colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato. Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente. Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquellos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.	precedida de consultas con las organizaciones de trabajadores y de empleadores, intentando buscar el acuerdo de ambas[124]. 2) El C.L.S. en un caso en el que un gobierno había recurrido, en reiteradas ocasiones, a lo largo de una década, a limitaciones legales a la negociación colectiva, señala que la repetida utilización de restricciones legislativas a la negociación colectiva sólo puede tener a largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio para la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales[125]. 3) Para el C.L.S. la imposición de restricciones a la negociación colectiva durante un período de tres años constituye un plazo demasiado largo[126]. 4) El C.L.S. ha recordado que la Comisión de Investigación y Conciliación en Materia de Libertad Sindical ha formulado observaciones sobre los sistemas en los que el gobierno o los trabajadores adoptan una actitud exageradamente legalista, señalando que tal actitud es incompatible, y en realidad antitética, con el desarrollo de relaciones de trabajo armoniosas. La Comisión había declarado también que a menudo, incluso cuando existe la buena voluntad evidente de ambas partes de colaborar y llegar a un acuerdo mutuo, los requisitos legales inflexibles y detallados impiden que se realicen verdaderos progresos[127].

[124] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 884.
[125] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 885.
[126] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 887.
[127] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 624.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.	
Conclusión: Vulnera la libertad colectiva de actuación sindical una reglamentación tan detallada como la contemplada en el artículo 322, con numerosos plazos que, en la práctica, entraban la negociación colectiva.	

Artículo 328 inciso segundo establece que el trabajador que tenga un contrato colectivo vigente no podrá participar en otras negociaciones colectivas, en fechas anteriores a las del vencimiento de su contrato, salvo acuerdo con el empleador. Se entenderá que hay acuerdo del empleador si no rechaza la inclusión del trabajador en la respuesta que dé al proyecto de contrato colectivo, siempre que en éste se haya mencionado expresamente dicha circunstancia.	1) El C.L.S. es de opinión de que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo[128]. 2) El C.L.S. ha manifestado que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa[129].
Conclusión: Este artículo infringe la libertad colectiva de actuación sindical al impedir a los trabajadores estar sujetos a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador, limitando la autonomía colectiva de las partes.	

Artículo 334 inciso segundo N° 1 dispone lo siguiente respecto de la	1) Para el C.L.S. los trabajadores y sus organizaciones deberían poder recurrir a acciones colectivas (huelgas) para que los

[128] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 781.
[129] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 583.

negociación colectiva que abarque a más de una empresa: Para que las organizaciones sindicales referidas en este artículo puedan presentar proyectos de contrato colectivo será necesario: a) Que la o las organizaciones sindicales respectivas lo acuerden en forma previa con él o los empleadores respectivos, por escrito y ante ministro de fe;	contratos (colectivos) de empleo vinculen a varios empleadores[130].
Conclusión: Este acuerdo previo por escrito con los empleadores, unido a que el Código del Trabajo sólo contempla la huelga como derecho en la negociación colectiva a nivel de empresa (arts. 370 y siguientes), constituye un atentado a la libertad colectiva de actuación sindical toda vez que, en la práctica, impide que se realicen negociaciones en el nivel supraempresa.	

Artículo 344 inciso segundo define al contrato colectivo como el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.	1) Para el C.L.S. la Recomendación sobre contratos colectivos, 1951 (núm. 91), da preeminencia, en cuanto a una de las partes en la negociación colectiva, a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en el caso de ausencia de tales organizaciones. En estas circunstancias, la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores[131]. 2) El C.L.S. ha dicho que la Recomendación 91 sobre los contratos colectivos (1951) dispone: <<A los efectos de la presente recomendación, la expresión 'contrato colectivo' comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de trabajadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.>> A este respecto, el Comité subrayó que la mencionada Recomendación pone énfasis en el papel de las organizaciones de trabajadores en tanto que parte en la negociación colectiva. La negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores[132].

[130] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 491.
[131] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 608.
[132] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 786.

Conclusión: Transgrede la libertad colectiva de actuación sindical el contemplar a las coaliciones transitorias de trabajadores en igualdad de condiciones que los sindicatos.

Artículo 351 inciso primero dispone que convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.	1) Para el C.L.S. la Recomendación sobre contratos colectivos, 1951 (núm. 91), da preeminencia, en cuanto a una de las partes en la negociación colectiva, a las organizaciones de trabajadores, refiriéndose a los representantes de los trabajadores no organizados solamente en el caso de ausencia de tales organizaciones. En estas circunstancias, la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede en ciertos casos ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores[133]. 2) El C.L.S. ha establecido que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo[134]. 3) El C.L.S. ha señalado la importancia que concede al derecho de negociación de las organizaciones representativas, estén o no registradas[135]. 4) El C.L.S. ha precisado que teniendo en cuenta la importancia de la independencia de las partes en la negociación colectiva, las negociaciones no deberían llevarse a cabo en nombre de los trabajadores o de sus organizaciones por conducto de representantes designados o controlados por los empleadores o sus organizaciones[136].
Conclusión: La celebración de convenios colectivos con una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, en armonía con la interpretación dada al artículo 314 (ya comentado), el que hace referencia a las coaliciones de trabajadores "cualquiera sea el número de sus integrantes", implica un grave atentado a la libertad colectiva de actuación sindical por la amplitud de los términos utilizados, los que eventualmente permiten reconocer como negociaciones colectivas negociaciones de naturaleza individual.	

