

*Recibido en
despacho
30/06/09*

EN LO PRINCIPAL: Contesta demanda.- **PRIMER OTROSÍ:** Personería.-
SEGUNDO OTROSÍ: Forma de notificación.- **TERCER OTROSÍ:** Patrocinio y
poder.-

S. J. L. del T. (Valparaíso)



SERGIO ANDRÉS TOLOZA VALENZUELA, abogado, en presentación convencional, según se acredita en un otrosí, de la sociedad **Empresa El Mercurio de Valparaíso S.A.P.**, persona jurídica del giro periodístico, ambos domiciliados, para estos efectos, en esta ciudad calle Valparaíso N° 585, Oficina N° 703, Viña del Mar, en los autos **RIT N° T-19-2009**, caratulados **"SINDICATO N° 1 DE TRABAJADORES DE EL MERCURIO DE VALPARAÍSO con EMPRESA EL MERCURIO DE VALPARAÍSO S.A.P."**, a US., con respeto digo:

I.- ANTECEDENTES DE LA DEMANDA.

Don Mauricio Cifuentes Tapia, en su calidad de Presidente del Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Empresa El Mercurio de Valparaíso S.A.P., y en su representación, comparece interponiendo demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales dentro de la relación de trabajo en contra de mi representada, solicitando que se obligue a ésta última a reparar los efectos de la conducta que estima lesiva de derechos fundamentales en contra de sus trabajadores.

Indica el compareciente que encontrándose las partes en proceso de negociación colectiva, iniciado el 3 de Abril de 2009 mediante la presentación del proyecto de contrato colectivo, habrían ocurrido los siguientes hechos, entre los días lunes 13 y viernes 17 de Abril de 2009:

1.- Que durante la realización de las reuniones desayuno realizados por la gerencia con los trabajadores, especialmente los del Sindicato N° 1, se habría señalado por parte del Gerente General de la demandada, que los asociados del Sindicato debían observar la

actitud de los dirigentes sindicales en la negociación colectiva, dado que ésta se veía difícil, cuestión que habría provocado en los asociados preocupación en relación a si sus directivos tenían alguna responsabilidad en la extrema preocupación de la gerencia.

2.- Que el día jueves 16 de Abril de 2009, con motivo que los dirigentes del Sindicato, previa autorización de su asamblea, participarían en la marcha convocada por la Central Unitaria de Trabajadores, don Pedro Urzúa Bazán, director del diario "La Estrella de Valparaíso", por instrucciones del Gerente General de la demandada, habría advertido a los trabajadores que se tomarían fotos y videos de quienes acompañaran a los dirigentes sindicales en dicha marcha, y habría amenazado con que serían despedidos una vez terminado el fuero que otorga la negociación colectiva.

3.- Que, estando la marcha de la CUT en plena realización, en el momento que esta pasaba por el frontis de la empresa, el director y jefe del área periodística, don Juan Pablo Toro habría sido fotografiado, tomando fotos de los dirigentes y trabajadores que en ese momento se sumaban a la manifestación, desde el balcón del edificio del diario.

4.- Que, al mismo tiempo, el jefe de recursos humanos, don Roberto Rojas y la jefa de la unidad administrativa de aviso, doña Carolina Carrasco, se habrían presentado en el hall central del edificio del diario, con el objeto de tomar nota de los nombres de quienes se incorporaron a la manifestación.

5.- Que, la tarde de ese día, la reunión acordada por las comisiones negociadoras para el día viernes 17 de Abril de 2009, fue suspendida por el subgerente de administración y finanzas, don Mauricio Dahma Shedan.

6.- Que, el día lunes 20 de Abril, este compareciente habría hecho circular una carta pronunciándose sobre el curso de la negociación

colectiva en la que señalaría lamentar que un tema interno como lo es la negociación colectiva haya sido llevado al ámbito externo y con propósitos no explícitos.

II.- ANTECEDENTES PREVIOS NECESARIOS SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA MENCIONADA EN LA DEMANDA.

1.- La parte demandante ha mencionado expresamente en su libelo que el contexto en que habrían ocurrido los hechos que denuncia como constitutivos de lesión a los derechos fundamentales de los trabajadores.-

Efectivamente, entre Marzo y Mayo del presente año se llevó a efecto la negociación colectiva de los Sindicatos N° 1 de Trabajadores de la Empresa El Mercurio de Valparaíso S.A.P., N° 2 de Periodistas de la Empresa El Mercurio de Valparaíso S.A.P. y la Empresa El Mercurio de Valparaíso S.A.P.

Desde ya debo señalar a SS. que este hecho no reviste ninguna novedad dentro de las relaciones laborales de la demandada, la que en su larga trayectoria ha mantenido una relación directa y fluida con las organizaciones sindicales, habiéndose efectuado en forma sucesiva y por largos años diversas negociaciones colectivas con dichas organizaciones.

