

IX CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Del 2 al 4 de Octubre del 2013) Guayaquil – Ecuador

SITUACIÓN DE CHILE

Eduardo Caamaño Rojo*

TEMA 2: LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES: EVOLUCIÓN DE LOS REGÍMENES LEGALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA LIBERTAD SINDICAL.

De conformidad con la convocatoria del Congreso, el desarrollo del tema 2 nos invita a efectuar un análisis de la evolución legislativa en cada uno de nuestros países respecto de la representación colectiva de los trabajadores, dentro del marco de referencia de la autonomía colectiva y la libertad sindical. Para reunir las informaciones que permitan cumplir con tal propósito, en este Cuestionario se agrupan en torno a siete subtemas las materias atinentes a las respectivas interrogantes: (i) fuentes, institucionalidad, tutela y evolución; (ii) organización sindical; (iii) negociación colectiva; (iv) huelga; (v) sistema de solución de conflictos; (vi) diálogo social, y (vii) intervención del Estado y empleadores.

PRIMER SUBTEMA: FUENTES, INSTITUCIONALIDAD, TUTELA Y EVOLUCIÓN.

En cuanto a las fuentes es conveniente que en los Relatos Nacionales se informe cuál es el orden de precedencia y la evolución experimentada respecto de cada una de las fuentes mencionadas.

En lo que concierne a la institucionalidad, si bien se reconoce que es la organización sindical la modalidad de representación colectiva por excelencia, en la práctica también existen otras vías de representación, lo que torna necesaria la presentación de la normatividad que gobierna tal coexistencia.

Especial importancia debe asignarse a las interrogantes referidas a la tutela y a la evolución.

* Abogado, Doctor en Derecho por la Universidad de Colonia, Alemania, Profesor de Derecho del Trabajo, Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile, eduardo.caamano@ucv.cl.

1. Las fuentes.

- a. Normas constitucionales.
- b. Convenios de la OIT sobre libertad sindical y su incorporación al derecho nacional.
- c. Legislación nacional.
- d. Auto regulación.
- e. Jurisprudencia judicial.
- f. Dictámenes administrativos.
- g. Opinión de los tratadistas.

2. Institucionalidad.

- a. La organización sindical.
- b. Otras modalidades institucionales de representación de los trabajadores, por ejemplo: delegado del personal, delegado sindical, comisiones de empresa, representantes electos.
- c. Grupos de trabajadores coaligados transitoriamente.
- d. Situación de los trabajadores del sector público y de la administración del Estado en particular.

3. Tutela de la autonomía de representación y de la libertad sindical.

- a. Ámbito nacional (sedes judicial y administrativa). Procedimientos judiciales aplicables.
- b. Ámbito internacional (sede OIT y otras sedes).

4. Evolución en materia de fuentes, institucionalidad y tutela.

1)

Chile ha ratificado los principales convenios de la OIT referidos a la libertad sindical, N° 87 y N° 98, los que desde el año 2001 fueron incorporados a la normativa interna en razón de la reforma al Código del Trabajo introducida por la Ley N° 19.759. Por este motivo, al menos en lo que toca a la dimensión orgánica de la libertad sindical, la legislación chilena – Libro III del Código del Trabajo (CdT) – se encuentra en correspondencia con dicha normativa supranacional.

De igual forma, cabe destacar que la Constitución Política de la República (CdT) de 1980

reconoce a la libertad sindical, aunque de manera imperfecta. El artículo 19 N° 19 de este texto reconoce el derecho de sindicación, el derecho de afiliación, de desafiliación, la constitución de sindicatos sin intervención del Estado, así como la autonomía sindical. Por su parte, el artículo 19 N° 16 del texto constitucional consagra en su inciso 5 el derecho a negociar colectivamente, sólo a nivel de empresa, y reconoce implícitamente el derecho a huelga al proscribirlo únicamente respecto de los funcionarios públicos.

El texto constitucional chileno es una clara expresión de la ideología neoliberal y del carácter poco democrático del Gobierno que la dictó y hasta la fecha no ha podido ser enmendado en estas materias, aún cuando se ha fortalecido su interpretación más acorde con los tratados internacionales de derechos fundamentales, en atención a lo previsto por el artículo 5 inciso 2 de la CPR.

Asimismo, conforme a lo ya indicado, los sindicatos – en sus distintos grados – tienen un reconocimiento y una regulación general en el Libro III del CdT, a partir del artículo 212 al 302. Esta normativa ha visto matizado su carácter reglamentario e interventor, consagrándose hoy de manera más explícita la libertad sindical de representación, de reglamentación, de actuación sindical y de disolución.

La normativa mencionada, se complementa con los estatutos propios de las respectivas organizaciones sindicales, teniendo también un rol importante en la interpretación de la legislación laboral los dictámenes de la Dirección del Trabajo y la jurisprudencia judicial emanada de los Tribunales del Trabajo, en especial, en las materias referidas a la tutela de la libertad sindical.

2)

La legislación laboral posibilita la constitución de sindicatos de base (nominados e innominados, artículo 216 CdT), así como de federaciones (artículo 266 CdT), confederaciones (artículo 266 CdT) y centrales sindicales (artículo 276 CdT).

Por otra parte, cabe destacar que en Chile se reconoce a los delegados sindicales, asociados a la figura del sindicato interempresa (artículo 229 del CdT). Existe también la figura del delegado

del personal (artículo 302 CdT) como un resabio de la legislación impuesta por la dictadura, pero es una figura de representación inoperante y absurda, pues para elegir un delegado de este tipo, los trabajadores requieren cumplir los mismos requisitos de quórum previstos para la constitución de un sindicato de base.

En Chile no se reconocen los consejos de empresa ni otra forma de representación sindical, salvo en el caso de la negociación colectiva, pues los sindicatos carecen de exclusividad negocial, pudiendo iniciar un procedimiento reglado de negociación un grupo transitorio de trabajadores (artículo 303 CdT).

Tratándose de los funcionarios públicos, la CPR chilena les prohíbe el derecho a negociar colectivamente y a la huelga, si bien la ley les posibilita constituir asociaciones propias. Con todos desde hace más de 20 años, las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado han logrado, de facto, negociar colectivamente y desarrollar actividades huelguística con la complacencia de los Gobiernos de turno, pero sin que se haya podido avanzar en un cambio normativo que les reconozca explícitamente el derecho a la libertad sindical.