Artículo 370 que establece que los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:	1) El C.L.S. ha opinado que las denuncias referentes al derecho de huelga no escapan a su competencia en la medida en que afecten al ejercicio de los derechos sindicales[137]. 2) El C.L.S. ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus

[133] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 608.
[134] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 781.
[135] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 784.
[136] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 789.
[137] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 360.

a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio; b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo I o II del Título II, respectivamente, y c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje. Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación. Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación. Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella. Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.	organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales[138]. 3) Para el C.L.S. el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales[139]. 4) El C.L.S. ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos[140]. 5) Para el C.L.S. las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales[141]. 6) Para el C.L.S. el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros[142]. 7) El C.L.S. ha expresado que en los casos en que la legislación impone directa e indirectamente una prohibición absoluta de las huelgas, el Comité ha endosado la opinión de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el sentido de que dicha prohibición puede constituir una limitación importante de las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales, lo que no concuerda con los principios generalmente reconocidos en materia de libertad sindical[143].

[138] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 362.
[139] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 363.
[140] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 364.
[141] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 377.
[142] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 388.
[143] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 471.

Conclusión: Contemplar la huelga sólo en el procedimiento negociador reglado, a nivel de empresa, estando prohibida en otras situaciones constituye una vulneración a la libertad colectiva de actuación sindical. Además, establecer que si no se realiza la votación de la huelga se entiende tácitamente aceptada la última oferta del empleador constituye una presión que limita la libertad sindical.

Artículo 371 establece que en las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II de este Libro, los trabajadores de cada empresa involucrados en la negociación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.	1) El C.L.S. ha opinado que las denuncias referentes al derecho de huelga no escapan a su competencia en la medida en que afecten al ejercicio de los derechos sindicales[144]. 2) El C.L.S. ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales[145]. 3) Para el C.L.S. el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales[146]. 4) El C.L.S. ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos[147]. 5) Para el C.L.S. las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales[148]. 6) Para el C.L.S. el derecho de huelga no debería limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros[149]. 7) El C.L.S. ha expresado que en los casos en que la legislación impone directa e indirectamente una prohibición absoluta de las huelgas, el Comité ha endosado la opinión de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el sentido de que dicha prohibición puede constituir una limitación importante de las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales, lo que no concuerda con los principios generalmente reconocidos en materia de libertad sindical[150].

[144] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 360.
[145] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 362.
[146] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 363.
[147] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 364.

Conclusión: Establecer que por el rechazo de la votación de la huelga se entiende tácitamente aceptada la última oferta del empleador constituye una presión que infringe la libertad colectiva de actuación sindical.

Artículo 373 inciso primero estatuye que la huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.	1) El C.L.S. ha señalado que la mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos que agrupan a un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga[151]. 2) Para el C.L.S. la exigencia de la decisión de más de la mitad de todos los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas[152]. 3) El C.L.S. pidió a un gobierno que tome medidas para modificar el requisito legal relativo a la necesidad de que la decisión de declaración de las huelga sea adoptada por más de la mitad de los trabajadores a los que la misma comprende, particularmente en aquellas empresas donde hay un gran número de afiliados[153].
Conclusión: Pareciera elevado el quórum requerido para aprobar la huelga. Además, disponer que el rechazo de la aprobación de la huelga implica la aceptación de la última oferta del empleador transgrede la libertad colectiva de actuación sindical.	

Artículo 374 incisos segundo y tercero estatuye que si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga. Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta,	1) Para el C.L.S. las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales[154].

[148] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 377.
[149] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 388.
[150] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 471.
[151] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 380.
[152] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 507.
[153] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 509.
[154] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 377.

involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.	
Conclusión: Es excesivo requerir la mitad de los trabajadores para entender hecha efectiva la huelga. Asimismo, establecer que el no lograr hacerla efectiva significa la aceptación de la última oferta del empleador contraviene la libertad colectiva de actuación sindical.	

Artículo 381 incisos primero, segundo y tercero estatuyen que el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando 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 Indice 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, y b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Indice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses. 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. En dicho	1) Para el C.L.S. la contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical[155]. 2) El C.L.S. ha dictaminado que si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas, por una duración indeterminada, entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el libre ejercicio de los derechos sindicales[156].

[155] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 570.
[156] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 571.

caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.	
Conclusión: Atenta contra la libertad colectiva de actuación sindical la posibilidad de contratar esquiroles o rompehuelgas. La huelga como medida de autotutela, para ser efectiva no puede tener como contrapartida la posibilidad de que el empleador contrate trabajadores reemplazantes.	

Artículo 384 establece que 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. En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en esta ley. La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción.	1) El C.L.S. ha dictaminado que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trata de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias[157]. 2) El C.L.S. ha establecido que el derecho de huelga sólo podrá ser objeto de restricciones, incluso prohibido en la función pública, o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)[158]. 3) El C.L.S. ha señalado que para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población[159]. 4) El C.L.S. estima que pueden ser considerados servicios esenciales: -el sector hospitalario. -los servicios de electricidad. -los servicios de abastecimiento de agua. -los servicios telefónicos. -el control del tráfico aéreo[160]. 5) El C.L.S. ha precisado que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término: -la radiotelevisión. -el petróleo y los puertos. -los bancos. -los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos. -los grandes almacenes y los parques de atracciones. -la metalurgia y el conjunto del sector minero. -los transportes, en general. -las empresas frigoríficas.

[157] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 393.
[158] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 394.
[159] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 540.
[160] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 544.

	-los servicios de hotelería. -la construcción. -la fabricación de automóviles. -la reparación de aeronaves, las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios. -la Casa de Moneda, la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco. -el sector de la educación. -los transportes metropolitanos. -los servicios de correos[161]. 6) Para el C.L.S. la imposición por vía legislativa del arbitraje obligatorio en sustitución de la huelga como medio de solución de los conflictos de trabajo sólo podría justificarse en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)[162]. 7) El C.L.S. es de opinión de que cuando el derecho de huelga ha sido limitado o suprimido en empresas o servicios considerados esenciales, los trabajadores deben gozar de una protección adecuada, de suerte que se les compensen las restricciones impuestas a su libertad de acción durante los conflictos que puedan surgir en dichas empresas o servicios[163]. 8) En cuanto a la índole de las "garantías apropiadas" en caso de restricción del derecho de huelga en los servicios esenciales y en la función pública, el C.L.S. llegó a la conclusión de que la negativa del derecho de huelga no requería un examen más detenido, después de haber observado que se encontraba acompañada de ciertas garantías destinadas a proteger los intereses de los trabajadores: negativa del derecho de cierre patronal, establecimiento de un procedimiento paritario de conciliación y, cuando la conciliación no logre su finalidad, la creación de un sistema paritario de arbitraje. Por lo que se refiere a las características de dicho sistema, el Comité ha señalado ya que la limitación de la huelga debe ir acompañada por procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos en que los interesados puedan participar en todas las etapas, y en que los laudos dictados deberían ser aplicados por completo y rápidamente[164].
Conclusión: Este artículo 384 complementa la disposición constitucional del art. 19 N° 16° inciso final[165], que prohibe la huelga en el sector público y en servicios esenciales; con una redacción de tal amplitud que	

