

**ANÁLISIS SUCINTO DE LAS NORMAS CONSTITUCIONALES
VIGENTES
EN MATERIA DE DERECHO LABORAL EN CHILE**

Profesor:
Francisco Walker E.
Doctor en Derecho
Universidad de París
Profesor Titular
Departamento de
Administración
Facultad de Ciencias
Económicas y
Administrativas
Universidad de Chile

Prólogo

Este trabajo tiene por objeto presentar una contribución al libro de homenaje que al profesor Manuel Alonso Olea le rendirá la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Para mí, don Manuel Alonso Olea, fue un amigo muy querido y lo considero en cierto modo como un maestro que tuvo una gran influencia en mi formación inicial desde muy joven.

Este modesto trabajo lo dividiré de la siguiente manera:

- 1) Síntesis de las normas laborales en las constituciones chilenas anteriores a la del año 1980;
- 2) Los derechos laborales en la Constitución de 1980. Aspectos Generales;
- 3) Análisis específico del derecho a la libertad de trabajo y su protección;
- 4) Análisis específico del derecho a la no discriminación;
- 5) Análisis específico del derecho a la sindicación;
- 6) Análisis específico del derecho a la negociación colectiva;
- 7) Análisis específico de la huelga.

Finalmente, a manera de conclusión se entregarán algunas ideas de carácter general.

Este trabajo está basado en otros anteriores del suscrito, pero posee naturalmente una originalidad propia.

En esta oportunidad se ha recurrido a la metodología de no efectuar citas a pié de página, no obstante, tratar de entregar una bibliografía lo más completa posible sobre el tema.

**1) SÍNTESIS DE LA EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LAS NORMAS
LABORALES
EN LAS CONSTITUCIONES POLÍTICAS CHILENAS**

No se trata en este caso de hacer un análisis histórico constitucional del país. Entre 1810, fecha de la Independencia y 1933, hubo varios textos constitucionales que no se asentaron. En 1833 se dicta una Constitución que durará cerca de cien años, hasta 1925.

La Constitución de 1833 dispuso escuetamente “la admisión a todos los empleos y funciones públicas, sin otras condiciones que las que impongan las leyes.”

La Constitución de 1925, que dura hasta 1980, sí contiene normas en materia laboral, bastante sucintas. Al decir del Profesor Francisco Walker Linares, refiriéndose a su texto primitivo, ésta se caracteriza por ser extremadamente lacónica en esta materia.

El texto primitivo de la Constitución del año 1925, en su artículo 10 N° 14, le otorgaba el carácter de garantía constitucional a la protección al trabajo, a la industria y a las obras de previsión social, especialmente en cuanto se refiere a la habitación sana y a las condiciones de vida, de forma tal de proporcionar a cada habitante un mínimo de bienestar, adecuado a la satisfacción de sus necesidades personales y a las de sus familias, señalando que la ley regulará esta organización. Asimismo, allí se establecía que el Estado debía propender a la conveniente división de la propiedad y a la constitución de la propiedad familiar, y que sería deber del Estado velar por la salud pública y por el bienestar higiénico del país, debiendo destinar cada año una cantidad de dinero suficiente para mantener un Servicio de Salubridad.

La Constitución de 1925 sufrió diversas modificaciones. Una de las reformas fue introducida en 1971, durante la Administración del Presidente Salvador Allende, y que garantizó:

- La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a una remuneración suficiente que asegure a ella y a su familia, un bienestar acorde con la dignidad humana y a una justa participación en los beneficios que de su actividad provengan.
- El derecho a sindicarse de acuerdo a sus actividades o en su industria o faena, gozando los sindicatos, las federaciones y confederaciones sindicales de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley, y siendo libres para cumplir sus propios fines.
- Se garantizaba el derecho de huelga, debiendo regularse ésta por la ley.
- Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salud pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

En general, puede señalarse que la última versión de la Constitución del año 1925 fue bastante interesante desde el punto de vista del Derecho Laboral, especialmente en materia de Derecho Colectivo del Trabajo, porque reconoció de manera precisa los principios de libertad sindical y el derecho a huelga, y en estos aspectos es relativamente más avanzada que la Constitución actual de 1980, cuyo texto se analizará en detalle en los párrafos que siguen.

2) LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1980

Cabe, en primer lugar, señalar que la Constitución Política de 1980 fue dictada durante el régimen militar que gobernó al país entre 1973 y 1990.

Esta Constitución se gestó por el trabajo de una comisión constituyente que elaboró diversos proyectos y que trabajó varios años para luego ser sometida a plebiscito.

Naturalmente, dado el carácter de facto del gobierno militar, esta Constitución fue impugnada por muchos sectores que la consideraron poco representativa.