3)

La tutela de la libertad sindical está prevista en el CdT, texto normativo que sanciona las prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva (artículos 289 y siguientes – 387 y siguientes CdT). En esta regulación de la tutela se le reconoce un rol importante a la Dirección del Trabajo, la que puede llevar a cabo procesos de fiscalización previa denuncia o iniciar denuncias de oficio, así como hacerse parte en los juicios respectivos. Además, existe un procedimiento judicial especial (artículo 292 en concordancia con los artículos 485 y siguientes del CdT) incorporado luego de la reforma procesal laboral de 2008, el que ha posibilitado fortalecer la tutela de la libertad sindical, pues es un procedimiento especial para situaciones de denuncia de derechos fundamentales, el que entrega amplias posibilidades de tutela inhibitoria, sancionatoria y reparatoria.

Además, se sanciona expresamente el despido antisindical en el artículo 294 del CdT.

4)

Chile ha experimentado una evolución importante en estas materias desde el año 2001, con la ratificación y adecuación de su CdT con el contenido medular de los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT, con lo cual se fortaleció de forma significativa la dimensión orgánica de la libertad sindical.

El proceso de cambio anterior se ha visto reforzado con los cambios introducidos por la reforma procesal laboral de 2008 – Ley N° 20.087 – la que aumentó el número de tribunales laborales, aumentó su competencia e introdujo cambios procesales sustanciales en aras de materializar la inmediación, la oralidad y la concentración, todo ello, en concordancia con los principios que son propios del Derecho del Trabajo.

SEGUNDO SUBTEMA: ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Interesa conocer los criterios determinantes de la o las modalidades o tipos de organización sindical, los niveles en que se implantan y la existencia de unidad o pluralidad sindical. Tratándose de la segunda modalidad se desea saber si acerca si la representación corresponde a todos o a algunos de los sindicatos, o al más representativo. En esta última situación se requiere conocer lo establecido en los numerales (i) al (v).

También se solicita informaciones respecto de las funciones asignadas a la asamblea sindical y a los representantes sindicales. En cuanto a los representantes se necesita recibir antecedentes en las materias indicadas en los literales a, b, c, d, e y f, y en el numeral 5.

1. Modalidades estructurales, por ejemplo: sector profesional o rama de actividad económica.

2. Niveles.

3. Unicidad o pluralismo sindical.

a. Participación plural.

b. Sindicato más representativo.

2

(i) Concepto. (ii) Métodos de determinación y organismos encargados. (iii)¿Derechos exclusivos y permanentes de representación? (iv)Derechos de los sindicatos minoritarios. (v) Mecanismos de revisión y periodicidad.

4. Funciones de la asamblea sindical y de los representantes sindicales.

a. Requisitos de elegibilidad.

- b. Procedimientos de elección, duración en el cargo y reelección.
 - c. Funciones de representación y su naturaleza. Derechos y deberes.
 - d. Protección de su autonomía e independencia. El fuero.
 - e. Efectos del despido antisindical o violatorio del fuero. Modalidades procesales.
 - f. Facilidades para el ejercicio de sus funciones. Permisos, remuneraciones, seguridad social, acceso a los lugares de trabajo y reuniones.
5. Censura y otras causas de cesación anticipada. Efectos.

1)

La organización sindical está establecida en sus aspectos generales en el Libro III del CdT, en el que se indican los tipos sindicales de base, sus requisitos de constitución y se regulan algunas cuestiones de carácter general referidas al directorio – derechos, composición, garantías – a las asambleas, al patrimonio y a la disolución de los sindicatos, entre otros.

En Chile los tipos sindicales (artículo 216 del CdT) pueden ser nominados o innominados. Los primeros, pueden ser de 4 clases: sindicato de empresa, interempresa, de trabajadores independientes y de trabajadores transitorios o eventuales. Los segundos, se insertan bajo la expresión “entre otros” agregada a la disposición citada por la Ley N° 19.759 de 2001, la que buscó poner fin a la taxatividad de la tipología sindical, pero no avanzar realmente hacia una mayor libertad de constitución. Esto presenta problemas para determinar las normas aplicables a los sindicatos innominados, por ejemplo para su constitución, lo que se ha resuelto en base a una interpretación analógica.

Con todo, el principal problema de los sindicatos innominados son sus limitaciones al momento de negociar colectivamente, pues el único procedimiento que asegura la obligación del empleador de negociar y que posibilita la huelga es el de carácter reglado, el que se reserva sólo a los sindicatos de empresa. Por consiguiente, siguen existiendo dificultades en el país para garantizar una amplia libertad de constitución que no vaya aparejada a limitaciones en el ejercicio del derecho a negociar colectivamente y a la huelga.

2)

En Chile se reconocen los siguientes niveles de organización sindical:

- sindicatos de base (artículo 216 CdT),
- federaciones (artículo 266 CdT);
- confederaciones (artículo 266 CdT);
- centrales sindicales (artículo 276 CdT).

Además, cabe destacar que el artículo 213 del CdT junto con reconocer la libertad de federación a nivel nacional, les reconoce, en su inciso 2, el derecho a las organizaciones sindicales para constituir o afiliarse a organizaciones de carácter internacional.

3)

Chile, producto de las reformas introducidas durante la Dictadura – el denominado Plan Laboral – ha tendido a favorecer la pluralidad sindical en todos sus niveles, prohibiéndose que las organizaciones sindicales utilicen expresiones como “único o exclusivo” en sus denominaciones y en sus estatutos (artículo 231 inciso 1 CdT). Por consiguiente, podrán existir el número de sindicatos que sus constituyentes deseen, en la medida que cumplan los requisitos legales para que puedan nacer a la vida jurídica.

Por otra parte, cabe señalar que en este esquema de pluralidad o de diversidad sindical la legislación chilena no reconoce la figura del sindicato más representativo, por lo que todos están en igualdad de condiciones para el ejercicio de sus fines. En este esquema, en caso de negociación colectiva, los sindicatos podrán negociar por separado o de manera conjunta, en esta situación, se puede negociar con proyectos diferentes, con un proyecto único o que un sindicato adhiera al proyecto presentado por otra organización.