[161] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 545.
[162] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 387.
[163] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 396.
[164] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 397.
[165] La Constitución de 1980 en su artículo 19 N° 16° inciso final, establece que "No podrán declarase en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas

contradice la libertad colectiva de actuación sindical y la doctrina del C.L.S., que ha definido los servicios esenciales en el sentido estricto del término como aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población.
La norma en referencia incluye los servicios de utilidad pública y el grave daño a la economía del país y al abastecimiento de la población, todos conceptos que amplían la prohibición de huelga más allá de los servicios esenciales en sentido estricto, privando a los trabajadores del principal instrumento de lucha que poseen para defender sus intereses.

Artículo 385 dispone que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en caso de producirse una huelga o lock-out que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas. El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito , además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como árbitro laboral, conforme a las normas del Título V. La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo. Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral serán de cargo del Fisco, y regulado por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.	1) Para el C.L.S. las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales[166]. 2) El C.L.S. ha señalado que para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población[167]. 3) Para el C.L.S. la imposición por vía legislativa del arbitraje obligatorio en sustitución de la huelga como medio de solución de los conflictos de trabajo sólo podría justificarse en el marco de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)[168].
Conclusión: La amplitud de la redacción de la norma transgrede la libertad colectiva de actuación sindical. Aunque es razonable velar porque la huelga no cause graves perjuicios al país, expresiones como el grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, confieren a la reanudación de faenas demasiada amplitud para suprimir la huelga	

que trabajen 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.".

[166] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 377.

[167] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 540.

[168] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 387.

violentando la libertad sindical.

Artículo 12 transitorio estatuye que no obstante lo dispuesto en el inciso primero del artículo 304, en las empresas del Estado o en aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación mayoritarios, que no hubieren estado facultadas para negociar colectivamente durante la vigencia del decreto ley N° 2.758, de 1979, la negociación sólo podrá tener lugar previa autorización dada en virtud de una ley.	1) El C.L.S. ha señalado que el derecho de libre negociación colectiva para todos los asalariados que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un derecho sindical fundamental. La autonomía de las partes en la negociación colectiva es también importante[169]. 2) Para el C.L.S. el Convenio 98, en especial su artículo 4, relativo al estímulo y fomento de la negociación colectiva, es de aplicación tanto en el sector privado como en el de las empresas nacionalizadas y organismos públicos, pudiendo exceptuarse a los funcionarios públicos[170]. 3) El C.L.S. ha dictaminado que todos los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberán disfrutar del derecho de negociación colectiva, y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública[171]. 4) Para el C.L.S. los empleados de empresas comerciales o industriales del Estado deberían poder negociar convenciones colectivas[172].
Conclusión: Este artículo transitorio vulnera la libertad colectiva de actuación sindical al sujetar la negociación colectiva en las empresas que indica a la autorización de una ley.	

DECRETO LEY N° 2.757 QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ORGANIZACIONES GREMIALES	**DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**
Artículo 1°, inciso segundo, dispone que estas asociaciones no podrán desarrollar actividades políticas ni religiosas.	1) El C.L.S. aclara que una prohibición general a los sindicatos de toda actividad política puede suscitar dificultades ya que la interpretación que se dé en la práctica a esta disposición puede modificar en todo momento y reducir en gran medida las posibilidades de acción de las organizaciones. Parece, pues, que los Estados, sin llegar a prohibir en general toda actividad política a las organizaciones profesionales, debiera dejar a las autoridades judiciales la tarea de reprimir los abusos que puedan cometer las organizaciones que pierdan de vista su objetivo fundamental, que debe ser el progreso económico y social de sus miembros[173].

[169] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 581.
[170] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 597.
[171] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 793.
[172] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 796.
[173] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 354.

	2) El C.L.S. ha dictaminado que la prohibición general de toda actividad política en los sindicatos no sólo sería incompatible con los principios de la libertad sindical, sino que carecería de realismo en cuanto a su aplicación práctica. En efecto, las organizaciones sindicales pueden querer, por ejemplo, manifestar públicamente su opinión sobre la política económica y social de un gobierno[174]. 3) Para el C.L.S. las organizaciones sindicales no deben incurrir en abusos en cuanto a su acción política, excediendo sus funciones propias para promover esencialmente intereses políticos[175]. 4) El C.L.S. ha manifestado lo difícil que es distinguir claramente entre lo político y lo realmente sindical[176]. 5) El C.L.S. ha señalado que el derecho de expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma es uno de los elementos esenciales de los derechos sindicales[177].
Conclusión: Es razonable el objetivo de que las organizaciones de empleadores y trabajadores sean independientes de la política partidista, pero la prohibición que establece la norma en comento es demasiado amplia y limitativa, toda vez que la defensa de los intereses profesionales económicos implica cierta actividad política en sentido amplio, vulnerando la libertad colectiva de actuación sindical.	

