetivo.[32]

[27] Toledo Corsi, César, *Tutela de la Libertad Sindical,* Thompson Reuters, Santiago, 2013, pp. 157 y ss.; Gamonal, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo,* AbeledoPerrot, Santiago, 2011, p. 467.

[28] Caamaño Rojo, Eduardo, "La Tutela Jurisdiccional de la Libertad Sindical", *Revista de derecho Universidad Austral de Chile,* 2006, Nº 19, 1, pp. 77-104, p. 84.

[29] Cisterna, Lamberto; Larraín, Patricio; Zamora, Luis, *Nueva legislación laboral, comentarios y textos,* Nenum, Santiago, 1979, pp. 321 y ss.

[30] Gamonal, cit. (n. 27), p. 468; Toledo, cit. (n. 27), pp. 124 y ss. Por la jurisprudencia v. Corte Suprema, 23 de marzo de 2004, Rol 1867-2003 y Corte Suprema, 19 de diciembre de 2006, Rol 6123-2006.

[31] Gamonal, cit. (n. 27), p. 470.

[32] V. Corte Suprema, 4 de diciembre de 2014, Rol 3514-2014. Sobre la discusión jurisprudencial anterior a dicho fallo de unificación, v. Díaz Urtubia, Paola, "El elemento subjetivo en las prácticas

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

No obstante, la aparente claridad de las normas, nos plantea dudas en términos operacionales de eficacia en un contexto de fragilidad del modelo tutelar chileno de la libertad sindical, en el sentido de cuál es el plazo que tiene el empleador para otorgar respuesta frente a una solicitud debidamente realizada, y en dicho escenario, si puede el silencio de la parte empleadora, bajo determinadas circunstancias, constituir una manifestación de voluntad negativa.

Respecto de los titulares en el ejercicio de la tutela del derecho de información, la regulación de las prácticas antisindicales no sólo tiene como sujeto pasivo a los socios de un sindicato, sindicatos y dirigentes sindicales, sino también y de manera excepcional al empleador, hipótesis que se trata de dos figuras de prácticas antisindicales (desleales) que se producen en la negociación colectiva[33] y que para algunos constituyen expresión del "Deber de Sigilo".[34] Indican tales disposiciones que incurren en práctica antisindical los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.[35]

Con independencia de lo anterior, fuera de aquellas hipótesis taxativas ¿sería posible hablar de un ilícito general ante la negativa de entregar información a las organizaciones sindicales en el ejercicio de sus funciones?[36] Para tales efectos debemos distinguir entre la posibilidad de poder solicitar dicha información en Chile – cuestión que trataremos más adelante – y la normativa que rige al respecto. En tal caso, cuando se ha requerido formalmente al empleador determinada información y ésta sea destinada a alguna de las funciones o finalidades de las organizaciones sindicales, nos encontramos ante una hipótesis de ejercicio de libertad sindical y ejercicio de la función representativa de los representantes de los trabajadores, por lo que la negativa de no proporcionar dicha información fuera

antisindicales: la doctrina y jurisprudencia en mundos opuestos", en Palomo, R. (editor) *La organización sindical en Chile, XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Librotecnia, Santiago, 2014.

[33] Toledo, cit. (n. 27), p. 133.

[34] Díaz Coñuecar, Luis, "El derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile", en Palomo, R. (editor), *La organización sindical en Chile, XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Librotecnia, Santiago, 2014, pp. 411-444, p. 439, y Díaz Coñuecar, Luis, "El derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile", en Díaz, L.; Matus, L.; Olavarría, O.; Pantoja, A., *Temas de derecho del trabajo,* Editorial Librotecnia, Santiago, 2014, pp. 13-58, pp. 51 y ss.

[35] Como práctica antisindical en el artículo 290 letra e) y como práctica desleal en el proceso de negociación colectiva, artículo 388 letra d) del Código del Trabajo.

[36] Díaz, cit. (n. 34) [en Díaz, L.; Matus, L.; Olavarría, O.; Pantoja, A.], pp. 46 y ss.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de los casos autorizados por la ley, constituiría un atentado a libertad sindical[37] configurativo de una práctica antisindical genérica del artículo 289 inciso 1º del Código del Trabajo y, en el caso, de estar en el contexto de negociación colectiva, una práctica desleal del artículo 388, tanto en su hipótesis genérica del inciso 2º como en la contemplada en su letra a).

Respecto de las vías procesales para sustanciar las acciones derivadas de los ilícitos laborales que vulneran la libertad sindical y tutelar su ejercicio, como así en general de tutela del derecho de información, el ordenamiento jurídico chileno contempla una modalidad procedimental específica en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, que en general ofrece ventajas para el trabajador y organización sindical víctima de vulneración de derechos fundamentales, como la consagración del principio de ponderación o proporcionalidad como método para resolver la colisión de derechos fundamentales, ampliación de sujetos activos de la acción, suspensión inmediata de los efectos del acto impugnado, alivio probatorio o prueba indiciaria, entre otros.[38]

En cuanto a las sanciones fijadas por la comisión de los ilícitos cometidos, se establece un sistema dual -si se está frente a una práctica antisindical o desleal-, que va desde multas,[39] responsabilidades civiles y penales,[40] incorporación a registros públicos de condena[41] y exclusión de licitaciones públicas, privadas o contratación directa con el Estado chileno.[42]

3. El reglamento interno

En Chile se ha dado una regulación específica al reglamento interno en el artículo 154 del Código del Trabajo como cuerpo normativo de derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo, que en general establece una serie de materias de diversa índole, dentro de las cuales se destaca horario de trabajo, sistema de turnos, modalidades y formas de pago de remuneraciones, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores, la designación de los cargos ejecutivos o de-

[37] Ídem.

[38] V. Domínguez Montoya, Álvaro; Mella Cabrera, Patricio, "Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal, legal y jurisprudencial", *Revista de Derecho* (*P. Universidad Católica de Valparaíso*), 2012, Vol. XXXIX, pp. 191 y ss.

[39] Artículos 292 y 289 del Código del Trabajo.

[40] Artículos 294 y 390 del Código del Trabajo.

[41] Artículo 294 bis y 390 bis del Código del Trabajo.

[42] Artículo 4° de la Ley N° 19.886 de 2003.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

pendientes ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias, descriptor de cargos, clases de faenas, de acuerdo con la edad, sexo y capacidad de los trabajadores, normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad, régimen disciplinario con su procedimiento y sanciones, procedimiento ante acoso sexual, entre otras.

El artículo 156 del mismo código fija la obligación de poner en conocimiento el reglamento interno y sus modificaciones a los trabajadores con treinta días de anticipación de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Sobre el punto la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha indicado que se colige de la conjunción de las disposiciones que regulan al reglamento interno, que este es el único mecanismo y único instrumento idóneo para consignar las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador a sus trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento. Una vez puestas en conocimiento de los trabajadores las modificaciones al reglamento interno en la forma prevista por la ley, cualquiera de ellos, como también el delegado de personal, en su caso, o las organizaciones sindicales respectivas, podrán impugnar las disposiciones que estimen ilegales, allí contenidas, sin perjuicio de la facultad ya analizada con que cuenta esta Dirección para exigir modificaciones a dicho cuerpo reglamentario, en razón de ilegalidad, como también, la incorporación de las normas obligatorias, con arreglo a lo previsto en el artículo 154 del Código del Trabajo.[43]

Estimamos que en tal sentido, debido a las funciones y finalidades de las organizaciones sindicales contempladas en el artículo 220 del Código del Trabajo, los representantes de los trabajadores pueden solicitar directamente la incorporación de distintas materias al reglamento interno para efectos de su conocimiento formal por los trabajadores y hasta impugnarlas cuando no se adecúen al ordenamiento jurídico vigente, haciendo efectivo por una parte el derecho de información con finalidad de control y fiscalización.