No obstante lo anterior, en esta oportunidad se presentó una variante, consistente en la presentación conjunta por parte del Sindicato N° 1 de Trabajadores y el Sindicato N° 2 de Periodistas, el día 19 de Marzo de 2009, de un proyecto de contrato colectivo a la empresa, dentro del cual, se efectuaron las diferenciaciones respecto de aquellos beneficios que son propios de los trabajadores generales de la compañía (Sindicato N° 1 que reúne vendedores, administrativos y presa) y aquellos beneficios que son propios de los periodistas (Sindicato N° 2 que agrupa a periodistas y reporteros gráficos). Este proyecto de contrato colectivo conjunto representaba un incremento sobre el costo de los contratos colectivos vigentes, de un 8%.-

2.- Con fecha 3 de Abril de 2009, mi representada dio respuesta al proyecto de contrato colectivo conjunto presentado por los sindicatos mencionados, señalando que los costos asociados a los beneficios propuestos, excedían las posibilidades financieras de la empresa. Como contrapartida, se entregó a los Sindicatos una propuesta de contrato colectivo, materializada en la respuesta, en la que se propusieron los beneficios que la empresa sí estaba en condiciones de otorgar.

Debo hacer presente a SS., que conjuntamente con la respuesta al contrato colectivo, se otorgó la fundamentación económica de dicha respuesta y la información financiera que la sustentaba, la que demostraba pérdidas sostenidas por parte de la empresa, durante los últimos dos años.

Entre los días 9 y 21 de Abril de 2009, se efectuaron las reuniones de la negociación, **entre las comisiones negociadoras**, sin que fuera posible llegar a un acuerdo entre las partes. Hago presente V.S., que la comisión negociadora de los trabajadores estaba integrada por Mauricio Cifuentes T., Nancy Rojas E., Jorge Cáceres H., José Miguel Campos M., Priscila Barrera L., y Juan Carlos Moreno A., asesorados por doña Daniela Marzú Muñoz, y la comisión negociadora de la empresa por don Mauricio Dahma y Roberto Rojas, actuando como asesores don Lionel Doren, Eduardo Marín y Álvaro Pizarro. Precisamente entre dichas partes se llevaron adelante las negociaciones.-

3.- Así las cosas, con fecha 23 de Abril de 2009, la empresa hizo entrega de su última oferta, correspondiente a mantener los beneficios actuales de los contratos colectivos, más un reajuste según el 100% de la variación del IPC. Esta proposición significaba el máximo esfuerzo por parte de la empresa, puesto que durante las negociaciones se solicitó a los Sindicatos, atendida la difícil situación económica de ésta, evaluar la modificación de algunos beneficios que significaban un gran costo para la compañía, por la vía de incorporarlos a un bono anual variable según resultados – en ningún caso eliminándolos - lo que fue tajantemente rechazado por las

respectivas comisiones negociadoras. De hecho, la postura férrea de los Sindicatos fue la de mantener como piso los beneficios vigentes, sin modificación de ninguna especie.

4.- Con fecha 28 de Abril de 2009, las asambleas de los respectivos Sindicatos votaron la huelga, la que fue seguida por una solicitud de Buenos Oficios ante la Inspección del Trabajo, y que se efectuaron entre el 30 de Abril y el 6 de Mayo de 2009. Durante este proceso, la empresa ofreció como un último esfuerzo, a fin de hacer prevalecer la convivencia interna de la empresa, adicionar a la última oferta registrada ante la Inspección del Trabajo, un bono por término de negociación equivalente a \$ 200.000 brutos por cada trabajador involucrado, y trabajar algunos temas de interés para los trabajadores, fuera del contrato colectivo, tales como un plan de retiro programado, potenciar la capacitación, suscribir un convenio de repactación de deudas financieras y comerciales, y ofrecer una asesoría previsional. Por parte de los Sindicatos no hubo acogida alguna a estas últimas propuestas.-

La oferta señalada no fue aceptada por los trabajadores, quienes hicieron efectiva la huelga el día 7 de Mayo de 2009, para luego deponerla el día 9 de Mayo de 2009, aceptando la última oferta de la empresa, formulada en los Buenos Oficios. Además, se incorporó un acuerdo complementario sobre temas de interés para los trabajadores, fuera del contrato colectivo, tales como un plan de retiro programado, potenciar la capacitación, suscribir un convenio de repactación de deudas financieras y comerciales **individuales**, y ofrecer una asesoría previsional.

En concreto S.S., la negociación colectiva se dio en un contexto económico desfavorable, pero las partes arribamos a un acuerdo, sin que esta negociación represente una excepción al devenir normal y usual en este tipo de procesos.-

III.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS HECHOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA.

Esta parte expresamente niega los hechos y la descripción de los mismos realizados por la parte demandante. A continuación nos haremos cargo de ellos, uno a uno:

1.- En cuanto a la imputación que durante la realización de las reuniones desayuno realizados por la gerencia con los trabajadores, especialmente los del Sindicato N° 1, se habría señalado por parte del Gerente General, que los asociados del Sindicato debían observar la actitud de los dirigentes sindicales en la negociación colectiva, dado que ésta se veía difícil, cuestión que habría provocado en los asociados preocupación en relación a si sus directivas tenían alguna responsabilidad en la extrema preocupación de la gerencia.-

En primer término debo aclarar a SS., **que las señaladas reuniones desayunos no son ni han sido jamás actividades propias de la negociación colectiva.** Es política general de recursos humanos dentro de la compañía, desde mayo de 2007, realizar periódica y regularmente alrededor dos "reuniones desayunos" en que el Gerente General de la compañía, efectúa encuentros con diversos trabajadores de la empresa, y sus distintas áreas, a fin de establecer puentes directos de conversación y presentación de sus inquietudes. No existen asistentes permanentes a dichas reuniones, sino que la idea es que las distintas áreas de la empresa sean representadas por sus trabajadores, en forma directa. Este puente de comunicación es paralelo a las respectivas reuniones que se realizan con las organizaciones sindicales cuando éstas las solicitan, o bien, durante la negociación colectiva.