Artículo 18 N° 2 establece que la disolución de las organizaciones gremiales será: 2. Por cancelación de la personalidad jurídica, resuelta por el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, en razón de alguna de las siguientes causales: a) Por incumplimiento de lo previsto en el artículo5° de esta ley. b) Por haber disminuido los socios a un número inferior al requerido para su constitución, durante un lapso de 6 meses. c) Por incumplimiento grave de las disposiciones legales, reglamentarias o estatutarias. d) Cuando hubiere estado en receso durante un período superior a un año, y e) Por las que establezcan los estatutos.	1) El C.L.S. ha dictaminado que la suspensión por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una grave limitación de los derechos de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente a sus dirigentes y de organizar su gestión y sus actividades[178]. 2) El C.L.S. subrayó la importancia que da al principio generalmente aceptado según el cual las organizaciones de trabajadores y de empleadores no deberían ser suspendidas o disueltas por vía administrativa[179]. 3) Para el C.L.S. las medidas de suspensión o de disolución por parte de la autoridad administrativa constituyen graves violaciones de los principios de la libertad sindical[180]. 4) El C.L.S. ha expresado que la disolución por vía administrativa de organizaciones sindicales constituye una violación manifiesta del artículo 4 del Convenio 87[181].

[174] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 356.
[175] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 355.
[176] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 359.
[177] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 172.
[178] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 487.
[179] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 488.
[180] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 664.
[181] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 665.

Conclusión: No se condice con la libertad colectiva de disolución que la autoridad administrativa pueda cancelar la personalidad jurídica de las organizaciones de empleadores, sin perjuicio del reclamo ante los Tribunales establecido en el artículo 24.

Artículo 21 dispone que las asociaciones gremiales estarán sujetas a la fiscalización del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, al que deberán proporcionarle los antecedentes que les solicite.	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[182]. 2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[183]. 3) El C.L.S. ha señalado que el control de las autoridades públicas sobre los fondos sindicales debería limitarse normalmente a la presentación periódica de balances financieros. Si las autoridades tienen la facultad discrecional de inspeccionar o pedir información en cualquier momento, existe un peligro de injerencia en la administración de los sindicatos[184]. 4) El C.L.S. ha estimado que una investigación de la situación financiera de un sindicato no debe efectuarse más que en casos excepcionales, es decir, cuando está justificada por circunstancias especiales, por ejemplo, con motivo de supuestas irregularidades aparentes en las cuentas financieras anuales o por ser objeto de una denuncia formulada por los miembros del sindicato[185].
Conclusión: Las facultades del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción en materia de control son excesivas y restringen la libertad colectiva de gestión interna, al establecer que las organizaciones deberán proporcionar los antecedentes que les sean solicitados, sin establecer límites al respecto.	

Artículo 29 estatuye que las federaciones de asociaciones gremiales estarán constituidas por tres o más asociaciones gremiales y las confederaciones por dos o más federaciones.	1) El C.L.S. ha manifestado que una legislación que exija un número mínimo de sindicatos y federaciones para constituir organizaciones de grado superior e impida la constitución de federaciones y confederaciones de diferentes actividades en una misma localidad o región, está en contradicción con el artículo 5 del Convenio 87[186]. 2) El C.L.S. ha expuesto que toda restricción, directa o indirecta, al derecho de los sindicatos a constituir asociaciones de sindicatos pertenecientes a la misma rama de actividad o ramas

[182] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.
[183] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[184] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 333.
[185] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 336.
[186] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 510.
[187] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 515.

	de actividad diferentes, sobre una base regional, no sería conforme a los principios de libertad sindical[187].
Conclusión: Transgrede las libertades de constitución y colectiva de federación una legislación que exija un número mínimo de organizaciones para constituir una federaciones, y de organizaciones sindicales o federaciones para constituir una confederación.	

Artículo 37 que señala que el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, podrá declarar en cualquier tiempo que procede la aplicación de la presente ley a una organización que persiga finalidades propias de una asociación, federación o confederación de que trata esta ley, que se hubiere constituido al amparo de otro estatuto legal.	1) El C.L.S. ha subrayado la importancia que atribuye a que los trabajadores y los empleadores puedan de manera efectiva constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas[188]. 2) Para el C.L.S. el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones de su propia elección no puede considerarse existente si no es plenamente reconocido y respetado de hecho y de derecho[189]. 3) El C.L.S. ha precisado que el libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos implicaba la libre determinación de la estructura y la composición de estos sindicatos[190].
Conclusión: Infringe la libertad de constitución la norma en comento ya que violenta el derecho de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes. Una situación distinta es exigir ciertos requisitos legales para efectos de determinar la o las organizaciones más representativas, lo que no ocurre en la especie. Aunque la ley establece un reclamo ante los Tribunales en el artículo 38, estimamos que la facultad que se establece es muy amplia y transgrede la libertad sindical.	

LEY 19.296 SOBRE ORGANIZACIONES DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS	**DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**
Artículo 1° inciso segundo dispone que esta ley no se aplicará, sin embargo, a las Fuerzas Armadas, a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de éste, ni a los trabajadores de las empresas del Estado que, de acuerdo con la ley, puedan constituir sindicatos.	1) El C.L.S. ha dictaminado que los trabajadores civiles de los establecimientos manufactureros de las fuerzas armadas deben tener el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, de conformidad con el Convenio 87[191]. 2) El C.L.S. ha precisado que el personal civil en los bancos del ejército debería gozar del derecho de constituir las organizaciones sindicales y de afiliarse a las mismas[192].
Conclusión: La excepción que establecen el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Convenio 87 respecto de las fuerzas armadas y de la policía no incluye a las empresas	

[188] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 222.
[189] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 655.
[190] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 275.
[191] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 223.
[192] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 224.

estatales relacionadas al rubro de defensa. Esta norma vulnera la libertad de constitución al excluir a los funcionarios de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de éste, de la posibilidad de constituir asociaciones de funcionarios, lo cual, al igual que el artículo 217 del Código del Trabajo, anteriormente analizado, margina a estos trabajadores de todo tipo de organización que defienda sus intereses profesionales económicos.