[43] V. Dirección del Trabajo, dictamen Ord. Nº 2602 de 15 de julio de 2014, y Dirección del Trabajo, dictamen Ord. Nº 2228/38, de 22 de abril de 2016, ambos referidos sobre los mecanismos de evaluación.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

4. La facultad de no transmitir determinada información

El sistema jurídico laboral chileno no regula expresamente el "Derecho de Omisión" o facultad de no transmitir determinada información por parte del empleador, ni tampoco establece pautas de aplicación general, sino que solo se contemplan normas en tópicos aislados, en particular, en materias en la regulación de los procesos de Negociación Colectiva (artículo 315 inciso 5º del Código del Trabajo) y Reglamento Interno (artículo 154 bis del Código del Trabajo).

En la primera se establece una cláusula de excepción de entrega de información referida a la política futura de inversiones de la empresa, siempre y cuando sea calificada como confidencial, pudiendo omitir su entrega justificadamente no obstante la solicitud por parte del sindicato o comisión negociadora. Al respecto se ha dicho por la Jurisprudencia Administrativa que la comisión negociadora laboral podrá solicitar toda aquella información que, a su juicio, estime necesaria e indispensable para el proceso de negociación, pero el empleador, a su vez, como parte activa del proceso, podría desestimar dicha calidad y, previa justificación o alegación en su favor, negarse a entregar otros documentos que, a su juicio, considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación.[44] En tal caso la cláusula de excepción estará determinada por la necesidad, indispensabilidad y confidencialidad, en lo relativo a materias de política futura de inversiones de la empresa.

En la segunda hipótesis se establece una obligación para el empleador de reserva de información y datos personales de los trabajadores, que tenga acceso con ocasión de la relación, pudiendo justificar su no entrega cuando concurra dicha circunstancia. Al respecto se ha resuelto sobre terceros ajenos a la relación laboral que la entrega de contratos de trabajo –con la consiguiente información que este instrumento contiene– además de sueldos, indemnizaciones, derechos previsionales y finiquitos, significaría una grave transgresión al deber de confidencialidad que el empleador debe observar con antecedentes del ámbito específicamente privado de sus dependientes.[45] No obstante, en aquellas oportunidades en que se ha solicitado por una organización sindical basándose en sus fines y funciones como tal, se ha dicho lo contrario, en el sentido que resulta procedente para una organización sindical requerir a su empleador la información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados estando éste obligado a proporcionarla.[46]

[44] V. Dirección del Trabajo, dictamen Ord. Nº 4603/184, 30 de octubre de 2003.

[45] V. Dirección del Trabajo, dictamen Ord. Nº 1662/39, 2 de mayo de 2003.

[46] V. Dirección del Trabajo, dictamen Ord. Nº 0823/0020, 26 de febrero de 2003.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

5. El derecho de información implícito

En Chile no existe una regulación unitaria y coherente del Derecho de Información de las organizaciones sindicales, sino por el contrario, hemos visto que la normativa es casuística, de alcance limitado, rodeada de imprecisiones y conceptos jurídicos indeterminados, que en general produce inseguridad jurídica y desfavorece la posición de los trabajadores y organizaciones sindicales interesadas en la plena justificación de las medidas empresariales en el ejercicio de sus poderes empresariales, para efecto de su fiscalización y control.

Al respecto se ha dicho que el Derecho de Información en Chile no se agota en los límites formales, temporales y materiales reconocidos expresamente por la legislación, sino que, según su naturaleza y finalidades, se enmarca en un contexto mucho más amplio, como lo es el ejercicio de la Libertad Sindical como derecho fundamental de las organizaciones sindicales. La anterior interpretación se sostiene sobre la base de lo contemplado en los artículos 220, 267, 284, 184 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 Nº 19 de la Constitución Política, que en su lectura conjunta otorgan funciones de representación, fiscalización, beneficencia, educativas, prevención de riesgos laborales y asociación, las cuales no pueden cumplirse sin que las organizaciones sindicales puedan tener acceso a determinada información de la empresa.[47]

Por nuestra parte diríamos que efectivamente existe un derecho de información implícito en la legislación laboral, que puede desprenderse de las finalidades y funciones reconocidas por el ordenamiento jurídico a las organizaciones sindicales, que deriva necesariamente del ejercicio efectivo de la actividad sindical. Dicha construcción puede desprenderse de la lectura conjunta de los artículos 220 Nº 2, 3, 8, 11, artículo 289 del Código del Trabajo y artículo 19 Nº 19 de la Constitución Política, por cuanto para el cumplimiento de sus finalidades de representación, fiscalización y control en la defensa de los intereses de sus asociados y los propios, se requiere necesariamente información propia del ámbito en el que se desenvuelve la relación de trabajo, máxime si entendemos que tal facilidad instrumental es un atributo o prerrogativa necesaria para la autotutela de sus intereses y derechos colectivos.

[47] V. Díaz, cit. (n.35), pp. 439 y ss.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

III. DE LA REFORMA LABORAL Y SUS IMPLICANCIAS EN LA REGULACIÓN DEL DERECHO DE INFORMACIÓN: UN MODELO PARA ARMAR

De la lectura de los artículos 316 al 320 del proyecto de ley aprobado por el Poder Legislativo, el derecho de información se estructura se limita en su oportunidad de ejercicio y contenido, por criterios asociados a las características organizativas del sujeto pasivo, esto es, con el tamaño de la empresa.

En efecto, la formulación del derecho de información descansa en su sistematización, en el tamaño de la empresa en la cual se produce la centralidad de las relaciones laborales colectivas. La actual regulación determina y reconoce diversas formas de derecho de información, dependiendo si se trata de grandes, medianas, micro o pequeñas empresas. Sobre el punto el estatuto del ramo indica en su artículo 505 bis, que para los efectos de este Código y sus leyes complementarias, los empleadores se clasificarán en micro, pequeña, mediana y gran empresa, en función del número de trabajadores. Se entenderá por microempresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más.

Lo anterior nos parece criticable, por cuanto debería conjugarse con las utilidades y ventas de la empresa, con indiferencia de la cantidad de personas que trabajen en ésta, ya que el factor determinante en la importancia de una empresa en el mercado viene dado por la forma en que se organiza la acumulación y reproducción de su capital.

Para efectos de sistematización dividiremos su estudio conforme a la estructura que sigue.

1. Titularidad del derecho de información

i) Sujeto Activo

Según se observa en el texto aprobado por el Poder Legislativo, se ha decidido otorgar la titularidad del ejercicio del derecho de información de manera total a las organizaciones sindicales existentes en la empresa en la que se desarrolla la dinámica de relaciones laborales colectivas y, de manera parcial, a las organizaciones transitorias de trabajadores.