Con posterioridad se le han introducido importantes modificaciones. En cuanto a su inspiración en el ámbito económico social, la Constitución de 1980 es el reflejo claro de una visión de economía de libre mercado y de privilegio de la propiedad privada. Al decir del Profesor Pedro Irureta, la Constitución de 1980 en estas materias es una verdadera constitución económica que intenta determinar el papel que le cabe al Estado y a los particulares en la regulación de la economía y el bienestar del país. Es aquí donde se expresa con toda nitidez el principio de subsidiariedad, en virtud del cual el Estado no debe asumir tareas, actividades y empresas que puedan ser cumplidas o ejecutadas adecuadamente por los particulares.

Esta filosofía se refleja especialmente en los temas laborales como veremos en los párrafos que siguen, y no cabe duda que se tendrá en cuenta una visión en cierto modo “economicista” del mundo del trabajo, sin perjuicio que se refleje también en un moderado sentido social y de equidad.

En el texto que continuará, se analizarán las materias de Derecho Laboral que la Constitución trata, haciendo en cada uno de estos temas un comentario breve pero preciso de cada una de estas normas.

Los derechos que la Constitución de 1980 consagra en materia laboral están incluidos dentro de su Capítulo III referido a los derechos y deberes constitucionales y, particularmente en el artículo 19 en donde la Constitución asegura a todas las personas ciertos derechos mínimos, que tienen que ver con lo que son los derechos humanos fundamentales, consagrados internacionalmente.

Para el autor de estas líneas, los derechos establecidos en nuestra Carta Fundamental, en materia social, siendo importantes son insuficientes en algunos aspectos como se verá más adelante. No obstante, sirven de base a todo el enfoque de las leyes que se refieren a estos derechos en forma pormenorizada. Constituye una especie de telón de fondo a la legislación, es decir marco de inspiración de las leyes respectivas.

No obstante coincidimos con el Profesor Sergio Gamonal que en el caso chileno, a pesar de su brevedad las normas constitucionales vigentes poseen gran relevancia por dos razones fundamentales:

- A) Dan cuenta de la valoración e importancia que la sociedad otorga a ciertas normas laborales básicas que se contienen en un texto constitucional, llevándolas al máximo nivel normativo.
- B) Dichas normas son tuteladas por los mecanismos que la norma constitucional contemple a fin de asegurar supremacía constitucional.

Cabe sí hacer presente una vez más, dado el carácter sintético que tiene este trabajo, que no se tratarán aspectos propios del Derecho Constitucional, si no



que se limitará exclusivamente al análisis de algunos tópicos vinculados al Derecho Laboral.

3) ANÁLISIS ESPECÍFICO DEL DERECHO A LA LIBERTAD DE TRABAJO Y A SU PROTECCIÓN

El texto constitucional sobre esta materia expresa que la Constitución asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo, con su justa retribución, y más adelante agrega que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Las disposiciones constitucionales señalan también que ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.

Además la Constitución también señala que la ley determinará los profesionales que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerla.

Esta norma, a juicio del autor de este trabajo, posee las siguientes características:

- 1) Se protege el derecho a la libre contratación;
- 2) Se protege la libre elección de un trabajo, con una justa retribución;
- 3) Se permite todo tipo de trabajo, salvo aquellos que expresamente estén prohibidos por las razones que el texto señala;
- 4) Para garantizar la libertad de trabajo se establece que, en sentido bastante amplio, no se puede exigir la afiliación a ningún tipo de organización como

condición para desarrollar una determinada actividad o trabajo, como tampoco la desafiliación para mantenerse en éste;

- 5) También se expresa que la ley debe determinar las profesiones que requieren grado o título universitario y condiciones para ejercerlas.

Un primer comentario de carácter general a esta norma, está en el hecho de que el constituyente pretende a toda costa proteger la libre contratación tratando de evitar cualquier traba al respecto. En este sentido se trata de evitar, por una parte, la exigencia de requisitos para ciertos cargos que digan relación con la afiliación a una determinada organización, y por la otra, una imposición por parte del empleador de la no participación en una entidad lícita, como requisito para obtener un empleo.

Un segundo comentario dice relación con el tema de la justa retribución, materia algo ambigua, dado que el término retribución lleva consigo un criterio mucho más amplio que el de remuneración y es difícil realmente precisar qué se entiende por este concepto.

Uno de los aspectos de mayor discusión se centra en que si la ley positiva deba o no fijar remuneración mínima.

En el Derecho Positivo chileno se establece la noción de ingreso mínimo mensual, lo que significa que en términos generales ningún trabajador asalariado, salvo algunas excepciones, puede percibir una remuneración inferior al ingreso mínimo mensual que en la actualidad es de un monto de alrededor de US\$160.

Algunos economistas sostienen la tesis que el ingreso mínimo perjudica el empleo, posición que el autor no comparte, por estimar que el trabajo debe ser mínimamente remunerado, para lo cual es necesaria una protección legal al salario.