4)

De acuerdo a la legislación laboral chilena, es la asamblea la entidad donde descansa el carácter soberano de la organización sindical, correspondiendo al directorio el carácter de un mandatario de ésta (artículo 234 CdT) para la ejecución de las tareas que se le encomienden por ella y por los estatutos de la organización.

Las asambleas, luego de la reforma del año 2001 cuentan con una regulación muy general y meramente indicativa en el artículo 255 CdT, pues se trata de una materia que ha quedado

entregada totalmente a los estatutos de la organización. La referida disposición señala tan sólo que las asambleas podrán ser ordinarias (las que se realizan en la oportunidad prevista en los estatutos y para tratar temas generales) o extraordinarias (convocadas especialmente para tratar temas especiales). Sin perjuicio de lo anterior, existen disposiciones del CdT que obligan a los sindicatos a resolver ciertos temas en virtud de una asamblea extraordinaria, como es el caso, por ejemplo: de la censura del directorio (artículo 244 CdT); de la fusión de sindicatos (artículo 233 bis) o de la disolución de la organización sindical (artículo 296 CdT).

En lo que respecta al directorio sindical, el CdT contiene algunas disposiciones generales entre los artículos 234 a 254. Sobre el particular, se debe poner de manifiesto que la reforma del año 2001 realzó en Chile la vigencia de la libertad colectiva de representación, por lo que se eliminó una gran cantidad de disposiciones reglamentaristas e interventoras.

Así, entonces, se eliminaron los requisitos legales para poder ser director, los que desde el año 2001 son determinados libremente en los estatutos. A su vez, salvo que el sindicato tenga menos de 25 trabajadores, caso en el cual sólo podrá tener un director, en los sindicatos con más de esa cantidad de trabajadores afiliados corresponderá al estatuto la determinación del número de directores, sin perjuicio de que sólo gozarán de fuero las más altas mayorías en base al número que prevé el CdT (artículo 235).

El procedimiento de elección del directorio queda entregado a los propios estatutos, sin perjuicio de que el CdT contiene algunas reglas de aplicación supletoria en caso de que la normativa interna del sindicato no resuelva el tema: artículos 237, 239, 246 y 247.

Por otra parte, es necesario señalar que los directores sindicales electos con más altas mayorías gozan de dos importantes derechos fuero y permisos.

El fuero está concebido como una prohibición de despido sancionada con la nulidad de éste unida al reintegro forzoso (artículo 292 CdT), pero en ciertos casos (artículo 174 CdT) se admite el despido de un trabajador aforado, previa autorización judicial.

Concretamente, de acuerdo a la legislación laboral chilena, gozan de fuero sindical:

- 1) Trabajadores que concurren a la constitución de un sindicato (artículo 221 incisos 3, 4 y 5 del CdT).
- 2) Trabajadores que son candidatos a director sindical (artículo 238 del CdT).
- 3) Directores sindicales (artículo 243 del CdT).
- 4) Un trabajador integrante del comité paritario de higiene y seguridad (artículo 243 inciso 4 del CdT).
- 5) Delegados sindicales (artículos 229 y 243 inciso 3 del CdT).
- 6) El delegado del personal (artículo 302 del CdT).

Por otra parte, los directores sindicales gozan de permisos para realizar sus funciones dentro de la jornada de trabajo, los que pueden ser de tres tipos:

- Permiso básico: a este tipo de permiso se refiere el artículo 249 inciso 1 del CdT, conforme al cual: *“Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 6 horas semanales por cada director, ni a ocho, tratándose de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.”*

Este permiso puede ser cedido a otros directores con fuero (artículo 249 inciso 2 CdT), o bien, sin fuero (artículo 235 CdT).

- Permiso complementario: a este tipo de permisos se refiere el artículo 250 del CdT y proceden cuando uno o más directores sindicales requieran de un mayor tiempo para la realización de su labor sindical. En concreto, la referida disposición legal contempla permisos complementarios en 2 situaciones concretas:

- a) *Artículo 250 letra a) del CdT*: este primer tipo de permiso complementario faculta a los directores, con acuerdo de la asamblea otorgado de conformidad con los estatutos, para excusarse enteramente de prestar servicios a su empleador por el plazo mínimo de 6 meses y hasta el fin de su período como director.

Asimismo, tratándose de dirigentes de un sindicato interempresa, éstos se podrán excusar enteramente de prestar servicios a su empleador por un lapso no superior a un mes, con motivo de la negociación colectiva en que intervenga dicho sindicato. En este caso,

también se requerirá un acuerdo de la asamblea otorgado de conformidad con el respectivo estatuto.

b) *Artículo 250 letra b) del CdT*: de conformidad a los estatutos del sindicato, los dirigentes y delegados sindicales podrán hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, a fin de realizar actividades que sean necesarias o estimen indispensables para el cumplimiento de sus funciones de dirigentes, o para el perfeccionamiento en su calidad de tales.

- Permiso pactado: De acuerdo a lo establecido por el artículo 251 del CdT, los empleadores podrán convenir con los directorios de las organizaciones sindicales que uno o más Directores sindicales hagan uso de licencia sin goce de remuneraciones por el tiempo que se pacte. Con todo, nada obsta a que las partes acuerden libremente que el tiempo que comprendan estas licencias o permisos pactados se otorguen con goce de remuneraciones.

Finalmente, en relación con los permiso, cabe destacar que en todo ellos, el tiempo que comprenden se considera como efectivamente para todos los efectos legales, sin perjuicio de que se suspende la relación laboral y la obligación del empleador de pagar las remuneraciones y las cotizaciones previsionales, las que serán asumidas por la respectiva organización sindical, salvo que se acuerde por la vía individual o colectiva que estas prestaciones sean asumidas por el empleador.

Para concluir este subtema y, en lo que respecta a la censura del directorio, se puede señalar que sobre esta materia se ocupa el artículo 244 del CdT, que no fue modificado por la Ley N° 19.759.

La censura puede definirse como: “aquel voto de desconfianza al directorio que, por diversas razones, plantean los trabajadores afiliados al sindicato y que se traduce en una revocación de su mandato para representarlos.” La censura es, entonces, un mecanismo para tutelar la voluntad colectiva de los trabajadores afiliados al sindicato y, al mismo tiempo, un derecho que se les reconoce legalmente a los trabajadores que forman parte de un sindicato (artículo 244 inciso 1 del CdT).