Dicha opción nos parece del todo criticable, ya sea desde un punto ontológico como de los propios fines que pretende alcanzar la reforma, puesto que se genera una contradicción que más que reformular el modelo de relaciones colectivas, fortalece los vicios del mismo, al potenciar directamente las coaliciones

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

transitorias de trabajadores e indirectamente el paralelismo sindical. Como bien lo indica la doctrina, con la equiparación de los sindicatos y los grupos negociadores, se buscó debilitar el poder de las organizaciones de representación de los trabajadores, socavando el rol político y protagónico (exclusivo y monopólico) que detentaba el Sindicato, fomentando el paralelismo sindical al redefinir de manera dual la titularidad en la negociación colectiva,[48] cuestión que se fortalece al otorgar derechos instrumentales y facilidades propias de organismos de representación a grupos o coaliciones transitorias de trabajadores.

Por otro lado y desde un punto esencialmente funcional, se apunta a instituir una paridad parcial en el ejercicio del derecho de información de órganos sindicales y grupos negociadores en los contextos de negociación colectiva, no obstante que dicho objetivo no se logra. Desde la óptica de la tutela del derecho de información, no se contemplan mecanismos judiciales ni administrativos para su exigibilidad por parte de las coaliciones transitorias de trabajadores. En efecto, según se desprende del texto legal,[49] se extiende el ejercicio del derecho de información a los grupos de trabajadores, pero su exigibilidad en instancias administrativas y judiciales solo podrá ser ejercida por las organizaciones sindicales afectadas, ya que por disposición expresa, son solo éstas las que pueden solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador la entrega de información, y en la hipótesis que dicha instancia no prospere, también serán las únicas que podrán recurrir a los tribunales exigiendo su cumplimiento, excluyendo expresamente a los grupos negociadores. Igual conclusión se arriba si se analiza la titularidad y ejercicio de la Libertad Sindical, puesto que los ilícitos en contra de la misma solo pueden ser reclamados ante instancias pertinentes por los Sindicatos en sus diversas modalidades. En otros términos se otorgó un derecho a un sujeto sin la legitimidad para exigir su tutela judicial efectiva.

En cuanto a la titularidad del Derecho de Información, cabe preguntarse respecto sobre qué organizaciones sindicales recae su titularidad. En principio, el Derecho de Información Periódico regulado en los artículos 316 y 319, solo puede ser ejercido por los "sindicatos de empresa". De la misma forma se regula en la modalidad específica del Derecho de Información por cargos o funciones en las grandes y medianas empresas.

[48] Tapia Guerrero, Francisco, "El modelo chileno de exclusión de los derechos sindicales: crítica a las normas de negociación colectiva", *Revista de Derecho Laboral,* Nº 160, Montevideo, 2008, p. 9; Gamonal, cit. (n. 35), p. 260-261; Rojas Miño, Irene, "Las reformas laborales al modelo normativo de Negociación Colectiva del Plan Laboral", *Ius Et Praxis,* 2007, año 13, N° 2, pp. 195-221, p. 204; Caamaño Rojo, Eduardo, "El reconocimiento de la Libertad Sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva", en *Revista de Derecho* (*P. Universidad Católica de Valparaíso*), 2008, Vol. XXX, 1er Sem., pp. 283.

[49] Artículo 320 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Ahora, no obstante existir una aparente claridad en la titularidad del derecho de información, nada se indica sobre aquellas hipótesis en que una organización sindical agrupe trabajadores de dos o más empleadores, como así también, de qué forma se conjuga dicha facilidad instrumental respecto de organizaciones sindicales de grado superior, como Federaciones y Centrales Sindicales,[50] en oportunidades distintas a las contempladas en la regulación específica del Derecho de Información.

En esta línea creemos que el principio de atribución normativa que otorga la titularidad se da primariamente en un contexto de relación Sindicato y Empleador, distinguiendo específicamente en qué hipótesis se otorga titularidad exclusiva a una forma particular de sindicato en su formulación periódica, no indicando distinción alguna en los procesos de negociación colectiva; es más, se señala expresamente que podrán ejercerlo aquellos "sindicatos que tengan derecho a negociar", otorgando amplia titularidad según su ejercicio en un contexto de negociación colectiva.

En este contexto, estimamos que en los Sindicatos Interempresa no habría mayor inconveniente en el ejercicio de esta facilidad instrumental y por lo mismo en su titularidad, ya que su actuación se determina en una relación con múltiples empleadores y es, precisamente, su función de representación de los trabajadores que agrupa que justifica y legitima su ejercicio sin mayor reproche, reforzado en los contextos que pueda negociar.[51]

Respecto de las Federaciones y Centrales Unitarias, creemos que también es posible extender la titularidad del ejercicio del Derecho de Información en los contextos de negociación colectiva, por cuanto el proyecto de ley contempla posibilidades de representación de las federaciones y confederaciones del proyecto de reforma aprobado por el Congreso Nacional, éstos cuentan con una contrapartida legitimada pasivamente en un nivel superior cuando negocien colectivamente.

La misma observación podría realizarse de las Federaciones, ya sea que agrupen a sindicatos y trabajadores de un mismo o diversos empleadores, puesto que la relación colectiva quedaría determinada entre entes con titularidad y legitimidad: por una parte, el empleador como sujeto pasivo y, por otro lado, la federación como sujeto activo.

[50] No obstante el Tribunal Constitucional, en sentencia Rol 3016 (3026) 16-CPT (acumulada), indica en su considerando nonagésimo séptimo, que el derecho de información es de los sindicatos de empresa y se excluyen, por lo tanto, el resto de los tipos de sindicatos que contempla nuestro sistema.

[51] Artículo 365 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ii) Sujeto Pasivo

En cuanto el ente obligado a la entrega de información siempre será el empleador, no obstante que la estructuración normativa regula diferenciadamente su oportunidad, ejercicio y contenido en razón de la calificación que tenga la empresa según su tamaño.

2. El contenido objetivo del Derecho de Información

Como puede apreciarse de la lectura sistemática del capítulo relativo al "Derecho a Información de las Organizaciones Sindicales", el legislador propone, principalmente, un modelo tasado y autoejecutable con plazos y oportunidades definidas, limitado a información de carácter económico y financiero, circunscrito indirectamente a la negociación colectiva, renunciando a un modelo abierto general que permita un despliegue efectivo del derecho de información como facilidad instrumental de la función de representación.[52]

a) *Derecho de información periódico*

Esta fórmula es una expresión del derecho de información en su sentido más primario y básico, por cuanto la materia objetiva de información dice relación limitadamente con la política empresarial y los antecedentes macroeconómicos de la empresa.

Dicho derecho de información se diferencia según el tamaño de la empresa. Así, en las micro, pequeñas y medianas, se deberá proporcionar anualmente a los sindicatos constituidos en ellas, la información sobre sus ingresos y egresos que, de acuerdo al régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta.[53]

Por su parte, en las grandes empresas habrá que distinguir si existe o no un sindicato. En el caso que exista uno o varios sindicatos, se deberá entregar anualmente el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, si los tuvieren. Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros.[54]

[52] Inicialmente el proyecto de reforma contemplaba una fórmula más abierta del derecho de información.