En este contexto, en las reuniones que se efectuaron durante el período que duró la negociación colectiva, obviamente fue un tema preguntado por los trabajadores el relativo a la visión de la gerencia general respecto de "cómo se venía" ésta. Como se ha señalado en el acápite anterior, la respuesta por supuesto que decía relación con la difícil situación económica de la compañía. **No es efectivo y niego expresamente** la circunstancia que el Gerente General haya "advertido" respecto de la conducta de los dirigentes

sindicales y que haya imputado a los dirigentes sindicales y su conducta, la preocupación de la empresa.-

Este hecho denunciado, además de no ser efectivo, no constituye lesión alguna a derecho fundamental, ni es apto como indicio probatorio, y no es más que una utilización mañosa de las reuniones regulares que mantiene la gerencia general con los trabajadores.

2.- En cuanto a la imputación que el día jueves 16 de Abril de 2009, con motivo que los dirigentes del Sindicato, previa autorización de su asamblea, participarían en la marcha convocada por la Central Unitaria de Trabajadores, don Pedro Urzúa Bazin, director del diario "La Estrella de Valparaíso", por instrucciones del Gerente General, habría advertido a los trabajadores que se tomarían fotos y videos de quienes acompañaran a los dirigentes sindicales en dicha marcha, y habría amenazado con que serían despedidos una vez terminado el fuero que otorga la negociación colectiva.

Niego expresa y tajantemente este hecho. En primer término debo señalar que don Pedro Urzúa Bazin es el director del diario "La Estrella de Valparaíso" y en su calidad de tal, **NO TIENE VINCULACIÓN ALGUNA CON LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DEMANDANTE, Y MENOS CON EL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESCRITO.** Como el mismo demandante expresa en su libelo, el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la empresa El Mercurio de Valparaíso, se compone de trabajadores generales, vendedores, administrativos y prensa, ajenos a la labor periodística de mi representada. Por su parte, existe el Sindicato N° 2 de Periodistas y reporteros gráficos, **el cual no ha comparecido en estos autos ni es demandante, ni denuncia lesión de ninguna especie a derecho fundamental alguno.-**

El Sr. Urzúa Bazin ejerce sus funciones vinculándose directamente con las Jefaturas que de él dependen, los Editores de las áreas de prensa e indirectamente con los periodistas que prestan servicios a mi representada. Luego forzoso resulta preguntarse ¿de qué forma podría haberse reunido y amenazado a los trabajadores

del Sindicato demandante?. La respuesta es una sola: ninguna. Es más SS., como la imputación realizada expresamente indica que por instrucciones del gerente general el Sr. Urzúa Bazin habría procedido a realizar semejantes amenazas, debo señalar que **ella no es efectivo dado que nunca ha sido política de la empresa instruir a ningún director, editor o jefatura en sentido semejante. La historia de negociaciones colectivas demuestra exactamente lo contrario.-**

Tan cierto es lo señalado SS., que como constatará en la oportunidad procesal correspondiente, habiendo ya concluido el fuero que beneficiaba a los trabajadores durante la negociación colectiva, **ninguno de ellos ha sido despedido.** Existe una única excepción, relativa al despido del trabajador Juvenal Flores, que obedece a motivos totalmente ajenos a la negociación colectiva, y cuyo finiquito ha sido firmado y ratificado, sin reclamo de ninguna especie, el día 30 de junio de 2009.-

Finalmente, debo señalar que no existe indicio alguno de la conducta imputada, toda vez que ni los propios demandantes han podido aportar antecedentes relativos a las supuestas amenazas de despido o despido de trabajadores una vez concluido el fuero de la negociación colectiva.-

3.- En cuanto al hecho que estando la marcha pública y abierta de la CUT en plena realización, en el momento que esta pasaba por el frontis de la empresa, el director y jefe del área periodística, don Juan Pablo Toro habría sido fotografiado, tomando fotos de los dirigentes y trabajadores que en ese momento se sumaban a la manifestación, desde el balcón del edificio del diario.-

Tal como se desprende de la demanda, **tales supuestas fotografías nadie las conoce ni han sido vistas o utilizadas de forma alguna.**

Los demandantes únicamente fundamentan su imputación en unas fotografías del Sr. Toro respecto de las cuales no consta que hayan sido tomadas el día de la marcha y al momento de pasar ésta frente a la demandada. Es más, si se lee atentamente las publicaciones de diarios acompañadas, ellas obedecen claramente

a unas publicaciones realizadas **en virtud de los informado por los propios Dirigentes Sindicales**. Sin comentarios.-

Por otra parte, se pretende imputar, en el caso que se acreditara que efectivamente el Sr. Toro miraba la marcha desde el edificio de la demandada y tomaba fotografías de su paso, una intencionalidad a dichas fotografías que no tiene sustento en la realidad, puesto que lo que se pretende establecer es que dichas fotografías tendrían como objeto tomar represalias respecto de quienes participaban en la marcha, desechando a priori, cualquier otro objetivo en la supuesta obtención de las fotografías. Es más, se asume que dichas fotografías, que nadie jamás ha visto, habrían sido tomadas sobre los dirigentes sindicales y trabajadores de mi representada que participaban en la marcha, sin que exista antecedente alguno que así lo justifique. Es más, no podemos olvidar que la tan mentada marcha constituye un acto público realizado en la vía pública.-