Artículo 13 inciso segundo estatuye para constituir una asociación en una repartición, servicio o establecimiento, en el que hubiere cincuenta o menos funcionarios, que podrán constituir una asociación ocho de ellos, siempre que representen más del cincuenta por ciento del total de los mismos.	1) En un caso en que la legislación exigía que el sindicato se constituyera con más del 50 por ciento de los obreros, si el sindicato era de obreros, con más del 50 por ciento de los empleados, si es de empleados, y con más del 50 por ciento de los obreros y empleados, si el sindicato es mixto, el C.L.S. recordó que semejante disposición no es compatible con el artículo 2 del Convenio 87, pues constituye un obstáculo considerable a la creación de sindicatos capaces de "fomentar y defender los intereses de sus miembros" y tiene también, indirectamente, por resultado prohibir la creación de un nuevo sindicato cuando ya existe uno de la empresa o establecimiento considerado[193].
Conclusión: Se vulnera la libertad de constitución ya que el quórum de más de un 50 % para constituir sindicato de empresa o una asociación de funcionarios es exagerado e impone por ley un régimen de unidad sindical.	

Artículo 17 inciso primero dispone que las asociaciones serán dirigidas por un director, quien actuará en calidad de presidente, si reunieren menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reunieren desde veinticinco a doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reunieren desde doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reunieren desde mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados, y por nueve directores, si reunieren tres mil o más afiliados.	1) El C.L.S. ha indicado que la determinación del número de dirigentes de una organización debería ser de la competencia de las propias organizaciones sindicales[194].
Conclusión: Si el número de directores sindicales es establecido por la ley se atenta contra la libertad colectiva de representación, sin perjuicio del derecho del legislador de limitar la cantidad de dirigentes que gozarán de fuero sindical.	

Artículo 48 en sus incisos primero, segundo y tercero establece que los libros de actas y de contabilidad de la asociación deberán llevarse permanentemente al día, y tendrán	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[195].

[193] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 228.
[194] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 298.
[195] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.

acceso a ellos los afiliados y la Dirección del Trabajo, la que tendrá la más amplia facultad inspectiva, que podrá ejereer de oficio o a petición de parte. Las directivas de las asociaciones de funcionarios deberán presentar los antecedentes de carácter económico, financiero, contable o patrimonial que requiere la Dirección del Trabajo o que exigieren las leyes o los reglamentos. Si el directorio no diere cumplimiento al requerimiento formulado por dicho servicio dentro del plazo que éste le otorgare, el que no podrá ser inferior a treinta días, se aplicará la sanción establecida en el artículo 65.	2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[196]. 3) El C.L.S. ha señalado que el control de las autoridades públicas sobre los fondos sindicales debería limitarse normalmente a la presentación periódica de balances financieros. Si las autoridades tienen la facultad discrecional de inspeccionar o pedir información en cualquier momento, existe un peligro de injerencia en la administración de los sindicatos[197]. 4) El C.L.S. ha estimado que una investigación de la situación financiera de un sindicato no debe efectuarse más que en casos excepcionales, es decir, cuando está justificada por circunstancias especiales, por ejemplo, con motivo de supuestas irregularidades aparentes en las cuentas financieras anuales o por ser objeto de una denuncia formulada por los miembros del sindicato[198].
Conclusión: Se vulnera la libertad colectiva de gestión interna ya que las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de control son excesivas.	

Artículo 49 estatuye que se entenderá por "federación" la unión de tres o más asociaciones, y por "confederación", la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más asociaciones. La unión de veinte o más asociaciones podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente, las que podrán tener el carácter de regionales o nacionales.	1) El C.L.S. ha manifestado que una legislación que exija un número mínimo de sindicatos y federaciones para constituir organizaciones de grado superior e impida la constitución de federaciones y confederaciones de diferentes actividades en una misma localidad o región, está en contradicción con el artículo 5 del Convenio 87[199]. 2) El C.L.S. ha expuesto que toda restricción, directa o indirecta, al derecho de los sindicatos a constituir asociaciones de sindicatos pertenecientes a la misma rama de actividad o ramas de actividad diferentes, sobre una base regional, no sería conforme a los principios de libertad sindical[200].
Conclusión: Transgrede la libertad colectiva de federación una legislación que exija un número mínimo de organizaciones sindicales para constituir una federaciones, y de organizaciones sindicales o federaciones para constituir una confederación.	

Artículo 51 inciso cuarto dispone que las asambleas de las federaciones y confederaciones estarán constituidas por los dirigentes de las organizaciones	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[201].

[196] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[197] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 333.
[198] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 336.
[199] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 510.
[200] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 515.
[201] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.

afiliadas, los que votarán en conformidad con lo dispuesto en el artículo 53.	2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[202]
Conclusión: La determinación de la composición de las asambleas de las organizaciones de grado superior debe ser competencia de la autonomía colectiva y no una imposición de la legislación, lo que infringe la libertad colectiva de federación y de gestión interna.	

Artículo 64 establece que las asociaciones de funcionarios estarán sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y deberán proporcionarle los antecedentes que les solicitare.	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[203]. 2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[204]. 3) El C.L.S. ha señalado que el control de las autoridades públicas sobre los fondos sindicales debería limitarse normalmente a la presentación periódica de balances financieros. Si las autoridades tienen la facultad discrecional de inspeccionar o pedir información en cualquier momento, existe un peligro de injerencia en la administración de los sindicatos[205]. 4) El C.L.S. ha estimado que una investigación de la situación financiera de un sindicato no debe efectuarse más que en casos excepcionales, es decir, cuando está justificada por circunstancias especiales, por ejemplo, con motivo de supuestas irregularidades aparentes en las cuentas financieras anuales o por ser objeto de una denuncia formulada por los miembros del sindicato[206].
Conclusión: En idéntica situación al artículo 48, las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de control son excesivas y restringen la libertad colectiva de gestión interna.	

[202] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[203] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.
[204] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[205] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 333.
[206] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 336.