[53] Artículo 319 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

[54] Artículo 316 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

b) *Derechos de información en la negociación colectiva*

En el caso del derecho de información específico en la negociación colectiva, se contempla una formulación genérica y otra particular, siendo ambas ejercidas previo requerimiento de la organización sindical que tenga derecho a negociar, encontrándose las empresas obligadas a proporcionar información determinada y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas.

De la redacción conjunta del artículo 317 en su inciso primero y segundo del proyecto de reforma aprobado por el Congreso, entendemos que existe una variante genérica del derecho información específico en los procesos de negociación colectiva, constituyendo una hipótesis indeterminada no taxativa de solicitud y entrega de información, que habilita el requerimiento de todo tipo de antecedente que a juicio de la organización solicitante se estime como necesaria, puesto que se utilizan expresiones como información "necesaria" y "a lo menos, la siguiente información", que evidencian la no taxatividad de su configuración. No obstante, creemos que el empleador a su vez, como parte activa del proceso de negociación, podría desestimar la calidad de necesaria de la información y, previa justificación o alegación en su favor, podría negarse a entregar los documentos que considere innecesarios para el normal desarrollo de la negociación, contienda que sería resuelta por la vía administrativa o judicial.

En la segunda variante del Derecho de Información especial en los procesos de negociación colectiva en su formulación específica, las organizaciones sindicales podrán solicitar determinada información, la cual no puede ser negada por el empleador.

En el caso de grandes y medianas empresas, estarán obligadas a entregar sin objeción: a) Planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada; b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente; c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato; d) Toda la información periódica referida en los artículos 316 y 319 del proyecto aprobado por el congreso, que no haya sido entregada oportunamente a los sindicatos de empresa, cuando corresponda y e) Información que incida en la política futura de inversiones de la empresa que no tenga, a juicio del empleador, carácter de confidencial.

Por su parte, los sindicatos con derecho a negociar en las micro y pequeñas empresas sólo podrán solicitar: a) Las planillas de remuneraciones pagadas a sus socios, desagregadas por haberes; b) El valor actualizado de todos los beneficios

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

que forman parte del instrumento colectivo vigente; y c) Los costos globales de mano de obra de la empresa de los dos últimos años. Si existiere contrato colectivo vigente y éste hubiere sido celebrado con duración superior a dos años, se deberán entregar los costos globales del período de duración del contrato.

No obstante, en el caso de la información relativa a la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación, el legislador indica que solo podrá ser solicitada por las organizaciones sindicales que hayan sido autorizadas expresamente en sus estatutos o cuando su entrega haya sido autorizada expresamente por cada trabajador.

Como se indicó anteriormente, el legislador extendió parcial e imperfectamente esta modalidad de Derecho de Información a los grupos negociadores en los procesos de negociación colectiva, específicamente: a) la planilla de remuneraciones pagadas a los trabajadores afiliados a la organización requirente, desagregada por haberes y con el detalle de fecha de ingreso a la empresa y cargo o función desempeñada y b) Valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

c) *Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores*

Se regula en el artículo 318 del proyecto de reforma aprobado por el Congreso, una forma particular de Derecho de Información que se centra en cargos o funciones de los trabajadores en las grandes y medianas empresas.

En virtud de tales disposiciones, los sindicatos de empresa podrán, una vez en cada año calendario, solicitar a las grandes empresas información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa que se encuentren contenidas en el Reglamento Interno en el artículo 154 Nº 6 del Código del Trabajo.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

Esta información deberá entregarse innominadamente, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

La información deberá ser entregada por la empresa siempre que cuente con cinco o más trabajadores en cada cargo o función, se asegure la reserva de la información individual de cada trabajador y no infrinja lo dispuesto en el artículo 154 bis de este Código.

Sobre el punto la ley no requiere alguna exigencia adicional más allá de la caracterización del sujeto activo, el tipo de empresa y la oportunidad de ejercicio. En este contexto, no nos parece adecuado añadir requisitos distintos a los consagrados por la ley, como podría ser que por virtud del artículo 154 N° 6 del Código del Trabajo, se deba, además, tratar de empresas de más de doscientos

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

trabajadores.[55] Lo anterior porque es el propio legislador quien fijó un criterio de delimitación para su ejercicio en base al número de trabajadores contratados por la empresa. Es más, asumir la interpretación contraria dejaría sin aplicación práctica el derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores en las medianas empresas.

Esta fórmula del Derecho de Información ha sido una de las más controvertidas, por cuanto fue una de las materias impugnadas ante el Tribunal Constitucional.[56] En concreto, los requirentes de inconstitucionalidad indican que la configuración asumida en el proyecto es contraria al artículo 19, numeral 4º de la Constitución Política, por cuanto no tiene por finalidad el interés público, única consideración que podría permitir un visado para su constitucionalidad, muy por el contrario, sostienen, no es a la sociedad toda a la que le interesa conocer la remuneración de un trabajador determinado, sino, más bien, ello opera sólo en favor del sindicato, a efectos de establecer una comparación odiosa de remuneraciones entre trabajadores y cargos directivos, cuestión que en nada ayudaría al éxito de la negociación colectiva.

Acto seguido, continúan, se concluye a ciencia cierta que la norma impugnada no justifica la intromisión en la vida privada de los trabajadores, ya que no existe ningún interés público en ello, no siendo proporcional la forma en que el proyecto efectúa la referida intromisión.

Por último, indican que no obstante el calificativo de innominada con que debe ser entregada la información, no debe ser identificable el trabajador en cuestión, en tanto, siguiendo doctrina al respecto, es posible afectar el derecho a la protección de la vida privada.

Al respecto, el Tribunal Constitucional resolvió que tal disposición era constitucional, sustentándose en los siguientes argumentos:

(1) El legislador estableció los resguardos justos y necesarios para compatibilizar la entrega de la información, con la publicidad que pueda darse respecto de la remuneración de cada trabajador.

Entiende el Tribunal Constitucional que la remuneración innominada que debe entregarse no está protegida por la vida privada, por cuanto se encuentra separada del titular, ya que no se entrega la información de remuneración asociada al nombre del trabajador. Por tanto, no hay un titular específico de la información así entregada que pueda resultar afectado.

[56] Interpretación asumida por el Tribunal Constitucional, 9 de mayo de 2016, Rol 3016 (3026) 16-CPT (acumulada).

[57] V. Tribunal Constitucional, 9 de mayo de 2016, cit.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

En seguida se agrega que la información que se requiere se da en el marco de los roles propios del sindicato, que tipifica el artículo 220 del Código del Trabajo, entre los cuales se encuentra velar por el cumplimiento de las leyes o representar a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos y, en general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y no prohibidas por ley.

En la misma línea, el espacio u oportunidad es limitado, ya que se restringe al contexto de una negociación colectiva, que como todo contrato implica entrega de informaciones recíprocas, para que ésta se desenvuelva conforme al criterio de la buena fe. Más todavía si ésta se incorpora en el proyecto como un principio esencial de la negociación, al punto de que implica, entre otras cosas, no poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas partes (artículo 303 del proyecto).

De la misma forma, debe tener presente que la información debe ser entregada por la empresa sujeta a reserva de la información individual de cada trabajador. Finalmente, el empleador debe procurar no entregar ninguna otra información que comprenda datos privados del trabajador y que debe mantener en reserva.