Al respecto debo señalar, al igual que en el caso anterior, el Sr. Toro detenta una jefatura de carácter periodístico, sin que tenga vinculación alguna con los trabajadores del Sindicato N° 1 demandante de estos autos. Asimismo, no se ha efectuado despido ni represalia de ninguna especie que permitiera señalar que producto de tal conducta, se ha producido una lesión a los derechos fundamentales de los trabajadores.-

Finalmente, vale la pena señalar un antecedente que no es menor. La marcha tantas veces citadas constituyó un material de interés periodístico lo que queda reflejado no sólo en la cobertura realizada a la misma por la prensa escrita sino que también por la radio y televisión. Luego si la demandada es un medio periodístico, ¿no sería más fácil utilizar con los supuestos propósitos señalados en la demanda las propias imágenes tomadas de dicho evento?. Ello evita mayores comentarios y determina la absoluta ausencia de una lesión a algún de derecho fundamental.-

4.- En cuanto al hecho que, al mismo tiempo, el jefe de recursos humanos, don Roberto Rojas y la jefa de la unidad administrativa de

aviso, doña Carolina Carrasco, se habrían presentado en el hall central del edificio del diario, con el objeto de tomar nota de los nombres de quienes se incorporaron a la manifestación.

Sin perjuicio de que el Sindicato demandante había anunciado a todos los medios de comunicación social la participación de los dirigentes en la marcha convocada por la Central Unitaria de Trabajadores, **ningún trabajador afiliado a dichas organizaciones sindicales HABÍA SOLICITADO PERMISO A LA EMPRESA DEMANDADA PARA AUSENTARSE DE SUS FUNCIONES ESE DÍA.-**

De esta manera, el día señalado, en uso de las facultades de dirección de la empresa, **y ante el perjuicio que importaba el abandono de sus labores productivas,** es que se tomó nota de los trabajadores que incurrieron en dichas conductas, las que naturalmente debían ser ponderadas con posterioridad, y que como está demostrado, no han traído consecuencias algunas.-

Ante la ausencia de solicitudes de permiso durante la jornada de trabajo para hacer abandono de sus funciones por parte de algunos trabajadores, no existía ninguna otra forma de resguardar los intereses de la empresa.-

Tal cierto resulta lo expuesto que el demandante ha sido incapaz de señalar en su demanda un hecho lesivo concreto que sea consecuencia del que se imputa.-

5° Que, la tarde de ese día, la reunión acordada por las comisiones negociadoras para el día viernes 17 de Abril de 2009, fue suspendida por el subgerente de administración y finanzas, don Mauricio Dahma Shedan.

Efectivamente, se suspendió la realización de la reunión fijada para el día 17 de Abril de 2009, proponiéndose en su lugar su realización el día martes 21 de Abril de 2009.-

Este hecho SS., no constituye antecedente alguno que abone las pretensiones de la demandada.

6.- En cuanto al hecho que, el día lunes 20 de Abril, el Gerente General habría hecho circular una carta pronunciándose sobre el

curso de la negociación colectiva en la que señalaría lamentar que un tema interno como lo es la negociación colectiva haya sido llevado al ámbito externo y con propósitos no explícitos.

Efectivamente, el señor Gerente General, suscribió una carta con fecha 20 de abril de 2009 en la que realizó la afirmación señalada en la demanda, más otras que explican su contexto.-

Lo que astutamente omite la parte demandante, es que esta carta es la respuesta a una acción concreta realizada por los Sindicatos durante el curso de la negociación colectiva, que no solo dañó la imagen de la empresa sino que llevó a un ámbito externo dicho proceso, publicando además información interna de la misma, tal como dotación de trabajadores, sueldos promedio y sindicatos.-

En efecto, con fecha 15 de Abril de 2009, los Sindicatos N° 1 y N° 2 de mi representada, **formularon una declaración pública a todos los medios de comunicación del país**, en la que expresa su voluntad de adherirse a la marcha convocada por la CUT, estando en su proceso de negociación colectiva.

Ciertamente SS., mi representada no comparte ni compartió ni compartirá la actitud de los Sindicatos, especialmente en lo relativo al tenor de las declaraciones públicas sobre la empresa, y en ese contexto, **también le asiste el derecho** a replicar respecto de dicha acción aquello que le parezca conveniente, por lo cual suscribió la carta que se señala. En la oportunidad procesal SS., podrá constatar que dicha carta de modo alguno lesiona los derechos que se pretenden lesionados en la demanda, y que fue emitida en forma respetuosa pero firme, a todos los trabajadores de la empresa. Parece olvidar la parte demandante que la empresa y sus jefaturas también tienen derecho a manifestar su opinión libremente, especialmente respecto de acciones que directamente afectan su accionar.-

IV.- INEXISTENCIA DE LESIÓN CONCRETA A GARANTÍAS CONSTITUCIONALES

1.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 485 del Código del Trabajo, en lo que a este juicio corresponde, el procedimiento de

tutela de los derechos fundamentales, **imperativamente**, se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, expresamente sancionados en dicha norma, cuando aquéllos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.-

Agregando una definición legal, la disposición in comento, establece que tales derechos y garantías **RESULTAN LESIONADOS cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.-**