LEY 12.927 SOBRE SEGURIDAD INTERIOR DEL ESTADO	DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL
Artículo 11 establece que toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos o de utilidad pública; o en las actividades de la producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o perturbaciones en los servicios de utilidad pública o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituye delito y será castigado con presidio o relegación menores en sus grados mínimo a medio. En la misma pena incurrirán los que induzcan, inciten o fomenten alguno de los actos ilícitos a que se refiere el inciso anterior.	1) El C.L.S. ha considerado que las denuncias referentes al derecho de huelga no escapan a su competencia en la medida en que afectan al ejercicio de los derechos sindicales[207]. 2) El C.L.S. ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales[208]. 3) El C.L.S. es de opinión de que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales[209]. 4) El C.L.S. ha dictaminado que la exclusión de los asalariados del sector privado del derecho de huelga es incompatible con los principios de la libertad sindical[210]. 5) El C.L.S. ha dictaminado que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trata de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias[211]. 6) El C.L.S. ha establecido que el derecho de huelga sólo podrá ser objeto de restricciones, incluso prohibido en la función pública, siendo funcionarios públicos aquellos que actúan como órganos del poder público, o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)[212]. 7) El C.L.S. ha señalado que para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población[213]. 8) El C.L.S. estima que pueden ser considerados servicios

[207] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 360.
[208] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 362.
[209] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 363. En idéntico sentido párrafo 364, así como respecto de las federaciones y confederaciones en el párrafo 366.
[210] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 389.
[211] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 393.
[212] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 394.
[213] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 540.

	esenciales: -el sector hospitalario. -los servicios de electricidad. -los servicios de abastecimiento de agua. -los servicios telefónicos. -el control del tráfico aéreo[214]. 9) El C.L.S. ha precisado que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término: -la radiotelevisión. -el petróleo y los puertos. -los bancos. -los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos. -los grandes almacenes y los parques de atracciones. -la metalurgia y el conjunto del sector minero. -los transportes, en general. -las empresas frigoríficas. -los servicios de hotelería. -la construcción. -la fabricación de automóviles. -la reparación de aeronaves, las actividades agrícolas, el abastecimiento y la distribución de productos alimentarios. -la Casa de Moneda, la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco. -el sector de la educación. -los transportes metropolitanos. -los servicios de correos[215].
Conclusión: Este artículo tipifica un delito por huelga en servicios esenciales, con una amplitud tal que constituye un grave límite al derecho de huelga de los trabajadores y a la libertad colectiva de actuación sindical.	

Artículo 38 dispone en sus dos primeros incisos que en caso de paralización ilegal que cause grave daño en industrias vitales para la economía nacional o de empresas de transportes, predios o establecimientos productores o elaboradores de artículos o mercaderías esenciales para la defensa nacional o para el abastecimiento de la población o que atiendan servicios públicos o de utilidad pública, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas con intervención de las autoridades civiles o militares.	1) Para el C.L.S. las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales[216]. 2) El C.L.S. ha señalado que para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población[217]. 3) Para el C.L.S. la imposición por vía legislativa del arbitraje obligatorio en sustitución de la huelga como medio de solución de los conflictos de trabajo sólo podría justificarse en el marco

[214] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 544.
[215] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 545.
[216] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 377.
[217] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 540.

En dichos casos los trabajadores volverán al trabajo en las mismas condiciones que regían al tiempo de plantearse la paralización ilegal. El interventor tomará a su cargo las gestiones para dar solución definitiva al conflicto, pero en ningún caso tendrá facultades de administración.	de los servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)[218].
Conclusión: La amplitud de la redacción de la norma infringe la libertad colectiva de actuación sindical. Si bien es razonable velar porque la huelga no cause graves perjuicios al país, expresiones como el grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, confieren a la reanudación de faenas demasiada amplitud para suprimir la huelga violentando la libertad sindical.	

LEY N° 18.834 SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO.	**DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**
Artículo 78 sobre prohibiciones de los funcionarios establece en su letra i) la siguiente prohibición: Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado.	1) El C.L.S. ha considerado que las denuncias referentes al derecho de huelga no escapan a su competencia en la medida en que afectan al ejercicio de los derechos sindicales[219]. 2) El C.L.S. ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales[220]. 3) El C.L.S. es de opinión de que el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales[221]. 4) El C.L.S. ha dictaminado que el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trata de la función pública o de servicios esenciales, en la medida en que la huelga pudiere causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias[222]. 5) El C.L.S. ha señalado que para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga, el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población[223].

[218] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 387.
[219] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 360.
[220] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 362.
[221] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 363. En idéntico sentido párrafo 364, así como respecto de las federaciones y confederaciones en el párrafo 366.
[222] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 393.
[223] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 540.

	6) Para el C.L.S. el derecho de huelga puede limitarse o prohibirse en la función pública sólo en el caso de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado[224]. 7) El C.L.S. ha dictaminado que una definición demasiado detallada del concepto de funcionario público podría tener como resultado una restricción muy amplia, e incluso una prohibición del derecho de huelga de esos trabajadores. La prohibición del derecho de huelga en la función pública debería limitarse a los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado[225].
Conclusión: (Nota: Es necesario aclarar que no nos referiremos a la prohibición de pertenecer a sindicatos que establece este precepto, toda vez la ley N° 19.296 que regula el derecho de constituir y pertenecer a asociaciones de funcionarios, es objeto de un análisis particular en este ensayo). La prohibición general de huelga de los funcionarios públicos unido a la imposibilidad de negociar colectivamente a las asociaciones de funcionarios (ley 19.296 ya mencionada anteriormente) vulnera la libertad colectiva de actuación sindical. No se trata de normas que establezcan excepciones sino de reglas generales que la vulneran y suprimen la autonomía colectiva a gran cantidad de funcionarios.	