Un tercer comentario ligado al anterior, permite señalar que esta disposición constitucional es aplicable a todos los trabajadores, sean dependientes o independientes al no distinguir entre ellos, constatándose la importancia cada vez más creciente del trabajador independiente por lo que el Derecho Laboral no debe circunscribirse exclusivamente a la tutela del trabajador asalariado, sino a la del trabajo en general.

Un cuarto comentario se refiere a la restricción a ciertos tipos de trabajo que se oponen a la moral, a la salud o salubridad pública o que se le exige al interés nacional. Esta restricción, a juicio del autor, puede ser excesiva pues se plantea un tema delicado, pero importante, de la necesaria protección que tiene que tener aquel trabajador cuyas labores pueden ser “inmorales” pero que de hecho existen; es el caso, por ejemplo, del tema de la prostitución que desde el punto de vista laboral, siendo delicado, debe ser enfrentado por el legislador.

Un quinto y último comentario está referido al candente tema ya mencionado previamente de la necesaria “libertad contractual” y “autonomía de la voluntad” y la también indispensable tutela del trabajador. En tal sentido la disposición en análisis es un tanto ambigua, ambigüedad que surge de la dificultad de conciliar ambos aspectos existiendo un trasfondo en todo el derecho social que es aquel de conciliar intereses que se producen entre quienes desde su propio universo personal, privilegian lo “económico” y los que por el contrario hacen primar lo “humano”. Ambos valores no son contrapuestos, pero sí muy difícil de compatibilizarlos ente sí. Desde el punto de vista macro social, debe equilibrarse el desarrollo económico con el desarrollo social.

4) EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACIÓN

La Constitución Política de Chile de 1980 en su artículo 19 N° 16, inciso segundo, 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 límite de edad en algunos casos.

En materia laboral, el Código del Trabajo en su artículo 2º, inciso segundo, precisa y pormenoriza esta disposición al señalar, de acuerdo al nuevo texto de la norma dado por la Ley N° 19.759 de 2001 y la Ley N° 19.812 de 2002, que 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 motivo de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o altera la igualdad de oportudes o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinando no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones del mismo Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador directamente o a través de terceros y por cualquier medio que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones antes referida.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que conforme a la ley puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse

solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador tales como gerentes agentes o apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados a lo menos de facultades de administración y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación administración o custodia de fondos de cualquier naturaleza. Las obligaciones que emanan de estos derechos se entienden incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

El tema de la discriminación laboral en Chile se ha puesto de gran actualidad en los últimos años. Para analizarlo hay que distinguir diversos ámbitos.

En primer lugar hay que diferenciar entre las discriminaciones producidas con anterioridad al inicio de la relación laboral de aquellas producidas durante la relación laboral y las que se producen al terminar la misma.

En cuanto a la discriminación que se produce antes de la relación laboral, ella puede ocurrir a raíz de los procedimientos de reclutamiento de personal como, por ejemplo, los avisos de contratación que se publican en los medios informativos (que indican determinados requisitos discriminatorios).

Sobre la discriminación durante la relación de trabajo, ella se produce cuando se discrimina en materia de carrera laboral; por último, la discriminación puede producirse también al momento de terminar la relación laboral, cuando se despide a un trabajador.

Habría que preguntarse entonces cuáles son las sanciones que se pueden aplicar frente a una conducta discriminatoria y también quién las aplica.

En Chile este tema se ha desarrollado en forma muy embrionaria, lo que ha hecho que algunos sostengan que es prácticamente imposible evitar este tipo de conductas discriminatorias. Es incuestionablemente un tema de gran relevancia que requiere una preocupación especial de los involucrados en él, y por ello, es

materia a enfrentarse en el futuro; una sociedad moderna no puede permitirse el lujo de ser una sociedad que discrimina.

En el ámbito específico de la legislación positiva chilena, existen algunas prohibiciones en relación con el tema de la discriminación. Sobre el particular, el artículo 194 del Código del Trabajo, en su texto actual, agregado por Ley N° 19.591 de 1998, establece que ningún empleador puede condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, la promoción o movilidad en sus empleos, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Actualmente, la Dirección del Trabajo hace un esfuerzo por sancionar a las empresas que, al momento de contratar trabajadores, utilizan prácticas discriminatorias, el que debería incrementarse, con motivo de las nuevas disposiciones de la Ley N° 19.759, y muy particularmente, por aquella que señala que la obligación de no discriminar por parte del empleador se incorpora automáticamente al texto de los contratos individuales de trabajo.

Cabe señalar que en el Sistema de Relaciones del Trabajo Chileno, el empleador tiene amplia libertad a raíz de su facultad de administración para contratar a quien estime conveniente; no obstante está presente el delicado tema de la discriminación antes mencionado, sin perjuicio que la ley reconoce como lícito tal como se ha señalado precedentemente la libertad de escoger trabajadores por parte del empleador en función de requisitos técnicos.