2.- De las definiciones entregadas, podemos colegir que las exigencias normativas para que cobre operatividad esta modalidad procesal, son las siguientes:

a) **Existencia de cuestiones suscitadas en la relación laboral atribuibles al empleador:** naturalmente la redacción normativa importa la realización de una conducta por parte del empleador, lo que debe llevarnos a excluir las omisiones, atendido el uso de la fórmula verbal "suscitadas";

b) **Que las conductas sean ejecutadas dentro de las facultades que la ley le reconoce al empleador:** ordinariamente, y en armonía con lo previsto en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política y con el artículo 306 inciso 2 del Código del Trabajo, éstas se reducen a organizar, dirigir y administrar la empresa;

c) **Que las conductas afecten los derechos fundamentales mencionados en la norma, los que deben resultar lesionados:** la exigencia de un **resultado específico**, la lesión del derecho fundamental definida como **limitación de su ejercicio**, elimina cualquier hipótesis de amenaza o perturbación de los mismos, e impide la utilización de esta modalidad procesal como un procedimiento cautelar para prevenir futuras lesiones a uno de los derechos fundamentales expresamente salvaguardados;

d) **Que tal conducta sea ejecutada sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto al contenido esencial de los derechos mencionados en la ley:** esta característica, denominada doctrinariamente como juicio de proporcionalidad, implica que la protección legal no es ilimitada, pues no se reconoce ningún derecho de rango constitucional como absoluto. Luego, aún cuando pudiere producirse una lesión a un derecho fundamental con la conducta del empleador, habrá siempre que analizar si la medida concreta restrictiva del derecho resulta constitucionalmente proporcionada, dadas las circunstancias específicas del caso y las garantías concretas adoptadas en su aplicación.-

3.- De esta forma, la constitucionalidad (lesión de un derecho fundamental) de cualquier medida (conducta desarrollada por el empleador dentro de las facultades que la ley le confiere) restrictiva de derechos fundamentales está determinada por la observancia estricta del principio de proporcionalidad. Luego, para constatar si una conducta restrictiva de un derecho fundamental supera el juicio de proporcionalidad, es necesario comprobar si cumple los tres requisitos o condiciones:

1. Si tal conducta es susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad);
2. Si la conducta es **necesaria**, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la obtención de tal propósito con igual eficacia (juicio de necesidad), y
3. Si la misma es ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad en sentido estricto).

4.- En conclusión, ante una conducta desarrollada por empleador dentro de la relación laboral, y en ejercicio de las facultades que la ley le confiere, para determinar si lesiona uno de los derechos fundamentales legalmente protegidos, se debe:

- En primer lugar, si las supuestas conductas desarrolladas por el empleador importaron una limitación en el ejercicio de los derechos fundamentales alegados, singularmente, en el caso de autos, del derecho a la libertad de expresión y reunión, y a la no discriminación por razones políticas y sindicales;
- En segundo lugar, si, en caso afirmativo, existía un derecho, un bien, o un interés jurídico constitucionalmente relevante que autorizase esa limitación y,
- Finalmente, si dicha medida restrictiva resultaba justificada o proporcionada en este caso concreto, atendiendo fundamentalmente a la existencia o no de medidas alternativas igualmente eficaces y a la proporcionalidad del sacrificio del derecho fundamental.-

En el caso que nos ocupa, como se pasa a establecer, no ha existido lesión alguna a los derechos fundamentales señalados en la demandada, por lo que nos avocaremos exclusivamente a la primera de las exigencias precitadas.-

5.- La primera observación crítica que emerge de la demanda, y que dice relación con una supuesta lesión al derecho a la libertad de expresión y al derecho a reunión, es que lo que se denuncia como tal y que fluye claramente de la demandada es que las acciones supuestamente desarrolladas por mi representada (amenaza de despidos a quienes aparezcan en videos y fotografías) "**constituyen una amenaza arbitraria e ilegal al ejercicio legítimo de derechos constitucionales garantizados a los trabajadores por la Constitución y por Tratados Internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes (SIC)**".-

La circunstancias descrita, incluso por la propia demandante, determina que **el procedimiento de tutela utilizado no resulta jurídicamente aplicable al presente caso**, pues como se ha dicho, se trata de **UNA MODALIDAD PROCESAL QUE NO ESTÁ**

14

CONFIGURADA A MODO DE PROCESO CAUTELAR POR SI MISMO PARA PREVENIR TEMIDAS LESIONES FUTURAS DEL DERECHO FUNDAMENTAL, SINO QUE SU OBJETO EXIGE UNA CONCRETA LESIÓN QUE DEBE REPARARSE Y RESTAURAR LA SITUACIÓN PREEXISTENTE. (En tal sentido, Tribunal Supremo Español, Recurso de Casación N° 4786/1997, de 28 de diciembre de 1998).-

La descripción normativa es clara a respecto, llegando incluso a definir el artículo 485 del Código del Trabajo cuándo se produce una lesión a derechos fundamentales. Esta sola circunstancias excluye el concepto de "amenaza", cuya significa a la luz del Diccionario de la Lengua Española no es otro que "dar indicios de estar inminente (en lo inmediato a suceder) alguna cosa mala o desagradable, anunciarla o presagiarla".-

6.- En lo que a la libertad de opinión se refiere, no existe ninguna conducta desarrollada dentro de las facultades que le ley le confiere, imputable a mi representada, que tenga el mérito de construir una lesión de dicha garantía constitucional, o dicho de otra forma, que tenga la aptitud de impedir el libre ejercicio de la misma.-