(2) La disposición se encuentra totalmente justificada, porque se solicita una información de interés para el sindicato, como son las remuneraciones asignadas a los trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa. Más todavía, si otra norma del proyecto establece que las empresas están obligadas a entregar a los sindicatos que tengan derecho a negociar con ellas "la información específica y necesaria para preparar sus negociaciones colectivas". Dicha obligación no está sujeta a ningún requerimiento, no distingue las empresas obligadas a entregar esta información, ni lista el tipo de información que se debe entregar. La información sólo debe ser "específica" y "necesaria" para que el sindicato prepare la negociación.

En seguida, de acuerdo al artículo 330 que incorpora el proyecto, el sindicato cuando haga su propuesta de contrato colectivo, debe contener no sólo las cláusulas de éste, sino que también debe "acompañar los antecedentes que sustentan su presentación".

(3) Por otro lado la norma establece una periodicidad adecuada. De un lado, porque para las grandes empresas los sindicatos sólo pueden requerirla una vez en cada año calendario. Del otro, porque en las medianas sólo puede requerirse como información previa a la negociación colectiva. Por lo tanto, no se trata de una petición que se pueda formular en cualquier momento y que perturbe el normal funcionamiento de la empresa. Además, no es una información que deba ser privada.

Sobre el punto, compartimos la decisión del Tribunal Constitucional, ya

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

que el acceso a la información relativa a la remuneración no permite en modo alguno la reconstrucción de datos del trabajador incluidos en la esfera de su intimidad, puesto que, por sí solo, el dato de la cuantía retributiva, aparte de indicar la potencialidad de gasto del trabajador, nada permite deducir respecto a las actividades que, solo o en compañía de su familia, pueda desarrollar en su tiempo libre. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional Español en sentencia 142/1993, de 22 de abril, ante recurso de inconstitucionalidad 190/1991, promovido por 88 senadores contra la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación.

Incluso es más, en nuestro país y con las escasas normas, en aquellas oportunidades en que se ha solicitado información relativa a las remuneraciones de los afiliados por una organización sindical, basándose en sus fines y funciones como tal, se ha resuelto, en el sentido que resulta procedente para una organización sindical, requerir a su empleador la información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados estando éste obligado a proporcionarla.[57]

3. Oportunidad de ejercicio del derecho de información

En cuanto la oportunidad, la normativa introducida por el proyecto de reforma aprobado por el Congreso corrige los vicios actuales de la formulación de derecho de información, ya que el modelo vigente, además de tener un alcance limitado y encontrarse rodeada de conceptos jurídicos indeterminados, nada dice sobre el plazo en el cual se debe entregar la respuesta de solicitud de información, ni en el que se deben entregar los documentos por parte del empleador, a diferencia de los plazos y oportunidades expresadas por la actual reforma.

3.1. Derecho de información periódico

En este punto la ley se encargó de consagrar un derecho de información periódico, en el cual el sujeto pasivo se encuentra obligado de entregar determinada información en la forma y oportunidad prescrita por el legislador, sin que sea necesario el requerimiento del sujeto activo.

En las micro, pequeñas y medianas empresas se deberá proporcionar anualmente a los sindicatos constituidos en ellas determinada información de

[57] V. Dirección del Trabajo, dictamen Ord Nº 0823/0020, 26 de febrero de 2003.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

naturaleza económica, dentro de los treinta días siguientes a la declaración anual de impuesto a la renta que efectúe la empresa.[58]

Por su parte, en las grandes empresas habrá que distinguir si existe o no un sindicato. En el caso que exista uno o varios sindicatos, se deberá entregar anualmente determinada información si la tuvieren, dentro del plazo de treinta días contado desde que estos documentos se encuentren disponibles. Asimismo, deberán entregar toda otra información de carácter público que conforme a la legislación vigente estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Esta información deberá ser entregada dentro del plazo de treinta días contado desde que se haya puesto a disposición de la referida Superintendencia.[59]

Respecto de los nuevos sindicatos de empresa que se constituyan, la información señalada será entregada dentro del plazo de treinta días contado a partir de la comunicación señalada en el inciso primero del artículo 225 del Código del Trabajo.

3.2. Derechos de información especiales

Por otro lado, la reforma laboral regula oportunidades específicas en que se ejerce el derecho de información y que por sus contornos puede ser comprendido de manera excepcional. Como se aprecia, se regulan diferentes hipótesis de derecho de información en donde la obligación de entrega nace a partir del requerimiento expreso que oportunamente se ejerza.

Estas hipótesis son: i) Derecho de información en la Negociación Colectiva; ii) Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores.

i) Derecho de información en la Negociación Colectiva[60]

Se contempla en el proyecto de reforma una hipótesis específica para el ejercicio de Derecho de Información que se enmarca en el proceso de Negociación Colectiva, el cual puede ser ejercido por cualquiera de las modalidades de Sindicatos reconocidas por el ordenamiento jurídico, sin perjuicio de algunas limitaciones en razón del tamaño de la empresa.

En cuanto a la oportunidad de solicitud y entrega, en el evento de que no exista instrumento colectivo vigente, el requerimiento de información podrá

[58] Artículo 319 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

[59] Artículo 316 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

[60] V. Artículo 317 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

hacerse en cualquier época. En aquellos casos en que exista un instrumento colectivo, sólo podrá solicitarse esta información 90 días previos al vencimiento del mismo.

Por su parte, el sujeto pasivo estará obligado a disponer de dicha información dentro del plazo de treinta días, contado desde su requerimiento.

En el caso del derecho de información de los grupos negociadores en los procesos de negociación colectiva, solo podrá ser solicitada por aquellos trabajadores que previamente lo autoricen, pudiendo ser requerida debiendo el empleador hacer entrega en el plazo de 5 días contados desde su requerimiento.

ii) Derecho de información por cargos o funciones de los trabajadores[61]

Igualmente se contempla una segunda fórmula, determinada esencialmente por el tipo de información a requerir. Los sindicatos de empresa podrán una vez en cada año calendario solicitar a las grandes empresas información sobre remuneraciones asignadas a trabajadores de los diversos cargos o funciones de la empresa, la cual deberá ser entregada en los treinta días siguientes a la fecha en que haya sido requerida.

En el caso de las empresas medianas, sus sindicatos podrán hacer este requerimiento sólo como información previa a la negociación.

4. La forma de entrega de información

Hasta el momento nada se indica sobre la forma de transmisión de datos por parte del empleador a la organización sindical. No se resuelve expresamente la forma en que debe materializarse la "entrega" de información. Estimamos que, según la finalidad del derecho en cuestión, como así también atendiendo el cumplimiento de los objetivos generales y singulares de la función de presentación, y muy en especial la naturaleza, contenido de la información a proporcionar (balances, liquidaciones de remuneración, etc.) y fórmulas verbales utilizadas (proporcionar y entregar), la transmisión de información debe necesariamente materializarse en un soporte que permita su estudio y consulta, siendo únicamente posible que su entrega sea en forma escrita, no existiendo otra fórmula, ni explícita o implícita, que permita satisfacer su funcionalidad y eficacia.