Los tópicos en materia de discriminación han sido bastante variados. En el caso de Chile, tradicionalmente los más conflictivos han sido la discriminación sindical, la discriminación de la mujer, especialmente en materia salarial y de maternidad, y la discriminación por edad.

También se han planteado situaciones discriminatorias por otros temas tales como nacionalidad o etnia, y en ciertos casos por apariencia y/o discapacidad física del trabajador. Cabe admitir que como el concepto constitucional de discriminación es amplio, cualquier tema de discriminación laboral debe ser sancionado aunque no esté enumerado en la norma del Código del Trabajo. Esta opinión del autor ha sido discutida por quienes con un criterio positivista muy estricto opinan que la discriminación sólo podría producirse en aquellas situaciones especificadas por el Código del trabajo, lo que significa desconocer por una parte el valor de la Constitución, y por otra impedir una infinidad de situaciones discriminatoria que van surgiendo con el correr del tiempo y que jamás ley alguna podría enumerar absolutamente.

Lo anterior significa que cualquier discriminación directa o indirectamente vinculada al trabajo en el tema que estamos abordando debe ser sancionada, además porque el derecho a la no discriminación es un derecho fundamental propio del ser humano que siempre debe ser defendido.

Asimismo, se ha distinguido entre discriminación directa y discriminación indirecta, vale decir, aquella que se distingue en forma clara y aquella que tiene un carácter más sutil.

Un tema delicado es el de la discriminación positiva por la tendencia de ayudar a ciertos grupos como la mujer, la persona de mayor edad, el minusválido. El autor de estas líneas estima que ello puede ser procedente siempre que se haga con prudencia.

Cabe referirnos también a las sanciones a que dan lugar las actuaciones discriminatorias del empleador, éstas son las de multas administrativas aplicadas por la Dirección del Trabajo cuyo monto ha subido recientemente y pueden llegar a sumas bastante importantes. Un trabajador que sufre discriminación del empleador puede invocar el denominado despido indirecto y demandarlo por

incumplimiento grave del contrato de trabajo, dado que como ya se señaló la no discriminación es una obligación incorporada en el contrato individual de trabajo, pudiendo en este caso acceder al máximo de la indemnización legal que corresponda.

Otra sanción posible es la indemnización por daño moral, la que de acuerdo con la jurisprudencia reciente podría surgir bajo la forma de una indemnización adicional basada en criterios de responsabilidad contractual o extracontractual.

En el caso de la discriminación sindical, las normas sobre prácticas antisindicales establecen incluso la sanción de reincorporación del trabajador, pudiendo éste optar alternativamente por una indemnización por años de servicio con el máximo de recargo que establece la ley más una indemnización adicional que el juez regula en este caso.

El autor piensa que con las nuevas modificaciones legales se está creando una conciencia cultural antidiscriminatoria, la que ha surgido a veces por iniciativa empresarial.

Muchas empresas, particularmente multinacionales de ascendencia norteamericana, se han propuesto desterrar prácticas discriminatorias e incluso actuar con una cierta discriminación positiva a favor de los trabajadores de más edad o en los casos de minusválidos, incluyendo posiciones de respeto absoluto a la protección a la maternidad.

Concluyendo, podemos decir que no cabe duda que un sistema de relaciones del trabajo tiene que desterrar las discriminaciones, por cuanto éstas son sinónimo de mala fe y ser un aspecto conflictivo y negativo. Se puede afirmar sin duda alguna que la norma constitucional citada ha abierto las puertas a un criterio antidiscriminatorio en Chile que va mucho más allá del ámbito laboral.

5) ANÁLISIS DEL DERECHO A LA SINDICACIÓN

La Constitución Política del Estado en su artículo 19, N° 19, asegura a todas las personas el derecho a sindicarse en la forma que establece la ley, siendo la afiliación sindical siempre voluntaria. Las organizaciones sindicales gozarán de la personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos.

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

El tema sindical se encuentra reglamentado en el Libro III del Código del Trabajo.

Tanto la norma constitucional como la legal provienen, en su línea gruesa, de la legislación dictada durante el régimen militar. La parte legal es inclusive anterior a la constitucional pues proviene originalmente del Decreto con Fuerza de Ley N° 2.756, de 1979.

Cabe al respecto anotar que la normativa chilena vigente en materia sindical es muy distinta a la que existió en el período previo al gobierno militar, especialmente debido a las modificaciones de las leyes N° 19.049 y N° 19.069 ambas de 1991, y la Ley N° 19.759 de 2001.