En lo que respecta a los requisitos que deben cumplirse de acuerdo al artículo 244 del CdT para proceder a la censura, éstos son:

- 1) Todos los trabajadores que son socios de un sindicato tienen el derecho de censurar al directorio (inciso 1); sin embargo, sólo tienen derecho a votar la censura los trabajadores que tengan una antigüedad en la afiliación al sindicato no inferior 90 días, salvo que el sindicato tenga un tiempo de existencia menor (inciso 2).

Debe tenerse en cuenta que el actual artículo 239 inciso 2 del CdT dispone que el estatuto del sindicato deberá establecer los requisitos de antigüedad para la votación de la censura del directorio, lo que se contradice con el texto del artículo 244 inciso 2 del CdT que no fue modificado por la reforma laboral, por lo que mantiene el criterio más reglamentario de la legislación anterior. Frente a esta situación, se ha entendido que prima el artículo 239 del CdT, debido a que su redacción es más acorde con el principio de la libertad sindical.

- 2) La votación de censura debe ser convocada por, a lo menos, el 20% de los socios del sindicato y debe darse a conocer con un mínimo de anticipación de 2 días hábiles antes de la votación (inciso 3).
- 3) La votación debe ser secreta y debe realizarse ante un ministro de fe (inciso 3).
- 4) Para que opere la censura del directorio, ésta debe ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los trabajadores con derecho a voto (inciso 3).

Una vez aprobada la censura se debe proceder a elegir a un nuevo directorio por el período respectivo. Además, otro efecto derivado de la censura de acuerdo a la legislación laboral chilena es que se pone fin al fuero de los directores censurados (artículo 243 inciso 1 CdT).

TERCER SUBTEMA: NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En lo que atañe a la representación colectiva de los trabajadores en la negociación colectiva es necesaria la información referida a la titularidad del derecho de negociación colectiva; la representación colectiva en el caso de pluralidad sindical o de la posible existencia de representantes no sindicales (numerales 2 al 5); modalidades de la negociación y, en su caso, articulación de la practicada en dos o más niveles (numerales 6 y 7); las características, naturaleza jurídica, efectos, extensión y ultra actividad de las convenciones colectivas

(numerales 8 al 11), y lo atinente a la titularidad y derechos referidos a la administración de las convenciones colectivas (numeral 12)

1. Titularidad del derecho de negociación colectiva.
2. El reconocimiento de las organizaciones más representativas.
3. Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar.
4. Derechos de los sindicatos minoritarios.
5. La negociación colectiva con representantes no sindicales.
6. Modalidades de negociación colectiva.
7. Articulación de los niveles de negociación.
8. Características y naturaleza jurídica de la convención colectiva.
9. Efectos de la convención colectiva, por ejemplo: normativos, obligacionales u otros.
10. Extensión de las convenciones colectivas.
11. Ultra actividad de la convención colectiva.
12. Titularidad y derechos referidos a la administración de las convenciones colectivas.

1)

El tema relativo a la negociación colectiva es aquel en el que Chile presenta más deficiencias, abundando disposiciones que vulneran abiertamente la libertad sindical y, en concreto, los derechos fundamentales a la negociación colectiva y a la huelga. Esta situación es una consecuencia directa del nuevo modelo normativo de relaciones laborales colectivas impuesto por el Plan Laboral de la Dictadura Militar, cuyo contenido esencial se mantiene inalterado, pese a algunas pocas reformas introducidas por los Gobiernos democráticos, las que no han alterado los desequilibrios derivados de una concepción que busca que las relaciones laborales colectivas sean funcionales a un modelo económico de libre mercado.

Por lo anterior, la legislación laboral contenida en el CdT no reconoce la titularidad exclusiva de los sindicatos para representar a los trabajadores en la negociación colectiva, posibilitando que grupos de trabajadores, vale decir agrupaciones transitorias, negocien en los mismos términos y con los mismos derechos que los sindicatos (artículo 303 y 315 inciso 3 del CdT), en el marco de un procedimiento reglado de negociación colectiva, esto es, sujeto a los plazos requisitos y formalidades previstos por los artículos 315 y siguientes del CdT.

Una diferencia entre sindicatos y grupos se desprende de las disposiciones sobre negociación colectiva no reglada, pues los sindicatos podrían negociar de manera libre y directa con el empleador (artículo 314 CT), mientras que los grupos de trabajadores deben someterse a algunas exigencias mínimas en lo que respecta, por ejemplo, al número de trabajadores, a la elección de una comisión negociadora y a la votación del instrumento colectivo (314 bis CdT). Con todo, en ambas situaciones, la negociación colectiva reglada posee una relevancia práctica muy funcional, pues es voluntaria para el empleador y, sobre todo, porque no se les reconoce a los sindicatos el derecho a fuero ni a la huelga.

2)

No aplica para Chile.

3)

No aplica para Chile.

4)

No aplica para Chile.

5)

El CdT en Chile, según ya se señalara, permite que grupos de trabajadores no sindicalizados negocien colectivamente al igual que los sindicatos (artículo 303 y 315 y siguientes). Si esta negociación es de carácter reglada, conforme al procedimiento de los artículos 315 y siguientes del CdT, los grupos de trabajadores tienen los mismos derechos y garantías de un sindicato, lo que vale también para los integrantes de la comisión negociadora del grupo (así, por ejemplo, se les reconoce derecho a fuero: artículo 310).

En el evento de que la negociación colectiva sea de carácter no reglado, el artículo 314 bis del CdT les permite negociar a los grupos de trabajadores en la medida que cumplan las siguientes exigencias:

a) Deberá tratarse de grupos de ocho o más trabajadores.

b) Los trabajadores serán representados por una comisión negociadora, de no menos de tres integrantes ni más de cinco, elegida por los involucrados en votación secreta celebrada ante un

Inspector del Trabajo.

c) El empleador estará obligado a dar respuesta a la presentación hecha por los trabajadores dentro del plazo de 15 días. Si así no lo hiciere, se aplicará la multa prevista en el artículo 506.

d) La aprobación de la propuesta final del empleador deberá ser prestada por los trabajadores involucrados en votación secreta celebrada ante un inspector del Trabajo.