Nadie ha coartado dicha garantía constitucional, y si se pretende otorgar dicho mérito a la respuesta dada por el Gerente General a la **declaración pública a todos los medios de comunicación del país** entregada por la demandante, basta con citar el fallo pronunciado por la E. Corte Suprema con fecha 9 de mayo de 2006, en los autos Rol N° 5806-2005, que en lo medular sanciona:

El haber la empleadora informado a sus trabajadores que no conocía ni tenía mayores referencias respecto de la Institución con la cual el Sindicato habría celebrado un convenio respecto de un Plan Complementario de Salud, y de haber respondido las inquietudes manifestadas por sus trabajadores respecto del señalado Plan, de manera alguna constituyen actos de injerencia sindical en los términos del ya indicado artículo 289 letra e) del Código del Trabajo, desde que no cualquiera actuación del empleador puede ser considerada como práctica antisindical sino sólo aquellas que atenten contra la libertad sindical y el derecho de sindicación, consagrado, entre otros, en el artículo 220 N° 10 del mismo Código, bienes jurídicos que de ninguna manera pueden

verse afectados al haber la empresa respondido a las consultas que le formulaban sus trabajadores. Lo que sanciona el legislador son las acciones del empleador tendientes a intervenir en la formación de la voluntad de la organización sindical, pero no las acciones que tiendan a informar a sus trabajadores sobre alguna inquietud que éstos mismos le hayan formulado. En consecuencia, la comunicación dirigida por la empresa a todos sus trabajadores, dando respuesta a sus inquietudes, es una actuación que se enmarca dentro de las facultades de administración que tiene todo empleador

Si en concepto de Máximo Tribunal, ni siquiera se lesiona el derecho a libertad sindical, menos aún se podría pensar en una lesión a la libertad de opinión.-

Sin perjuicio de lo expuesto, y teniendo presente que en la demanda se entremezclan las garantías constitucionales sancionadas en los numerales 12 y 13 del artículo 19 de la Carta Fundamental, debemos ser categóricos en afirmar que la última garantía, es decir, **el derecho de reunión**, no está protegida por el procedimiento de tutela ventilado en autos, por lo que ello resulta suficiente para desestimar, por improcedente cualquier vulneración a la misma. Tal vez la confusión se produzca por el imperioso afán de establecer en nuestra país jurisprudencia de Tribunales Españoles, lo que no sólo resulta inapropiado sino que además riesgoso desde el punto de vista jurídico, pues se trata de legislaciones distintas y en que este particular procedimiento de trata igualmente de manera diversa.-

7.- En lo que a la supuesta vulneración a la no discriminación por razones políticas y sindicales se refiere, al igual que en el caso anterior, debemos ser enfáticos que ello no ha ocurrido, máxime cuando se intenta a través de la presente demandada de otorgar un ámbito colectivo a una situación normativa claramente individual.-

En efecto, al respecto la demandante cita como norma constitucional vulnerada lo previsto en el inciso 3° del N° 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental, que dispone que "Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad **personal**,

sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos".-

Cita igualmente lo previsto en el artículo 2° del Código del Trabajo, específicamente sus incisos 3°, 4° y 5° que prescriben: "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las **distinciones, exclusiones o preferencias** basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, **que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.** Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Sin perjuicio de que el inciso 3° del numeral 16 del artículo 19 de la Constitución no queda comprendido en el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela, por expresamente sancionarlo así el artículo 485 del Código del Trabajo, las normas transcritas dejan en evidencia que la protección constitucional y legal **opera en el plano individual y no en el ámbito colectivo**, motivo suficiente para desestimar la demanda.-

8.- Esgrimir que existe un acto de discriminación arbitraria por el supuesto hecho de haber sometido a los trabajadores a un especial mecanismo de control, como lo serían la grabación y el registro de imágenes, que dicho sea de paso nadie sabe dónde están, por haber manifestado públicamente un opinión política y sindical, es absolutamente equivocado, máxime cuando ni siquiera se señala en la demanda **en que consistirían tales los actos de discriminación.**-

Dicho en términos del artículo 2° del Código del Trabajo, **cuáles serían las distinciones, exclusiones o preferencias en que habría incurrido la demandada y que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.**-

9.- Ahora bien, para el improbable evento de que SS., remotamente pudiere establecer la lesión pretendida por los actores, sostenemos tajantemente que no se han producidos las lesiones a derechos fundamentales denunciadas, solución a la que necesariamente se debe arribar centrando los hechos en el contexto real en que se realizaron, y en el ejercicio mismo de tales derechos por parte de los demandantes.-

En efecto, la relación de hechos asentados tanto en la demanda como en la contestación deja en evidencia que ellos dicen **relación con el proceso de negociación colectiva que tuvo lugar al interior de la demanda entre los días 19 de marzo y 9 de mayo de 2009**. Es precisamente dentro de esta perspectiva, y no otra, que debe analizarse el ejercicio de los derechos fundamentales denunciados como lesionados y la supuesta **lesión directa, inmediata y concreta** de los mismos.-

Para tal evento debemos recurrir a las supuestas conductas desarrolladas dentro de las facultades que la ley le reconoce a los empleadores plasmados en la demanda y que pueden resumirse en las siguientes: negarse a mantener reuniones desayuno con los dirigentes sindicales, amenazas de despido a los trabajadores que figuren en filmaciones y fotografías tomadas a la marcha convocada y llevada a efecto por la CUT, supuesta fotografías tomadas por el Director de la demandado don Juan Pablo Toro y supuesto registro de trabajadores que participaron en dicha marcha.