Este ensayo se circunscribirá a un análisis del texto constitucional que, dado como ya se ha mencionado el carácter sintético de este estudio, no podrá ser exhaustivo, por tanto se han elegido solamente los siguientes aspectos a ser desarrollados:

1. Se parte de la libertad sindical, aun cuando no se refleje directamente y en la ley no siempre se cumpla en forma absoluta, en los términos de su

consagración en los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1948 y 1949, respectivamente. Cabe especialmente recalcar la frase de que la afiliación sindical será siempre voluntaria, lo que concuerda con otra norma constitucional referida al derecho de asociación en un sentido amplio, consagrado en el artículo 19 N° 15 de esta Constitución, en el que en su inciso tercero expresa: Nadie puede ser obligado a pertenecer a una organización.

Este planteamiento lo detalla el Código del Trabajo al establecer que la afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable y que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical.

Para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad, tampoco podrá impedirse su desafiliación. El significado práctico de esta norma constitucional y de su aplicación legal es que queda prohibida toda suerte de obligatoriedad a afiliarse o desafiliarse a un sindicato.

Este tema ha dado lugar a controversias, por cuanto algunos sostienen que la norma constitucional indirectamente desincentiva la afiliación sindical al proclamar, por una parte, la prohibición de cualquier forma de obligatoriedad sindical, y por otra, no es lo suficientemente severa para prohibir las prácticas contrarias a la sindicación y en general, las prácticas desleales.

En efecto, las prácticas antisindicales y desleales en general, en el derecho chileno del trabajo, poseían un tratamiento muy limitado. Hoy en día, a partir de la puesta en vigencia de la Ley N° 19.759 de 2001, que ha mejorado sustancialmente las disposiciones referidas a estas prácticas, ha permitido que en el último año y medio la Dirección del Trabajo conjuntamente con los Tribunales del Trabajo le han dado vitalidad a estas normas observándose una disminución de las prácticas antisindicales.

Asimismo, en los casos en que un trabajador sea despedido por motivo sindical puede a su elección ser reincorporado a la empresa o indemnizado con el máximo de indemnización establecida en el Código del Trabajo chileno, cuando previamente ha habido o una sentencia judicial o un acuerdo del trabajador con el empleador.

2. La circunstancia de que las organizaciones sindicales gocen de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma que determina la ley, ha significado en la práctica bastantes facilidades para formar sindicatos, lo que se ha reafirmado con las últimas modificaciones legales.

A pesar de lo anterior, los trabajadores sindicalizados corresponden aproximadamente al 15% de los trabajadores chilenos, de acuerdo a las estadísticas de la Dirección del Trabajo. Este porcentaje es relativamente bajo, aun cuando es comparable al de otros países, incluso algunos desarrollados.

Cabe señalar que el Código del Trabajo en su versión actual, siguiendo la inspiración de los principios de libertad sindical, establece plenamente el derecho de las organizaciones sindicales de constituir federaciones, confederaciones y centrales, además de afiliarse y desafiliarse a ellas (Art. 213 del Código del Trabajo).

En la cúpula sindical se ha formado legalmente hasta la fecha una sola central sindical (Central Unitaria de Trabajadores) que representa entre el 35% y el 40% del total de afiliados a organizaciones sindicales propiamente tales, de acuerdo a los datos que maneja el autor. Además pertenecen también a esta central otras entidades como las asociaciones de funcionarios públicos, algunos colegios profesionales y entidades que representan a pensionados.

En el Sector Público, existen las denominadas Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que, con otro nombre, son verdaderos sindicatos, con la sola limitación legal (pero no fáctica) de no poder negociar colectivamente ni declararse en huelga y que representan a más del 60% de los funcionarios públicos. Estas asociaciones, en su inmensa mayoría se encuentran afiliadas a la Central Unitaria de Trabajadores.

3. Tal como lo señala la Constitución, la ley contempla mecanismos que propenden a la autonomía de las organizaciones sindicales; no obstante, la actitud de algunos empresarios dificultan la acción sindical, a pesar de los procedimientos jurídicos vigentes para fiscalizar y sancionar prácticas antisindicales y desleales, a las cuales nos hemos referido precedentemente.

El Estado a través de la Dirección del Trabajo ha hecho un esfuerzo por proteger la libertad sindical sin intervenir en el funcionamiento interno de los sindicatos.

4. La Constitución Política en el artículo 19 N° 19 ya citado establece que las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político-partidistas como tales. Por otra parte, se declaran incompatibles los cargos directivos superiores de las organizaciones sindicales con los cargos directivos superiores, nacionales y regionales, de los partidos políticos. (Artículo 23 de la Constitución).

Conviene considerar que se ha producido un fenómeno sociológico importante en Chile durante los últimos años, relacionado con esta materia, como es la fuerte tendencia a desvincular a la organización sindical de los partidos políticos, sin perjuicio que sus dirigentes puedan pertenecer a algunos de ellos y efectuar actividades políticas sin involucrar al sindicato, con las prohibiciones

señaladas en el párrafo anterior. A nivel de bases se da más la despolitización de las organizaciones sindicales que a nivel de cúpulas.