6)

La negociación colectiva Chile puede ser reglada o no reglada. La negociación reglada (artículos 315 a 333) se caracteriza por la existencia de plazos específicos establecidos por el CdT, por una obligatoriedad de negociación para el empleador, por que los trabajadores involucrados tienen ciertos derechos como el fuero durante todo el proceso y, además, por que cuentan con el derecho a huelga, en los casos y con las restricciones que establece la actual legislación laboral. Por el contrario, la negociación colectiva no reglada o directa (artículo 314) carece de toda regulación procesal, si quienes negocian son sindicatos, mientras que, si los negociadores son un grupo de trabajadores, la reforma laboral del año 2001 ha establecido algunas restricciones y formalidades mínimas, a objeto de evitar los abusos empresariales (314 bis CdT).

Sin perjuicio de lo anterior, se establecen también algunas reglas para una negociación colectiva no reglada iniciada por un sindicato que agrupe a trabajadores agrícolas de temporada (artículos 314 bis A y 314 bis B), las que conducen en la práctica a su más absoluta ineficacia, debido a que carecen de derecho a huelga y debido a que si el empleador no acepta negociar, sólo puede presentarse un proyecto en la temporada siguiente y, así, hasta el final de los tiempos, lo que la transforma en una mera expectativa para esta clase de sindicatos y no en un derecho como correspondería a un sistema jurídico en el que se respeta la libertad sindical.

7)

En Chile la negociación colectiva se desarrolla esencialmente a nivel de empresa. Ese es el nivel que se reconoce como un derecho en la CPR (artículo 19 N° 16 inciso 5) y que hace prevalecer el CdT en diversas disposiciones. De hecho, el único tipo de procedimiento que les da a los trabajadores la garantía de que el empleador deberá responder su proyecto de instrumento colectivo y negociar, es el procedimiento reglado a nivel de empresa. El procedimiento no

reglado es siempre voluntario para el empleador y no va asociado a derecho a huelga.

Por otra parte, cabe destacar que el CdT contempla un procedimiento de negociación colectiva supraempresa (artículos 334 a 343) el que es también de carácter voluntario para todos los empleadores involucrados, lo que lo torna en una mera expectativa y no permite bajo ninguna circunstancia un reconocimiento a una negociación de carácter sectorial.

Estas limitaciones son una consecuencia directa de la ideología de corte neoliberal subyacente a la legislación sobre negociación colectiva y huelga contenida en el Libro IV del CdT, herencia del Plan Laboral de la Dictadura, y que hasta la fecha no ha sido revisada crítica ni democráticamente.

8)

En Chile existen tres clases de instrumentos colectivos y ellos producen los mismos efectos:

- contrato colectivo: resultante de un proceso de negociación colectiva reglado (artículo 344 CdT);
- convenio colectivo: resultante de un proceso de negociación colectiva no reglado (artículo 351 CdT);
- fallo arbitral: producto de una negociación colectiva – reglada o no reglada – sometida a un arbitraje voluntario o forzoso, este último, tiene lugar para aquellas empresas respecto de las cuales se prohíbe la huelga.

Las principales características de estos instrumentos colectivos son:

- su carácter solemne, dado que deben constar por escrito;
- el carácter colectivo del sujeto laboral (sindicato o grupo);
- su duración limitada en el tiempo: no menos de 2 ni más de 4 años (artículo 347 CdT);
- su eficacia relativa, pues está limitada exclusivamente a los trabajadores que fueron parte del proceso de negociación colectiva, ya sea como miembros del sindicato, o bien, como integrantes del grupo.

9)

El contrato colectivo tiene un importante efecto jurídico, que es el denominado efecto normativo, el que dice relación con el establecimiento de las condiciones de trabajo para los

trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación del contrato. Se trata del modo por el cual el contrato colectivo opera en la determinación del contenido de las relaciones de trabajo. Es así, entonces, que este efecto se cumple por medio de las cláusulas del contrato que establecen las condiciones de trabajo y de remuneración que regirán para los trabajadores a quienes se les aplique.

El efecto normativo se manifiesta por tres vías:

- *Efecto imperativo o real*: en virtud del efecto normativo el contrato colectivo pasa a ser norma creadora de derecho objetivo para los trabajadores y el empleador, por lo cual su aplicación se produce automáticamente, sin necesidad de incorporar las nuevas condiciones de trabajo y remuneración, en forma expresa o tácita, en los respectivos contratos individuales de trabajo.

La consagración normativa del efecto imperativo o real está contenida en el artículo 348 inciso 1 del CdT, conforme al cual: “Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquellos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346.”

- *Efecto de la inderogabilidad in pejus*: la imperatividad del contrato colectivo se encuentra complementada con la inderogabilidad in pejus de las cláusulas colectivas, lo que significa que no es posible derogar las cláusulas normativas de un contrato colectivo, en perjuicio del trabajador, por acuerdo individual de éste con su respectivo empleador. Sin embargo, esta inderogabilidad no es absoluta y el trabajador puede pactar con su empleador cláusulas distintas a las colectivas, siempre que le sean más favorables; sólo en este caso no opera la imperatividad y prevalece la autonomía privada individual de las partes.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, se reconoce este efecto de la inderogabilidad in pejus en el artículo 311 del CdT, según el cual. “Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido.” Esta norma tiene como finalidad evitar que por la vía de la negociación individual se disminuyan los beneficios alcanzados en una

negociación colectiva. No se impide la negociación individual a trabajadores afectos a un instrumento colectivo, lo que se prohíbe es que los derechos y beneficios contenidos en el instrumento aludido, se vean menoscabados por una negociación individual. Por lo tanto, es procedente negociar individualmente beneficios del contrato colectivo, en la medida que el conjunto sea más ventajoso para el trabajador

- *Efecto de ultra actividad o a posteriori*: Este efecto conlleva que una vez extinguido el contrato colectivo sus cláusulas se mantienen vigentes en los respectivos contratos individuales. Así lo reconoce el recién citado artículo 348 inciso 2 primera parte del CdT, en cuya virtud “Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores...” En relación con lo anterior, se cabe destacar que este efecto no es absoluto, pues no opera respecto de:
 - (a) las cláusulas de reajustabilidad;
 - (b) derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse colectivamente;
 - (c) celebración de un nuevo contrato colectivo.

10)

En Chile los instrumentos colectivos son de eficacia limitada, pues sólo benefician a los trabajadores que fueron parte de la negociación. De allí que se exige acompañar una nómina de los trabajadores junto al texto del contrato (artículo 345 N°1 CdT).