Sin embargo para realizar un análisis acotado de la presunta lesión de derechos fundamentales, no basta con analizar sólo tales hechos, sino que hay que retroceder en el tiempo un poco, hasta el momento mismo en que los Sindicatos Nº 1 y Nº 2 **formularon una declaración pública a todos los medios de comunicación del país**, en la que expresaron su voluntad de adherirse a la marcha convocada por la CUT, estando en su proceso de negociación colectiva. En dicha declaración, de fecha 15 de abril de 2009, hace un llamado a las autoridades políticas a fijar por ley que los contratos colectivos vigentes sean el piso para futuras negociaciones colectivas. A dicha declaración, **adjuntó una planilla que contiene la información**

relativa a la dotación de trabajadores de la empresa, las remuneraciones promedio y el número de sindicatos y trabajadores pertenecientes a ellos.-

10.- Al realizar la **declaración pública a todos los medios de comunicación del país**, los demandantes de manera artera y mañosa pretendieron ejercer su derecho de expresión u opinión, que no es más que una actuación que tiene como fundamento y causa crear un estado de opinión respecto de situaciones que de otro modo podrían pasar desapercibidas, estado de opinión que llevará a quien tome conocimiento directo o inmediato de ellas a la aceptación, indiferencia o rechazo de los propósitos de los que se manifiestan, siempre en decisión libremente prestada.-

Sin embargo, no cabe duda alguna que la declaración señalada jamás tuvo como propósito el antes mencionado, **sino que claramente tenía como fin pretender forzar un comportamiento por parte de la demandada**, amenazándola con participar en una marcha convocada fuera de la órbita de la negociación colectiva llevada a cabo en su interior, lo que importa igualmente no respetar la libre voluntad ajena, lo que permite calificar dicha conducta como intimidatoria y coactiva. **Luego la marcha de la Central Unitario de Trabajadores sólo ha sido una excusa, un medio de presión para cerrar el proceso de negociación colectiva en términos más ventajosos para los sindicatos negociantes, pero jamás el ejercicio de un derecho constitucionalmente protegido.-**

11.- Las anteriores observaciones nos permiten entrar en el fondo de la cuestión suscitada por los demandantes, que consiste en determinar si las supuestas conductas desarrolladas por la demandada han vulnerado o no, de forma directa e inmediata, los derechos fundamentales reconocidos por el artículo 19 N° 12 y 16 de la Constitución (no el numeral 13 como ya se ha dicho).-

Para tal evento, lo primero que debemos dejar en claro es que no existen derechos ilimitados. Todo derecho tiene sus límites que establece la Constitución por sí misma en algunas ocasiones, mientras

en otras el límite deriva de una manera mediata o indirecta de tal norma, en cuanto ha de justificarse por la necesidad de proteger o preservar no sólo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos.-

Pues bien, en tal orden de ideas debemos afirmar que ni la libertad de pensamiento ni el derecho de reunión y expresión comprenden la posibilidad de ejercer sobre terceros (la demandada) una violencia moral de alcance intimidatorio, porque ello es contrario a bienes constitucionalmente protegidos como la dignidad de la persona, su derecho a la integridad moral y el derecho a negociar colectivamente en los términos previsto en la legislación que han de respetar no sólo los poderes públicos, sino también los ciudadanos. Un límite de cada derecho es respetar el derecho de los demás, y aunque esta delimitación de esferas pueda ser de difícil concreción en cada caso, tal dificultad no se presenta en el que es objeto de consideración dada la claridad con que se observa que los derechos constitucionales invocados no pueden comprender actuaciones como las que se establecerán en este proceso.-

Cosa absolutamente distinta hubiese sido el ejercicio de los derechos de expresión y de reunión en el ámbito de una huelga, lo que no ocurrió en la especie y que por lo demás, determina la inaplicabilidad absoluta del fallo del Tribunal Constitucional Español de 17 de febrero de 1998 STC 37/1998.-

V.- COROLARIO

1.- Oportuno nos parece concluir esta contestación, señalando que, como era de esperar, la utilización antojadiza de el procedimiento de tutela para fines absolutamente distintos de aquellos tenidos en vista por el legislador constituye un mal precedente para lo futuro.-

Citar como vulneradas garantías constitucionales ajenas a la protección legal entregada por los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, no sólo resulta irresponsable, sino que además, temerario.-

Utilizar el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, amparados en una marcha legítima convocada por la Central Unitaria de Trabajador, para justificar la forma en que se arribó al término de un proceso de negociación colectiva reglada ajustada plenamente a derecho, constituye más bien el ejercicio abusivo de un derecho que la pronta tutela o protección del mismo.-

Utilizar un acto público, lícito, desarrollado en la vía pública, durante la plena ejecución de la jornada de trabajo, imputando hechos ajenos a la realidad a la demandada, y dentro del normal desenvolvimiento de un proceso de negociación colectiva reglada, debe llevar a US., analizar no sólo los hechos, sino que especialmente el derecho alegado en este proceso, con la mayor acuciosidad posible.-