5. Restricciones al Derecho de Información

De la redacción del Proyecto de Reforma aprobado por el Congreso, se

[61] V. Artículo 318 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

observan dos formas de limitación al derecho de información: a) la facultad empresarial de no comunicar información a los sindicatos; y b) el *deber de sigilo*.

Ambas configuraciones restrictivas tienen un alcance limitado, por cuanto su alcance es restringido a determinados formas de derecho de información, ya sea en su oportunidad como contenido.

a) La facultad empresarial de no comunicar información a los sindicatos

Como se indicó anteriormente, el sistema jurídico laboral chileno no regula expresamente el "Derecho de Omisión" o facultad de no transmitir determinada información por parte del empleador, ni tampoco establece pautas de aplicación general, sino que solo se contemplan normas en tópicos aislados, en particular, en lo referido en el Reglamento Interno en el artículo 154 bis del Código del Trabajo.

El proyecto de ley aprobado por el Congreso indica que, en las grandes y medianas empresas, no se deberá entregar determinada información, sino cuando se cumplan copulativamente tres reglas. La primera, es que debe ser entregada innominadamente. La segunda, es que debe ser entregada de modo que se asegure la reserva de la información individual. Y la tercera, es que el empleador debe procurar la reserva de toda otra información y datos privados del trabajador que no sean estrictamente los requeridos.

En esta hipótesis se establece una obligación para el empleador de reserva en los casos de derecho de información en su variante por cargos o funciones de los trabajadores, estando justificado el no entregar los datos personales de los trabajadores a que tenga acceso el empleador con ocasión de la relación laboral.

En este contexto no observamos que sea una excepción de fácil justificación o concurrencia para el empleador, por cuanto es la propia ley que indica que la información deberá ser entregada innominadamente y pone de cargo del empleador el deber de "asegurar la reserva de la información individual de cada trabajador", siendo su obligación el omitir información de carácter personal que no sea solicitada, por lo cual no se divisa de qué forma podría justificarse la no entrega.

b) El deber de sigilo

A propósito de las prácticas desleales de los trabajadores, de las organizaciones sindicales y del empleador,[62] el proyecto aprobado por el Congreso,

[62] Artículo 407 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

contempla un ilícito laboral por "la divulgación a terceros ajenos a la negociación de los documentos o la información recibida del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservada".

Debido a la relevancia y sensibilidad de la información referida, como así también, el destino o utilización que se le pudiera dar, el legislador contempló un mecanismo de protección de los intereses del empleador, que restringen y limitan el manejo de la documentación o información recibida por los organismos sindicales, institucionalizando una forma limitada del "Deber de Sigilo".

Creemos oportuno realizar una serie de precisiones sobre esta forma particular del Deber de Sigilo, y en concreto, centrarnos en el establecimiento de sus fronteras en aspectos tan importantes como su extensión, sujetos, oportunidad, entre otros, particularmente porque es una obligación que "se debe formular como excepción" y que, por lo mismo, "debe interpretarse en forma restrictiva".[63]

En primer lugar la fórmula contemplada, según la naturaleza del mismo en correlación con el deber de información y la configuración dada en nuestro ordenamiento jurídico, solo alcanza a los Sindicatos y no a los trabajadores, por cuanto ellos son los destinatarios directos de la información y documentación suministrada por el empleador.

En segundo lugar, según los propios términos de la norma,[64] ésta sólo se limita en su concurrencia temporal, en el tiempo que se desarrolla la negociación colectiva y que, además, como requisito adicional, exige que ésta se entorpezca o se vea afectada en sus procedimientos.

En tercer lugar, exige la norma que la información tenga el carácter de confidencial o reservada, lo cual establece dos limitaciones: la primera, que sea calificada la información o documentación previamente como tal; y la segunda, que dicha calificación sea validada por los organismos administrativos o judiciales, ya sea durante el procedimiento de negociación colectiva o bien una vez ejercida la tutela judicial por el sujeto beneficiado por el deber de sigilo.

Respecto de la comunicación de confidencialidad o reserva, es condición y garantía que se aporte la calificación en el momento mismo de su suministro, puesto que, como es evidente, no puede alegarse la transgresión del deber de sigilo si el infractor no conoce con anterioridad una prohibición y que su transgresión pueda devenir en ilícito.

[63] Baylos Grau, Antonio; Terradillos Basoco, Juan, *Derecho Penal del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1990, p. 189.

[64] Artículo 407 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Ahora, en cuanto la exigibilidad del deber de sigilo en lo relativo a las materias objetivas sobre la cual recae, ésta no es discrecional siguiendo a Garrido Pérez, desde la perspectiva de los condicionamientos limitativos que el deber de sigilo acarrea respecto de la libertad de información, resulta indispensable la limitación de un veto discrecional, es necesario que efectivamente la información sea reservada o confidencial, "en caso contrario nos enfrentaríamos con el problema del abuso o arbitrariedad del empresario a la hora de imprimir tal carácter, permitiendo que sea el mero deseo de aquél, no contrastado u objetivizado, el que impida el libre ejercicio de la facultad de información de los representantes".[65]

En cuarto lugar, la exigibilidad del deber de sigilo en su extensión subjetiva es limitada, ya que el Sindicato podrá, no obstante la calificación de reservada o confidencial que se otorgue, entregar válidamente esta información y documentación a todos los involucrados en la negociación colectiva incluyendo a los trabajadores que presenta, por cuanto lo que se prohíbe es la divulgación de documentación o información "a terceros ajenos" al proceso de negociación.

6. Tutela y garantía del derecho de información

En cuanto a la tutela y las garantías propias del Derecho de Información, en primeros términos debemos indicar que la propia redacción del articulado permite desplegar un sistema autoejecutable, propio de un derecho instrumental de la actividad de representación sindical, determinado esencialmente por el comportamiento de las partes, ya sea activamente mediante la solicitud de información o bien pasivamente, por la obligación de comunicación del empleador de determinada información.

No obstante, frente a la posibilidad de obtener dicha información, los sindicatos podrán requerir la información por vía administrativa y judicial, existiendo diversas formas procesales y vías de actuación.

i) La vía administrativa y el requisito de procesabilidad

En caso de que el empleador no cumpla con entregar la información en la forma y plazos fijados por la ley, el o los sindicatos afectados podrán solicitar a la Inspección del Trabajo que requiera al empleador para su entrega. Indica el articulado que, en caso de no prosperar la gestión administrativa, el o los sindicatos afectados podrán recurrir a los tribunales de justicia con competencia en lo laboral[66].

[65] Garrido, cit. (n. 16), p. 352.

[66] Artículo 320 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Lo anterior evidencia que el legislador, con la intención de agilizar la entrega de información y por sobre todo, para permitir el ejercicio rápido y eficaz de la facilidad instrumental de representación, contempla una vía administrativa que constituye un requisito de procesabilidad para la interposición de una acción judicial.

ii) La vía judicial y la dualidad de la tutela del derecho de información: requerimiento y sanción

En cuanto la vía judicial, frente a la negativa a entregar la información de las materias que se señalan en la regulación del ejercicio derecho de información, existen una pluralidad de pretensiones a satisfacer que, dependiendo de los intereses en disputa, se canalizan por vías procesales distintas, atendiendo precisamente a otorgar una tutela judicial efectiva.