Por lo expuesto no se trata en estricto sentido de contratos “colectivos”, por lo que los demás trabajadores que no fueron parte del proceso negociador no pueden acceder a los beneficios o derechos derivados de un instrumento colectivo. Con todo, existe una excepción de acuerdo al artículo 346 del CdT, en virtud del cual se le reconoce el derecho exclusivo del empleador para extender a los efectos de un contrato colectivo a los trabajadores que él determine.

En efecto, el mencionado artículo 346 dispone:

“Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los

hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciera se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El trabajador que se desafilie de la organización sindical, estará obligado a cotizar en favor de ésta el setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato colectivo y los pactos modificatorios del mismo.

También se aplicará lo dispuesto en este artículo a los trabajadores que, habiendo sido contratados en la empresa con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo, pacten los beneficios a que se hizo referencia.”

La citada disposición genera una serie de dificultades, pues puede prestarse para prácticas desleales o antisindicales por parte del empleador con el fin de desincentivar la negociación colectiva o la sindicación, siendo frecuente que el empleador no descuenta la cuota sindical en los términos previstos por la citada disposición legal.

11)

Respondido en el acápite 9.

12)

La titularidad y los derechos referidos a la administración de los instrumentos colectivos le corresponde en Chile a los sindicato que los negociaron, pues no existe la figura del sindicato más representativo. En el caso de los grupos negociadores se produce un vacío en este sentido, pues luego de celebrado el convenio colectivo el grupo se disuelve.

CUARTO SUBTEMA: HUELGA.

Interesa recibir informaciones respecto de las modalidades que asume la huelga, en la legislación y en la práctica, la titularidad del derecho de huelga y las funciones que en su

convocatoria, desarrollo y terminación corresponde a la o las correspondientes entidades de representación (numerales 1 al 3); la posibilidad de reemplazar a los trabajadores en huelga (numeral 4), y los efectos y limitaciones de la huelga, con especial referencia a las huelga en los llamados “servicios esenciales (numerales 5 y 6).

1. Clasificaciones de la huelga.
2. Titularidad del derecho de huelga.
3. Funciones de las organizaciones sindicales, comisiones negociadoras, comisiones de huelga.
4. Reemplazo de trabajadores en huelga.
5. Efectos de la huelga.
6. Limitaciones al derecho de huelga. Servicios esenciales.

1)

En el caso de Chile, la huelga es la otra manifestación de la libertad sindical que se encuentra más limitada y restringida desde la normativa impuesta por el Plan Laboral de la Dictadura hasta la actualidad. Esta normativa ha sufrido escasas modificaciones desde el retorno a la democracia y ninguna de ellas ha alterado la esencia de esa concepción restrictiva y despreciativa del derecho a huelga.

Por lo expuesto, es posible concluir desde el comienzo que toda la legislación chilena relativa a este derecho es contraria al reconocimiento de la libertad sindical, en los términos planteados por los convenios de la OIT o por el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Ahora bien, cabe señalar que la huelga no tiene un reconocimiento explícito en la Constitución. El artículo 19 N° 16 de ese texto la prohíbe expresamente para los funcionarios públicos, pero no para el resto de los trabajadores, de lo cual se puede inferir que la norma la reconoce implícitamente o a contrario sensu, siendo esta la lectura que prima en la doctrina nacional, con miras a armonizar el texto constitucional con el debido respeto a la libertad sindical que se deriva de los tratados sobre derechos humanos ratificados por el país.

Por su parte, el CdT tampoco reconoce a la huelga como un derecho, sino que más bien como

una atribución especial que puede utilizarse al final del proceso de negociación colectiva y sujeta a un grado alto de exigencias y formalidades, las que dan cuenta de que no es deseada ni aceptada plenamente como un derecho fundamental a nivel legal.

Así, entonces, en este estrecho margen constitucional y legal, no es posible sostener la existencia de tipos o clases de huelga que permitan clasificarla, ya que en Chile el CdT sólo concibe a la huelga en su expresión más limitada y clásica, esto es, como la suspensión de la prestación de los servicios, pero únicamente en el desarrollo de un proceso de negociación reglada, prohibiéndose en otros casos, situaciones y formas.

Sin perjuicio de lo expuesto, en algunos sectores de actividad se ha alcanzado progresivamente un mayor grado de unidad sindical que ha posibilitado huelgas fuera de un proceso de negociación colectiva, de tipo solidario o de advertencia, como ha ocurrido en abril de 2013 en el sector portuario y minero.

2)

En Chile la titularidad del derecho a huelga le corresponde a los sindicatos y a los grupos de trabajadores reunidos para negociar colectiva, indistintamente, en la medida que actúen dentro de un proceso reglado (artículos 369 y siguientes del CdT).

3)

La comisión negociadora del sindicato o del grupo de trabajadores que negocia en forma reglada es la encargada en Chile de convocar a la votación a la huelga (artículo 370 CdT), así como asumir las tareas de coordinación y movilización que posibiliten, en caso de ser votada favorablemente la huelga, que ésta se haga efectiva al inicio de la jornada de trabajo del tercer día hábil siguiente al de la votación, según lo dispone el artículo 374 del CdT.

A su vez, durante la huelga le corresponde a la comisión negociadora el evaluar su efectividad como mecanismo de presión, pudiendo convocar a los trabajadores para que voten sobre la posible aceptación de la última oferta del empleador o de un nuevo ofrecimiento de éste (378 CdT), o bien, acerca de la posibilidad de recurrir a mediación, arbitraje, o de hacer uso de la facultad especial del artículo 369 inciso 2 del CdT, esto es, el denominado “contrato colectivo

forzoso” (un nuevo instrumento que idénticas estipulaciones que el anterior, salvo reajustabilidad y con una duración de 18 meses).

4)

Chile es uno de los pocos países que acepta el reemplazo de los huelguistas. Esta facultad fue incorporada por el Plan Laboral de 1978 y se ha convertido en la pieza clave del modelo ideológico neoliberal de nuestro sistema de relaciones laborales colectivas. El artículo 381 es la disposición que la consagra y ha sufrido algunas limitadas reformas, las que no han alterado su esencia.