DECRETO LEY N° 211, QUE FIJO NORMAS PARA LA DEFENSA DE LA LIBRE COMPETENCIA	**DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**
Artículo 17 señala entre los deberes y atribuciones de la Comisión Resolutiva: f) Establecer, de oficio o a petición de parte, y previo informe del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fechas distintas de negociación colectiva para empresas de una misma rama de actividad, a fin de evitar que negociaciones en una misma fecha en distintas empresas puedan conducir una situación monopólica. Copia de esta resolución se remitirá a la Dirección del Trabajo, la que deberá notificarla a los afectados;	1) El C.L.S. es de opinión de que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo[226]. 2) El C.L.S. ha manifestado que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa[227].
Conclusión: Contraviene la libertad colectiva de actuación sindical el imponer preventivamente fechas	

[224] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 534.
[225] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 535.
[226] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 781.
[227] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 583.

distintas para las negociaciones colectivas de un determinado sector. En este caso, la tutela de la libre competencia debiera ser a posteriori.

VII.2 Normas legales chilenas que podrían considerarse en eventual oposición con los convenios 87 y 98 de la OIT, sobre libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva.

NORMAS LEGALES CHILENAS	DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL
CODIGO DEL TRABAJO	**DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**
Artículo 214 inciso cuarto establece que un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.	1) El C.L.S. ha subrayado la importancia que atribuye a que los trabajadores y los empleadores puedan de manera efectiva constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas[228]. 2) El C.L.S. ha dictaminado que la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio enunciado en los artículos 2 y 11 del Convenio 87[229]. 3) El C.L.S. ha dicho que las disposiciones de una constitución nacional relativa a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional o económica, cualquiera sea el grado de la organización, sobre una base territorial dada que no podrá ser inferior al área de un municipio, no están en conformidad a los principios de la libertad sindical[230]. 4) El C.L.S. ha precisado que el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear –si los trabajadores así lo desean- más de una organización de trabajadores por empresa[231]. 5) Para el C.L.S. una disposición legal que no autoriza la constitución de un segundo sindicato en la empresa, no es conforme al art. 2 del Convenio 87[232]. 6) El C.L.S. ha dictaminado que las disposiciones que exigen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio[233].

[228] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 222.
[229] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 224.
[230] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 277.
[231] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 280.
[232] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 281.

Conclusión: La amplitud del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que habla de "El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente..."; del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos que establece: "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y...", y del Convenio 87 expresada en las palabras "organizaciones que estimen conveniente" podría implicar que el art. 214 inciso cuarto contraviene la libertad sindical individual positiva.

Artículo 236 N° 4 que estatuye para ser director sindical, que se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes: 4. Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor.	1) El C.L.S. ha dicho que una disposición que exige como requisito para ser dirigente sindical tener una antigüedad como miembro del sindicato no inferior a seis meses supone una limitación importante al derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente sus representantes[234].
Conclusión: Sería más acorde con la libertad colectiva de gestión interna que cada sindicato estableciera la antigüedad que considerase necesaria para ser director.	

Artículo 237 inciso tercero dispone respecto de las elecciones de directores sindicales, que resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispongan los estatutos sindicales y si éstos nada dijeren, a la preferencia que resulte de la antigüedad como socio del sindicato. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo realizado ante un ministro de fe.	1) El C.L.S. ha precisado que debería dejarse a las propias organizaciones de trabajadores la tarea de determinar en sus estatutos o reglamentos la mayoría de votos necesaria para elegir a los dirigentes sindicales[235].
Conclusión: Sería más conforme con la libertad colectiva de representación que el quórum de elección de los directores sindicales fuera determinado por la autonomía de las organizaciones sindicales.	

Artículo 242 inciso primero establece que los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos.	1) El C.L.S. ha señalado que debería dejarse a los sindicatos la determinación de la duración de los mandatos sindicales.
Conclusión: Podría vulnerarse las libertades colectiva de gestión interna y de representación ya que se trata de una materia que debe se de competencia del sindicato y no del legislador.	

Artículo 255 inciso final estatuye que las votaciones que se realicen a bordo de una	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir

[233] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 282.
[234] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 308.
[235] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 300.

nave deberán constar en un acta, en la que el capitán, como ministro de fe, certificará su resultado, el día y hora de su realización, el hecho de haberse recibido la citación correspondiente y la asistencia registrada. Dicha acta será remitida al respectivo sindicato, el que enviará copia de la misma a la Inspección del Trabajo.	libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[236]. 2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[237].
Conclusión: No pareciera conveniente que el ministro de fe sea el capitán del barco, podría haber colisión de intereses y vulnerarse las libertades colectivas de gestión interna y de representación.	

Artículo 259 dispone que el patrimonio de una organización sindical es de su exclusivo dominio y no pertenece, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aún en caso de disolución, los bienes del sindicato podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados. Los bienes de las organizaciones sindicales deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y los estatutos. Disuelta una organización sindical, su patrimonio pasará a aquella que señalen sus estatutos. A falta de esa mención, el Presidente de la República determinará la organización sindical beneficiara.	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[238]. 2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[239]. 3) El C.L.S. ha indicado que disuelta una organización sindical, sus bienes deberían ser puestos provisionalmente en depósito y distribuidos en definitiva entre los miembros de la organización desaparecida o transferidos a la organización sucesora. Entiéndase aquella organización u organizaciones que persiguen los fines para los que se constituyeron los sindicatos disueltos y que lo hacen con el mismo espíritu[240]. 4) Para el C.L.S. cuando un sindicato deja de existir, sus bienes podrían ser transferidos a la asociación sucesora o repartidos de acuerdo a sus propios estatutos y cuando no existe una norma estatutaria al respecto los bienes deberían ser puestos a disposición de los trabajadores concernidos[241].
Conclusión: Lo más acorde con la libertad colectiva de gestión interna es que sea el mismo sindicato el que decida acerca del destino de sus bienes.	