2.- Por último, oportuno resulta dejar claramente establecido que no existe ningún antecedentes concreto y preciso, aportado al proceso en torno a la existencia de indicios de que ha existido una vulneración a los derechos fundamentales, por lo que la prueba de la lesión corresponde íntegramente a la parte demandante, por lo que no recae sobre mi representada la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable las supuestas conductas imputadas.-

POR TANTO:

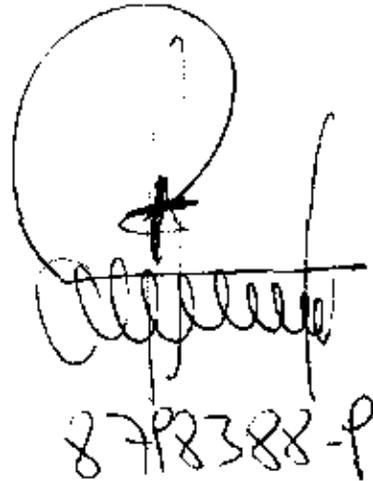
En mérito de lo expuesto, y de lo dispuesto por el artículo 440 del Código del Trabajo, SÍRVASE V.S., en la representación indicada, tener por contestada la demanda deducida en contra de Empresa El Mercurio de Valparaíso S.A.P., y en su virtud, rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.-

PRIMER OTROSÍ: RUEGO A V.S., tener por acompañada copia autorizada de escritura pública de mandato en la que consta la personería con que actúo en estos autos.-

SEGUNDO OTROSÍ: SÍRVASE US., para los efectos de las notificaciones que se dicten en estos autos, solicito a US., tener presente que señalo como forma para ello el correo electrónico **stoloza@pha.cl.**-

TERCER OTROSÍ: En mi calidad de abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, domiciliados en calle Miraflores N° 178, Piso 12, Santiago Centro, y para estos efectos en calle Valparaíso N° 585, Oficina N° 703, Viña del Mar, asumo personalmente el patrocinio y poder en estos autos.

RUEGO V.S., tenerlo presente.-



8798388-P

acreditado facultado de
Abogado
Valpo 30.06.08



210



REPERTORIO Nº 5797/2009.-

MANDATO JUDICIAL

**EMPRESA EL MERCURIO DE VALPARAÍSO SOCIEDAD ANÓNIMA
PERIODÍSTICA**

A

ALVARO PIZARRO MAASS Y OTROS



En Valparaíso, República de Chile, a treinta de Junio de dos mil nueve, ante mi, **LUIS ENRIQUE FISCHER YAVAR**, Abogado, Notario Público de Valparaíso, con oficio en calle Prat seiscientos cuarenta y siete, comparece don **IAN MACPHERSON SPRINGMÜLLER**, chileno, casado, Ingeniero Civil Industrial, cédula nacional de identidad número diez millones quinientos treinta y cuatro mil trescientos treinta y dos guión nueve, en representación de la **EMPRESA EL MERCURIO DE VALPARAÍSO SOCIEDAD ANÓNIMA PERIODÍSTICA**, persona jurídica del giro de su denominación, Rol Único Tributario número noventa y seis millones setecientos cinco mil seiscientos cuarenta guión cinco, ambos domiciliados en esta ciudad, calle Esmeralda número mil dos, mayor de edad, quien acredita su identidad con la cédula antes indicada, y expone: **PRIMERO:** Que en este acto viene en conferir poder judicial amplio, tanto como en derecho se requiera, a los abogados señores **ALVARO PIZARRO MAASS**, cédula nacional de identidad número cuatro millones ciento tres mil cinco guión cuatro; **SERGIO ANDRÉS TOLOZA VALENZUELA**, cédula nacional de identidad número ocho millones setecientos noventa y ocho mil trescientos ochenta y ocho, y **MARÍA PAZ IHNEN FRANKE**, cédula nacional de identidad número siete millones setecientos setenta y nueve mil quinientos cinco guión siete, todos domiciliados en la ciudad de

FBO

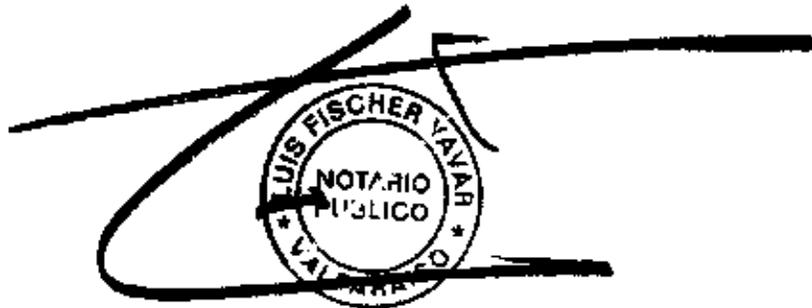
comprobante y previa lectura firma el compareciente conjuntamente con el Notario que autoriza. Se da copia. DOY FE.-

[Handwritten Signature]
IAN MACPHERSON SPRINGMÜLLER

p.p. EMPRESA EL MERCURIO DE VALPARAÍSO SOCIEDAD ANÓNIMA
PERIODÍSTICA

C.I.: 10.534.332-9

NOMBRE: IAN PAUL MACPHERSON SPRINGMÜLLER



PASO ANTE MI, FIRMO Y SELLO ESTA
COPIA CONFORME CON SU ORIGINAL
30 JUN 2009
LUIS FISCHER YAVAR
NOTARIO PUBLICO
VALPARAISO

[Handwritten Signature]