Además, la Corte Suprema (ejemplo: sentencia de unificación de fecha 7/3/2013, ROL N° 4936-2012) ha validado una interpretación amplia de esta disposición y una mirada restrictiva de la huelga, aceptando actuaciones del empleador que, sin implicar la incorporación de nuevos trabajadores que reemplazan a los huelguistas, logran el mismo efecto, como ocurre con los cambios de funciones o turnos, el ejercicio del *ius variandi* o, incluso, el trabajo de alumnos en práctica. De esta manera, la huelga se torna absolutamente ilusoria e ineficaz para la mayor parte de los trabajadores en Chile, vulnerándose abiertamente la libertad sindical, sin que se haya emprendido un cambio serio a esta normativa, a pesar de existir reiterados pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT en ese sentido.

En concreto, la norma que permite el reemplazo de los huelguistas es el artículo 381 del CdT, el cual dispone:

“Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

- a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento;
- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses;
- c) Un bono de reemplazo, que ascenderá a la cifra equivalente a cuatro unidades de fomento por cada trabajador contratado como reemplazante.

La suma total a que ascienda dicho bono se pagará por partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga, dentro de los 5 días siguientes a la fecha en que ésta haya finalizado.

En este caso, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados letras e) en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva.

Además, en dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero, y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado, a partir del décimo quinto día de hecha efectiva la huelga, siempre y cuando ofrezca el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del décimo quinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de estos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del décimo quinto día de hecha ésta efectiva.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inciso primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso, y el bono a que se refiere la letra c) del inciso primero de este artículo.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.”

5)

Al representar la huelga en Chile la paralización de actividades concertada colectivamente en el marco de una negociación reglada, su efecto único es el causar la suspensión de los contratos de trabajo de los huelguistas. Por tanto, cesa la obligación de prestar servicios respecto de ellos y, para el empleador, se suspende la obligación de pagar las remuneraciones y las cotizaciones de la seguridad social (artículo 377 del CdT).

Sin perjuicio de lo anterior, la norma mencionada les posibilita a los trabajadores la realización de trabajos temporales fuera de la empresa mientras se mantenga la huelga.

6)

El CdT en Chile establece una prohibición amplia de la huelga en su artículo 384, lo que supone validar una serie de restricciones que superan la noción de servicios esenciales en los términos señalados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En efecto, en Chile, conforme a la disposición referida no podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

- a) Atiendan servicios de utilidad pública, o
- b) cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b), será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

Además, cabe destacar que el CdT dispone que la calificación de encontrarse una empresa en una de estas dos situaciones se realiza mediante una resolución triministerial, esto es, por un acto administrativo, que se dicta año a año y respecto del cual no se establecen mecanismos de reclamación. Por lo expuesto, tanto los casos que posibilitan la prohibición del derecho a huelga, como la manera de determinar a las empresas en estos supuestos, dan cuenta de una vulneración del derecho a huelga, en particular, y de la libertad sindical, en general, que no ha sido objeto de reformas sustanciales desde el retorno a la democracia, pese a haber sido reprochado en diversas ocasiones por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Finalmente, basta decir que en los casos de empresas en que se prohíbe la huelga, en caso de existir un conflicto colectivo que no se ha podido resolver por el acuerdo directo de las partes, se debe recurrir a un arbitraje de carácter obligatorio, según lo señala el artículo 384 en concordancia con el artículo 355 inciso 2 del CdT.

QUINTO SUBTEMA: SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS.

Se espera recibir informaciones acerca de las modalidades clásicas de solución de conflictos colectivos (numerales 1 al 4), y de otras modalidades existentes, incluidas las alternativas y las atendidas por la administración pública de trabajo. (numeral 5).

1. Conciliación.
2. Mediación.
3. Arbitraje voluntario.
4. Arbitraje obligatorio.
5. Otras modalidades como los mecanismos alternativos, incluyendo las gestiones

administrativas.

En Chile, el CdT contempla la posibilidad de que las partes de un proceso de negociación colectiva puedan recurrir a mediación (artículos 352-354 del CdT), o bien, a arbitraje (artículos 355 a 368), el que podrá ser voluntario u obligatorio en los casos en que está prohibida la huelga.

De ambas alternativas, el arbitraje obligatorio tiene menos relevancia y valoración social, pues el árbitro no puede resolver en base a criterios de equidad, sino que se ve en la necesidad de resolver ya sea aceptando la propuesta de los trabajadores o la del empleador (artículo 363 del CdT).

Sin perjuicio de lo expuesto, se debe destacar que desde hace algunos años la mediación ha alcanzado una relevancia significativa, gracias a que es un servicio que ofrece la Dirección del trabajo. En esta línea se ubica también la figura de los “buenos oficios” del artículo 374 bis del CdT, la que es una forma especial de mediación a la que pueden recurrir los trabajadores (sindicato o grupo) o el empleador en el periodo intermedio entre la aprobación de la huelga y el momento en que ésta debe hacerse efectiva. Esta instancia mediadora ha permitido resolver un número importante de conflictos y evitar huelgas, lo que no deja de ser significativo en un modelo como el chileno en el que la huelga tiene escasas dosis de efectividad.

SEXTO SUBTEMA: MECANISMOS DE DIÁLOGO SOCIAL

Es necesario recibir antecedentes acerca de las modalidades del diálogo social de conformidad con la denominada “intensidad” de diálogo, las materias que comprenden, sus niveles y grado de institucionalización (numerales 1 al 4) y los mecanismos o recursos previstos para asegurar el cumplimiento de lo consensuado numeral 5).

1. Intensidad de diálogo (información, consulta, negociación, concertación).
2. Materias.
3. Niveles.
4. Institucionalización (organismos y procedimientos específicos o generales)
5. Eficacia jurídica de los acuerdos de diálogo social y mecanismos para darles cumplimiento.

Este subtema no aplica para el caso de Chile, pues no existen instancias normales o regulares de diálogo social.

SÉPTIMO SUBTEMA: INTERVENCIÓN DEL ESTADO Y EMPLEADORES.

Mediante las respuestas que se reciban se espera enriquecer el conocimiento de las modalidades que asume la intervención del Estado y de los empleadores en contravención a las normas internas de cada país e internacionales de la OIT (numerales 1 al 5), así como un inventario de lo ocurrido desde 2007 a la fecha en los casos presentados al conocimiento de los órganos de control de la OIT (numeral 6).