A juicio del autor, no es contrario a la libertad sindical que el movimiento sindical, especialmente a nivel cupular, se preocupe de las políticas económicas o sociales que directa o indirectamente envuelvan al sindicalismo.

No obstante lo anterior, parece como una muy saludable tendencia que las organizaciones sindicales no se subordinen a los partidos políticos y, en tal sentido, la norma constitucional es razonable, siempre y cuando no se la interprete en forma extrema.

6) DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El precepto constitucional dispone que la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica (Art. 19, N° 16, inciso 2º, Constitución Política del Estado).

En relación con este mismo tema, al igual que al tratar la sindicalización, se escogerán sólo algunos tópicos que parecen más relevantes, a saber:

1. La norma de la Carta Fundamental parte del principio del derecho a negociar colectivamente con la empresa (entendida como sinónimo de empleador) que tienen los trabajadores y es un derecho garantizado por la Constitución, dejando a la ley su reglamentación.

Siguiendo el espíritu constitucional, el Código del Trabajo, en su Art. 303, señala que la negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o

más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas establecidas en la ley. La negociación colectiva que afecte a más de una Empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.

De esta definición se infieren las siguientes características:

- Que la negociación colectiva se considera como un procedimiento destinado a convenir, más que como un método de solución de conflictos;
 - Que el ámbito de la negociación radica principalmente en la empresa, pero no únicamente en ésta, aun cuando en la práctica casi no se han dado negociaciones colectivas fuera de la empresa. Este texto en el fondo ha interpretado la norma constitucional en el sentido que puede permitirse una negociación colectiva más allá de la empresa.
 - Que las materias de negociación colectiva se circunscriben a las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. La ley establece que, por regla general, este tiempo no puede ser menor de dos años ni mayor a cuatro, y que también no se pueden negociar materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa (Arts. 306 y 347 del Código del Trabajo).
2. En la práctica, en Chile, el sistema garantizado en la Constitución se encuentra vigente desde 1979 y de acuerdo a los datos de la Dirección del Trabajo y de otras fuentes recogidas por el autor alrededor de 500

mil trabajadores se encuentran regidos por contratos o convenios colectivos, distribuidos en aproximadamente más de 3.000 instrumentos colectivos.

Lo anterior ilustra la existencia de una negociación colectiva a nivel de empresa o parte de ella, bastante fragmentada.

3. La negociación colectiva se ha dado, en el caso chileno, más en empresas grandes y medianas y menos en las más pequeñas.

En algunas actividades como la agricultura, el comercio (especialmente el minorista) y la construcción, la negociación colectiva se ha desarrollado con menos frecuencia. En cambio en la minería, en la industria manufacturera y en los servicios públicos (sean estos administrados por empresas privadas o estatales regidos por el Código del Trabajo) esta se ha desarrollado fuertemente.

En el Sector Público la negociación colectiva está prohibida pero en la práctica al tratar de la huelga, como veremos más adelante, esta se desenvuelve a continuación de conflictos colectivos ilegales y pasa a ser muy frecuente, sectorial y masiva.

4. De acuerdo a diversos estudios tenidos a la vista, en estos 23 años en que ha funcionado el sistema, las remuneraciones reales han subido en forma relativamente apreciable en el sector en que se ha negociado colectivamente, en un porcentaje mayor que aquellos trabajadores que no negocian. Asimismo, en el ámbito de las condiciones de trabajo se han producido avances en las empresas en que se pacta colectivamente en comparación con aquellas en que no se negocia y, al

mismo tiempo, el respeto de la legislación laboral y de seguridad social por parte de los empleadores también ha sido mayor en las empresas en que se han suscrito instrumentos colectivos.

7) **LA HUELGA**

Este tema es particularmente relevante y delicado por cuanto la Constitución chilena no garantiza el derecho “de huelga” sino que se alude a ella como un hecho en forma tangencial. En tal sentido no sólo no la consagra como derecho sino que se limita a enumerar aquellas situaciones en las que se prohíbe el ejercicio de la huelga.

En efecto, el texto de la Constitución chilena se refiere a ella en la siguiente forma: “la ley señalará los casos en que la negociación colectiva debe someterse a arbitraje obligatorio el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades. Tampoco pueden hacerlo las personas que trabajan en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.” (Art. 19 N° 16, incisos 3° y 4°). Este texto refuerza la idea precedentemente señalada de considerar la huelga como un hecho o un derecho muy limitado.

La legislación positiva sobre huelga se encuentra establecida en el Título VI del Libro 4° del texto actual del Código del Trabajo chileno.