En efecto, la organización sindical afectada por la no entrega de información podrá, una vez agotada la etapa administrativa, interponer una demanda por las formas del procedimiento monitorio a objeto de obtener la información que no ha sido facilitada. En dicha oportunidad, el tribunal, previa revisión de los antecedentes, ordenará en la primera resolución que el empleador haga entrega de la información, bajo apercibimiento legal.[67]

No obstante lo anterior, la infracción al derecho de información conlleva la afectación de bienes jurídicos que exigen otro tipo de tutela. Según el proyecto de reforma aprobado por el Congreso, las organizaciones sindicales podrán demandar a sus empleadores por prácticas antisindicales bajo el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, ya que introduce una modificación al artículo 289 del Código del Trabajo, en el sentido que se sustituye la frase "los incisos quinto y sexto del artículo 315" por "los artículos 316 y 318" en el artículo 289 letra b).

En ambos casos el ilícito y su configuración será distinto, ya que el derecho de información en su formulación periódica se configura en términos de obligación para el empleador, recayendo en él la prestación de hacer consistente en poner en conocimiento la información mediante su entrega. Lo anterior determina que, en la medida que se acredite la disposición de la documentación y ésta no hubiese sido entregada al sindicato dentro de los plazos indicados, nos encontramos ante una infracción normativa constitutiva expresamente de una hipótesis de práctica antisindical por omisión,[68] que se justifica en el no hacer,

[67] Artículo 320 del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

[68] Según la nueva redacción del artículo 289 letra b) introducida al Código del Trabajo por el proyecto de ley Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

vinculado a la infracción de una obligación dentro del plazo en que debe ser cumplida la conducta exigida por la ley.

Por otro lado, en lo referido a la infracción del artículo 318, para la configuración de la práctica antisindical será necesario previamente la solicitud de información por parte del sindicato y, por otro, la omisión de respuesta, la no entrega o la respuesta negativa de entrega de información, todo lo anterior dentro del plazo de 15 días desde que fue requerida.

En este contexto de tutela, la infracción a los derechos de información constituye a su vez una infracción normativa que da a lugar una práctica antisindical dentro del proceso de negociación colectiva. En tal caso será una práctica desleal del empleador a las organizaciones sindicales "el incumplimiento de la obligación de suministrar la información señalada en los términos de los artículos 316 y siguientes, tanto en la oportunidad como en la autenticidad de la información entregada".[69]

El modelo propuesto por la reforma nos plantea el complejo problema de la tutela de la libertad sindical y su interacción con la facilidad instrumental en estudio en dos sentidos: ¿La infracción de las fórmulas de ejercicio del derecho de información realmente se subsume en dos ilícitos laborales? ¿Las formas de ejercicio del derecho de información no contenidas en los artículos 316 y 318, constituyen una hipótesis de práctica antisindical?

En el primer punto estimamos que la diferencia de las infracciones normativas anotadas dependerá estrictamente de la finalidad y funcionalidad otorgada por la organización sindical a la información negada o no entregada oportunamente por el sujeto obligado, por lo que la práctica se ponderará en razón de la faceta de la libertad sindical que se pretende tutelar (sustantiva o procedimental).

Respecto del segundo problema, creemos que existe una dualidad en términos de expresión del ilícito.

Por una parte existe una tipificación de los hechos que son configuradores de conducta antijurídica, que se debe limitar a su concurrencia sin apreciación subjetiva ni de resultado, bastando el incumplimiento de la obligación de suministrar la información, tanto en su oportunidad como en su autenticidad.

Por otro lado, frente a la negativa o no entrega de información oportuna de información fuera de normas citadas, se produce una vulneración del artículo 289 inciso primero del Código del Trabajo que, a diferencia de la primera hipótesis típica, conlleva necesariamente un análisis de ponderación por la colisión de derechos fundamentales, esto es, el conflicto sustancial entre la libertad sindical

[69] Artículo 407 letra c) del proyecto de ley, Boletín N° 9835-13, aprobado por el Congreso Nacional.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

(derecho de información) y la propiedad privada (el derecho a no entregar la información), cuestión que debe dilucidarse en el sentido de determinar si la negativa de entregar la información solicitada por el sindicato es una decisión empresarial idónea, necesaria y proporcionada, de conformidad al artículo 5º y 485 del Código del Trabajo. En otros términos habrá infracción a la libertad sindical, si el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se ha ejercido sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto al contenido esencial de la libertad sindical, enmarcado en la vulneración a la efectividad de las funciones y finalidad otorgada a la información por la organización sindical de conformidad al artículo 220 del Código del Trabajo.

IV. ALGUNAS OBSERVACIONES FINALES

1. El contenido de la información a la cual está obligado el empleador a proporcionar al sindicato, tanto en su formulación periódica como específicas, se encuentra asociada estrictamente a materias de corte económico y financiero muy propias de un proceso de negociación colectiva, sin perjuicio de la finalidad que pueda darle el solicitante en ejercicio de su función de representación. Aún más, si comparamos el catálogo de materias que se debe entregar a los sindicatos con la información que actualmente pueden solicitar, no existe diferencia sustancial, por cuanto la comisión negociadora laboral se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella información o antecedentes que, a su juicio, estime relevante e indispensable para la preparación de su instrumento colectivo. Incluso, en aquellas materias donde puede existir mayor controversia –como lo es materia de remuneraciones–, se ha reconocido expresamente por la Dirección del Trabajo que, en razón del ejercicio de sus funciones y finalidades como organización sindical, se pueda solicitar las remuneraciones percibidas por sus afiliados estando el empleador obligado a proporcionarla, e incluso más, se puede solicitar la remuneración de cualquier cargo de la empresa, ya que el hecho que en tales documentos aparezca la remuneración o retribución no justifica negativa alguna, por cuanto no constituye un dato privado que pueda ser protegido por el deber de confidencialidad.

El escenario anterior nos genera dudas sobre el real aporte de la propuesta regulatoria del derecho de información, ya que no se observa diferencias sustanciales más allá del establecimiento de formas de requerimiento, oportunidades y plazos de entrega al requirente.

2. Una segunda cuestión que nos plantea el actual modelo regulatorio de las diversas formas del derecho de información, es sí más allá de la reglamentación establecida por el legislador, existen otras formas de ejercicio de esta facilidad instrumental para el ejercicio oportuno y eficaz de la libertad sindical. Sobre

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

el punto estimamos que el derecho de información no se agota en los límites formales, temporales y materiales reconocidos expresamente por la legislación, sino que, según su naturaleza y finalidades, se enmarca en un contexto mucho más amplio, como lo es el ejercicio de la Libertad Sindical como derecho fundamental de las organizaciones sindicales. Por lo mismo, teniendo en cuenta el marco jurídico dado por la confluencia de los 220, 267, 284, 184 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 Nº 19 de la Constitución Política, se otorgan a los sindicatos amplias funciones de representación, fiscalización y control, las cuales no pueden cumplirse sin que las organizaciones sindicales puedan tener acceso a determinada información de la empresa, máxime si entendemos que el Derecho de Información es un atributo o prerrogativa necesaria para la autotutela de sus intereses y derechos.