4

1. Deber de buena fe.
2. Actos de discriminación antisindical.
3. Actos de injerencia.
4. Prácticas desleales y prácticas antisindicales. Sanciones y procedimientos administrativos y judiciales.
5. Observaciones de los órganos de control de la OIT en el período 2007-2012.
6. Evolución de la legislación y la práctica nacional.

1), 2), 3)

El CdT regula las prácticas antisindicales o desleales en el Capítulo IX, Título I del Libro III, entre los artículos 289 a 294 bis. En todo caso, es importante resaltar que esta materia debe entenderse directamente relacionada con el tema de las prácticas desleales en la negociación colectiva, reguladas a partir de los artículos 387 y siguientes del CdT, pues ambos grupos de normas parten del presupuesto de la necesidad de respetar la libertad sindical y de que las relaciones colectivas de trabajo deben basarse en la buena fe, como a su vez, en el respeto mutuo de los actores sociales.

Por lo tanto, el Derecho del Trabajo debe garantizar el ejercicio de los derechos colectivos. Lo anterior significa que el empleador debe respetar el legítimo derecho que tienen los trabajadores a organizarse y a negociar colectivamente y, por su parte, los trabajadores deben respetar los legítimos derechos del empleador para organizar, administrar y dirigir la empresa.

En relación con las prácticas desleales se debe hacer presente que éstas se regulan por primera vez en el ordenamiento jurídico chileno a partir de los Decretos Leyes N° 2756 y N° 2758 de 1979, los que trataron por separado el tema sindical y el tema de la negociación colectiva, lo que es reflejo de la concepción restringida y restrictiva del Plan Laboral en materia de libertad sindical, pues ella se concibe sólo en su aspecto orgánico, vale decir, comprensiva sólo del derecho a constituir organizaciones sindicales y de afiliarse o desafiliarse de ellas. Sin embargo, atendido en carácter amplio de libertad sindical predominante en la actualidad, debe entenderse que no obstante la regulación separada de ambas clases de prácticas desleales, ellas responden a un aspecto común, cual es, la protección de la libertad sindical en todas sus facetas.

Durante los Gobiernos de la Concertación la normativa sobre las prácticas desleales ha sido objeto de diversas modificaciones legales, en virtud de las Leyes N° 19.069 de 1991; N° 19.481 de 1996 y, finalmente, las más importantes reformas se introdujeron por la Ley N° 19.759 del año 2001. En concreto, la reforma del año 2001 apunta a reforzar la protección de la libertad sindical y a aumentar las sanciones, pues antes estas se limitaban a las multas. Es así, entonces, que se sanciona más gravemente el despido antisindical y se dan nuevas facultades a la Inspección del Trabajo.

Conforme a lo dicho, entonces, los artículos 289 a 291 establecen un listado no taxativo de comportamientos lesivos de la libertad sindical, el que se estructura en base a quien puede resultar sujeto activo de estas prácticas: el empleador, los trabajadores, sindicatos con o sin el empleador, o bien, terceros. De todas las conductas allí descritas, entre las que se incluyen los actos de discriminación antisindical y los actos de injerencia, el enfoque del CdT está centrado en el respeto de la libertad sindical, dado el ya mencionado carácter restrictivo de este derecho reconocido por el Plan Laboral.

Por otra parte, los artículos 387 y 388 señalan un listado no taxativo de comportamientos lesivos del derecho a negociar colectivamente y a la huelga. En la configuración de las normas llama la atención el hecho de que el legislador no menciona como bien jurídico tutelado a la libertad sindical, sino que las plantea más bien como acciones u omisiones que entorpecen o dificultan el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva, en atención al enfoque instrumental que se le da a la negociación colectiva y su desconexión con la libertad sindical.

Además, llama la atención que muchas de las conductas descritas por estas disposiciones están inspiradas en una actuación de mala fe de una de las partes, con lo cual implícitamente se valoriza a la buena fe como un principio orientador del ejercicio del derecho a negociar colectivamente.

Sin perjuicio de lo expuesto, conforme a lo ya indicado, la doctrina y la jurisprudencia chilenas, sobre todo luego de la dictación de la Ley N° 19.759 que adecuó el CdT al contenido medular de los Convenios N° 87 y N° 98 de la OIT han revalorizado una lectura unitaria de ambos grupos de prácticas desleales, entendiendo que, ya sea que se afecte a los sindicatos o al ejercicio de la negociación colectiva o la huelga, lo que está en juego es siempre el debido respeto de la libertad sindical.

4)

En lo que respecta a la tutela de la libertad sindical, se debe señalar que hasta el año 2008 la tutela estaba centrada en la aplicación de multas especiales, como a su vez en una sanción especial para el despido antisindical:

- tratándose de despidos de trabajadores con fuero: artículo 292, en el que se establece la nulidad del despido y el derecho a la reincorporación forzada de los trabajadores.
- Tratándose de despido de trabajadores sin fuero: artículo 294 del CdT, a quienes se les reconoce el derecho a optar entre el pago de las indemnizaciones por término de contrato (163 CdT) más los recargos legales (168 CdT), más una indemnización adicional que fluctúa entre 5 a 11 últimas remuneraciones mensuales fijada por el juez, o bien, el derecho a reincorporarse al trabajo más el pago de la indemnización adicional.

El principal defecto que poseía esa normativa era la falta de un procedimiento judicial que fuera apropiado para tutelar eficaz e integralmente la libertad sindical, pues si bien integraba la intervención de la Dirección del Trabajo (artículo 292), omitía una tutela resarcitoria que asegurara un resguardo integral de la libertad sindical. En ese contexto, además de ciertas medidas de resguardo, la sanción no se traducía más que en multas y en una sanción por la vía de la publicidad: la publicación semestral de las sentencias condenatorias por la Dirección del Trabajo (artículo 294 bis del CdT).

En la actualidad, gracias a la reforma procesal laboral introducida a partir del año 2008, el procedimiento judicial para conocer y resolver las denuncias por prácticas desleales, en general, es el procedimiento de tutela de derechos fundamentales (artículos 485 a 495 del CdT), con lo cual se ha fortalecido notablemente la tutela de la libertad sindical al quedar dotados los jueces de los medios necesarios para asegurar una protección integral de los derechos fundamentales en el trabajo.