En síntesis se pueden, sin entrar en detalle, establecer las siguientes características de la huelga:

1. Que la huelga solamente se admite dentro del proceso de negociación colectiva, prohibiéndose toda forma de huelga que esté fuera de este procedimiento.
2. En cuanto a los requisitos formales de la huelga, se exige que ésta sea aprobada por la mayoría absoluta de los trabajadores en votación secreta, debiendo hacerse efectiva al tercer día de votada, plazo que puede prorrogarse a diez días (por acuerdo de las partes), sin perjuicio de la facultad que puede ejercer cualquiera de ellas, de solicitar la interposición de buenos oficios (mediación) de un funcionario de la Dirección del Trabajo.
3. Una vez hecha efectiva la huelga, todos los trabajadores que forman parte del grupo negociador no podrán concurrir a sus labores y tampoco tienen derecho a percibir remuneraciones.
4. Primitivamente la legislación le fijaba un plazo perentorio de 60 días de duración a la huelga; hoy día la huelga no tiene plazo definido.
5. El empleador tiene derecho a contratar trabajadores suplentes durante la huelga, con una reglamentación bastante compleja que no es el caso tratar en esta presentación, que en un comienzo significó una limitación importante a la huelga misma, pero que con la entrada en vigencia de la Ley N° 19.759 de 2001, esta limitación se ha atenuado.
6. Se admite que a partir del día 15 ó 30, según los casos que la ley determina, un trabajador pueda reintegrarse individualmente y negociar con su empleador a partir de ese momento, lo que también limita la duración de la huelga.

7. Como se había mencionado antes, la ley debe establecer aquellos casos de “arbitraje obligatorio” o “no huelga”, situación que en la forma constitucional aparece muy drástica.

No obstante la norma constitucional, reproducida por la ley, en la práctica se ha aplicado en forma muy restrictiva al establecerse que en los meses de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, de Defensa Nacional, y Economía, Fomento y Reconstrucción, se deberán calificar aquellas empresas que están sujetas a arbitraje obligatorio. Ello ha significado que este mecanismo se ha circunscrito en los últimos años a muy pocas empresas, únicamente a algunas de servicios esenciales como, por ejemplo, luz, agua potable, gas, distribución de petróleo (en total no más de cien).

Las características principales del procedimiento de arbitraje obligatorio a que se refiere la Constitución son dos: la existencia de un cuerpo de árbitros autónomos y la circunstancia de que el árbitro debe siempre decidirse en su fallo por una de las dos últimas proposiciones de las partes. Cabe señalar que a través de los años solo esporádicamente han emitido fallos en su condición de tales, actuando generalmente de hecho como mediadores.

8. Las huelgas legales para los trabajadores regidos por el Código del Trabajo han sido poco frecuentes y cortas (alrededor del 10% del total de los trabajadores que han negociado colectivamente cada año han recurrido a la huelga).

En los últimos años con el restablecimiento de las libertades públicas en el Sector Público propiamente tal, donde la negociación colectiva se encuentra prohibida, en cambio el número de huelgas ilegales ha sido bastante frecuente, incluyendo ciertos movimientos a nivel nacional. Tal ha sido por ejemplo, el caso de las huelgas de profesores y de trabajadores de servicios estatales de salud. También en estudios recientes del Profesor Alberto Armstrong, se han detectado

paralizaciones ilegales de corta duración en el sector regido por el Código del Trabajo.

ALGUNAS CONCLUSIONES DE INDOLE GENERAL

En este breve trabajo se ha querido dar una visión de conjunto de los derechos de los trabajadores contenidos en la Constitución Política chilena de 1980. En consecuencia, y a manera de conclusión se pueden desprender las siguientes ideas matrices:

1. Se trata de derechos consagrados dentro de un marco filosófico de economía de mercado y de privatización de los medios de producción, pero atenuados en su aplicación por los cambios producidos a partir de 1990;
2. Los derechos laborales que se consagran, sirven de base a la legislación vigente en materia laboral, incluyendo las modificaciones posteriores a 1990;
3. Se pretende, en cierto modo, dificultosamente conciliar éxito económico del país y de las empresas privadas con la equidad y el respeto de ciertos derechos básicos del trabajador.
4. A pesar de las prevenciones que se han señalado en el cuerpo del trabajo y las deficiencias de algunos textos, es necesario señalar que las normas constitucionales chilenas, a pesar de su brevedad, son bastantes coherentes y permiten ofrecer un panorama genérico de una determinada concepción del mundo del trabajo, que se ha ido atenuando posteriormente a partir de 1990,
5. Por último, debe recalcar que las normas legales en materia laboral pueden ser perfeccionadas aún más a partir de las mismas normas constitucionales vigentes, sin que dicho perfeccionamiento encierre un cambio o una reforma de la Constitución Política del Estado de Chile.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) ARMSTRONG VERDUGO, ALBERTO. “Investigaciones sobre Huelga en Chile”, estudio publicado por Departamento de Relaciones del Trabajo y Desarrollo Organizacional, DERTO, Facultad Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad de Chile, 1977;
- 2) ARMSTRONG VERDUGO, ALBERTO. “Tendencias, magnitud y causas de las huelgas de trabajadores dependientes de un empleador en Chile”, Estudios de Administración, volumen 4, N° 1, 1997;
- 3) ARMSTRONG VERDUGO, ALBERTO. “La Huelga en Chile”, 1990 al 2000, documento de trabajo, Departamento de Administración, Universidad Católica, Santiago de Chile, 2002;
- 4) DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Boletines Oficiales de los últimos treinta años, y publicaciones de los últimos diez años del Departamento de Relaciones Laborales. Además Encuesta Laboral ENCLA 1998, 1999 y 2002 (esta última, en revisión para su publicación);
- 5) GAMONAL C. SERGIO. “Introducción al Derecho del Trabajo” (especialmente capítulo referido a la Constitución), Editorial Jurídica Conosur, Santiago, Chile, 1998;
- 6) GAMONAL C. SERGIO. “El daño moral”, Santiago, Chile, 2000;
- 7) GAMONAL C. SERGIO. “La Constitución de 1980 y la libertad sindical”, Anuario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Sociedad Chilena de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, Santiago, 2000;
- 8) GAMONAL C. SERGIO. “Derecho Colectivo del Trabajo” (especialmente capítulo referido a las normas constitucionales), Lexis Nexis Conosur, Santiago, Chile Julio, 2002;
- 9) HUMERES NOGUER, HÉCTOR. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” (especialmente en lo que se refiere a al análisis de la Constitución

- Política de Chile), Editorial Jurídica de Chile, 16va. edición a julio 2000, Santiago, Chile;
- 10) IRURETA U., PEDRO. “Libertad de Trabajo en la Constitución Política Chilena de 1980”, en Estudios de homenaje a Ramón Luco Larenas Derecho del Trabajo, Normas y Realidad, editorial Universidad Andrés Bello, Santiago, Chile, 1993.
 - 11) IRURETA U., PEDRO. “Notas sobre el concepto constitucional de huelga” en la Revista Persona y Sociedad, Universidad Padre Alberto Hurtado, Santiago de Chile, 2002.
 - 12) LIZAMA P., LUIS. “Derecho del Trabajo” (Individual), en la parte correspondiente a los derechos fundamentales, Lexis Nexis, Santiago, Chile, 2003.
 - 13) LÓPEZ ONETO, MARCO. “El Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. Algunas hipótesis sobre los efectos de su aplicación en el orden constitucional y Jurídico Laboral Chileno”, Revista Laboral Chilena, primera parte, julio 1999; segunda parte, Revista *Laboral Chilena*, agosto 1999.
 - 14) MACHIAVELO, GUIDO, “Derecho del Trabajo” (capítulos que se refieren a la Constitución Política de Chile), Fondo de Cultura Económica, Santiago Chile, 1986;
 - 15) MACHIAVELO, GUIDO, “Derecho Colectivo del trabajo” (capítulos que se refieren a la Constitución Política de Chile), Editorial Jurídica de Chile, 1989;
 - 16) MELIS VALENCIA, CRISTIAN Y SÁEZ CARLIER FELIPE, “Derecho del Trabajo”, Tomos 1 y 2, Editorial Jurídica Conosur Limitada, Santiago, Chile, 2000.
 - 17) UGARTE CATALDO, JOSÉ LUIS. “Libertad Sindical y Constitución: Cómo superar una vieja lectura”, Revista Laboral Chilena, Estudios, Mayo 2000, Santiago, Chile,
 - 18) THAYER ARTEAGA, WILLIAM Y NOVOA FUENZALIDA PATRICIO. “Manual de Derecho del Trabajo y Seguridad Social”, Primer Tomo, diversas ediciones, Editorial Jurídica de Chile, hasta la fecha;

- 19)WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO. “Evolución histórica de las normas laborales en las Constituciones Chilenas”, Revista Laboral Chilena, Mayo, 1995;
- 20)WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO. “El Derecho del trabajo en la Constitución de Chile”, capítulo del libro colectivo “El derecho del trabajo en las constituciones iberoamericanas, coordinado y editado por Teodosio Palomino, Editorial Juris laboral, Lima, Perú, 1999;
- 21)WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO. “Derecho de las Relaciones Laborales – Un Derecho Vivo”, Editorial Universitaria, Colección Estudios, Santiago, Chile, 2003;
- 22)WALKER LINARES, FRANCISCO. Nociones elementales del Derecho del Trabajo, Editorial Nascimento, Santiago, Chile, 1957.