Siguiendo a Monereo,[70] la información constituye un instrumento que permite fundamentar la influencia del sindicato sobre la decisión patronal, y al mismo tiempo asegurar su autonomía sindical, en la medida que supone un conocimiento y posesión de datos precisos que hace posible un control sobre la actividad empresarial, debiendo entenderse el derecho de información en una doble vertiente, esto es, no solo como instrumento de democracia industrial, sino también como un soporte de la acción sindical, lo que da sustento a la concepción implícita del derecho de información, que no se agota en la fórmula explícita del mismo, ya que éste busca satisfacer el cumplimiento de las funciones y finalidades dadas por el ordenamiento jurídico en el ejercicio de la libertad sindical. La diferencia vendrá dada frente a la formulación tasada, puesto que esta última goza de garantías, plazos y oportunidades que facilitan su ejercicio oportuno.

3. La pregunta frente al escenario descrito es si la regulación de las fórmulas de ejercicio de derecho de información contempladas en el proyecto de reforma, cumplen con la finalidad propia como facilidad instrumental. En dicho esquema, el establecimiento de oportunidades y plazos para su ejercicio corrige los vicios de la legislación actual, en cuanto genera un modelo autoejecutable con amplias garantías de ejercicio que permiten su exigibilidad directa, pero deficiente en sus aspectos objetivos.

Por otro lado, en cuanto modelo sustantivo, en especial en su alcance objetivo, se mantiene un modelo circunscrito a cuestiones estrictamente económicas y financieras, con una mayor amplitud de documentos específicos a los contemplados en la actual regulación, dejando fuera materias laborales de otra naturaleza, siguiendo un modelo fuertemente vinculado a materias propias de los procesos de negociación colectiva. En este contexto su estructuración

[70] MONEREO, cit. (n. 1), p. 87.

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

normativa, en cuanto técnica, se delimita por un modelo tasado de información que pese a lo limitado de su configuración, se ve favorecido por un sistema de reglas que permiten su exigibilidad directa.

BIBLIOGRAFÍA

Baylos Grau, Antonio, *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Editorial Trotta, Madrid, 1991.

Baylos Grau, Antonio, "Control obrero, democracia industrial, participación: contenidos posibles", en: Aparicio J. y Baylos A., *Autoridad y Democracia en la Empresa*, Trotta, Madrid, 1992, pp.157- 177.

Baylos Grau, Antonio, "Modelos de Derecho del Trabajo y cultura jurídica del Trabajo", en: Baylos, A. (coord.), *Modelo de Derecho del Trabajo y cultura de los juristas*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2014, pp. 15-53.

Baylos Grau, Antonio; Terradillos Basoco, Juan, *Derecho Penal del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1990.

Boza Pro, Guillermo, *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores, Valencia*, Tirant lo Blanch, Madrid, 1997.

Caamaño Rojo, Eduardo, "El reconocimiento de la Libertad Sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva", *Revista de Derecho* (*P. Universidad Católica de Valparaíso*), 2008, Vol. XXX, Nº 1, pp. 265 - 291.

Caamaño Rojo, Eduardo, "La Tutela Jurisdiccional de la Libertad Sindical", *Revista de derecho Universidad Austral de Chile,* 2006, Nº 19, pp. 77-104.

Cisterna, Lamberto; Larraín, Patricio; Zamora, Luis, *Nueva legislación laboral, comentarios y textos*, Ed. Nenum, Santiago, 1979.

Díaz Coñuecar, Luis, "El derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile", en Díaz, L.; Matus, L.; Olavarría, O.; Pantoja, A., *Temas de derecho del trabajo*, Editorial Librotecnia, Santiago, 2014. pp. 13-58.

Díaz Coñuecar, Luis, "El derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile", en Palomo, R. (editor), *La organización sindical en Chile, XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Librotecnia, Santiago, 2014, pp. 411-444.

Díaz Urtubia, Paola, "El elemento subjetivo en las prácticas antisindicales: la doctrina y jurisprudencia en mundos opuestos", en Palomo, R. (editor), *La organización sindical en Chile, XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Librotecnia, Santiago, 2014.

Domínguez Montoya, Álvaro; Mella Cabrera, Patricio, "Conflicto de derechos constitucionales y juicio de tutela laboral en Chile: Estado doctrinal,

Artículo: Análisis y crítica de la regulación del derecho de información de las organizaciones sindicales en Chile
Revista: Nº239, año LXXXIV (Ene-Jun, 2016)
Autor: Álvaro Domínguez Montoya

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

legal y jurisprudencial", *Revista de Derecho* (*P. Universidad Católica de Valparaíso*), 2012, Vol. XXXIX, pp. 177-219.

Fernández López, María, "El deber de sigilo de los representantes del personal", *Actualidad laboral*, 1992, Nº 1, pp. 125-143.

Gamonal Contreras, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Abeledo Perrot, Santiago, 2011.

García Murcia, Joaquín; Martin Valverde, Antonio; Rodríguez-Sañudo, Fermín, *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, Madrid, 2009, 18ª ed.

Garrido Pérez, Eva, *La información en la Empresa*, Ed. Consejo Económico y Social, Madrid, 1995.

Jeammaud, Antoine, "Los Derechos de Información y Participación en la empresa. La ciudadanía en la empresa", en Aparicio J.; Baylos A., *Autoridad y Democracia en la Empresa*, Ed. Trotta, Madrid, 1992, pp. 179-190.

Korsh, Karl, *Lucha de Clases y Derecho del Trabajo*, Ariel, Barcelona, 1980.

Molero Marañon, María; Valdéz Dal- Ré, Fernando, *Derechos de Información y consulta y reestructuración de empresas*, Ed. Comare, Granada, 2014.

Monereo Pérez, José Luis, *Los Derechos de Información de los representantes de los trabajadores*, Ed. Civitas, Madrid, 1992.

Monereo Pérez, José Luis, *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico jurídica del Derecho del Trabajo*, Cuadernos Civitas, Madrid, 1996.

Montoya Melgar, Alfredo, *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Aranzadi, Madrid, 2000.

Palomeque López, Manuel, *Derecho del Trabajo e ideología*, Tecnos, Madrid, 2011. *La organización sindical en Chile, XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Librotecnia, Santiago, 2014.

Palomo Vélez, Rodrigo, "El sistema de garantías y facilidades para el ejercicio de la función sindical. Comentarios desde un enfoque dogmático y de derecho comparado", en Palomo, R. (editor), *La organización sindical en Chile, XX Jornadas Nacionales de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Editorial Librotecnia, Santiago, 2014.

Rojas Miño, Irene, "Las reformas laborales al modelo normativo de Negociación Colectiva del Plan Laboral", *Ius Et Praxis* [Universidad de Talca], 2007, año 13, N° 2, pp. 195-221.

Tapia Guerrero, Francisco, "El modelo chileno de exclusión de los derechos sindicales: crítica a las normas de negociación colectiva", *Revista de Derecho Laboral* [Montevideo] 2008, Nº 160, pp. 9 ss.

Toledo Corsi, César, *Tutela de la Libertad Sindical*, Thompson Reuters, Santiago, 2013.

Ugarte Cataldo, José Luis; Caamaño Rojo, Eduardo, *Negociación colectiva y libertad sindical. Un enfoque crítico*, Legal Publishing, Santiago, 2008.