El artículo 305 con la sola excepción de su N° 1 (tratado en el párrafo VII.1), establece que no podrán negociar	1) El C.L.S. ha dicho que el derecho de libre negociación colectiva para todos los asalariados que no gozan de las garantías que establece un estatuto de funcionarios públicos constituye un

[236] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.
[237] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[238] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.
[239] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[240] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 504.
[241] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 685.

colectivamente: 2.- los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; 3.- las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y 4.- los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresas ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización. De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente. Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes. Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar Comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.	derecho sindical fundamental. La autonomía de las partes en la negociación es también importante[242]. 2) El C.L.S. ha manifestado que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa[243].
Conclusión: Para tutelar la libertad colectiva de actuación sindical la constancia contractual debiera ser ante un ministro de fe como el Inspector del Trabajo. En caso contrario, un uso abusivo de esta disposición podría constituir un grave atentado a la libertad sindical.	

Artículo 332 dispone que si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado	1) El C.L.S. es de opinión de que debería estimularse y fomentarse entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores,

[242] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 581.
[243] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 583.

con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo. La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este Código. Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329.	por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo[244]. 2) El C.L.S. ha manifestado que el derecho de negociar libremente con los empleadores las condiciones de trabajo constituye un elemento esencial de la libertad sindical, y los sindicatos deberían tener el derecho, mediante negociaciones colectivas o por otros medios lícitos, de tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan, mientras que las autoridades públicas deben abstenerse de intervenir de forma que este derecho sea coartado o su legítimo ejercicio impedido. Tal intervención violaría el principio de que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberían tener el derecho de organizar sus actividades y formular su programa[245].
Conclusión: Puede considerarse que este precepto violenta la libertad colectiva de actuación sindical al establecer la obligatoriedad de contratar respecto de los empleadores. La negociación colectiva debería ser voluntaria. Sin embargo, no puede ignorarse que el fundamento de esta obligatoriedad radica en la prohibición que establece la legislación de que los trabajadores puedan recurrir libremente a la huelga para defender sus intereses colectivos y negociar colectivamente (la huelga sólo es legal dentro del proceso de negociación colectiva reglada).	

Artículo 380 dispone que si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño. La comisión negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.	1) El C.L.S. ha dicho que las restricciones impuestas al derecho de huelga en ciertos sectores con el fin de hacer respetar los reglamentos de seguridad constituyen restricciones normales[246]. 2) Para el C.L.S. parece legítimo que un servicio mínimo pueda establecerse en casos de huelga cuya extensión y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro. Para ser aceptable, un servicio mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de todo o parte de la población y, debería posibilitar, por otra parte, en lo que se refiere a su determinación, la participación de las organizaciones de trabajadores así como de los empleados y de las autoridades públicas[247].

[244] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 781.
[245] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 583.
[246] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 413.
[247] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 415.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar a la Inspección del Trabajo a fin de que se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo. Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo. La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la negativa de los trabajadores o de la falta de acuerdo, en su caso, y deberá ser resuelta dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su presentación. De la resolución de la Inspección del Trabajo podrá reclamarse ante el Juzgado de Letras del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la Resolución o de la expiración del plazo señalado en el inciso anterior.	
Conclusión: Aunque en principio es justificable el establecimiento de servicios mínimos, la amplitud de la norma en comento puede estimarse como una transgresión a la libertad colectiva de actuación sindical.	

Artículo 386 letras e) y f) establecen que la negociación colectiva de la gente de mar se sujetará a las reglas generales y además, a las siguientes normas especiales: e) El personal de emergencia a que se refiere el inciso primero del artículo 380 será designado por el capitán de la nave dentro de los seis días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. De esta designación podrá reclamar la comisión negociadora ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con su número o composición. Dicha reclamación deberá interponerse dentro de los cinco días siguientes a la	1) El C.L.S. ha reconocido siempre el derecho de huelga como un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales[248]. 2) Para el C.L.S. el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales[249]. 3) El C.L.S. ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos[250]. 4) Para el C.L.S. las condiciones requeridas por la legislación para que la huelga se considere un acto lícito deben ser

[248] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 362.
[249] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 363.
[250] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 364.

designación del personal de emergencia y se aplicará en este caso lo dispuesto en el artículo 392, y f) Sin perjuicio de la calidad de ministro de fe que la ley asigna al capitán de la nave, tendrán también este carácter los correspondientes cónsules de Chile en el extranjero, para todas las actuaciones a que se refiere este Libro. Dichos cónsules tendrán facultad para calificar las circunstancias que hacen posible o no llevar a efecto la huelga en el respectivo puerto, la que ejercerán a solicitud de la mayoría de los trabajadores de la nave involucrados en la negociación.	razonables y, en todo caso, no de tal naturaleza que constituyan una limitación importante a las posibilidades de acción de las organizaciones sindicales[251].
Conclusión: No pareciera adecuado que el personal de emergencia sea designado por el capitán de la nave y que, además, sea ministro de fe, ya que podría haber pugna de intereses y violentarse la libertad colectiva de actuación sindical.	

DECRETO LEY N° 2.757. QUE ESTABLECE NORMAS SOBRE ORGANIZACIONES GREMIALES	**DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**
Artículo 11 inciso segundo establece que las rentas, utilidades, beneficios o excedentes de la asociación pertenecerán a ella y no podrán distribuir a sus afiliados ni aún en caso de disolución.	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[252]. 2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[253]. 3) El C.L.S. ha indicado que disuelta una organización sindical, sus bienes deberían ser puestos provisionalmente en depósito y distribuidos en definitiva entre los miembros de la organización desaparecida o transferidos a la organización sucesora. Entiéndase aquella organización u organizaciones que persiguen los fines para los que se constituyeron los sindicatos disueltos y que lo hacen con el mismo espíritu[254]. 4) Para el C.L.S. cuando un sindicato deja de existir, sus bienes

[251] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 377.
[252] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.
[253] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[254] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 504.
[255] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 685.

	podrían ser transferidos a la asociación sucesora o repartidos de acuerdo a sus propios estatutos y cuando no existe una norma estatutaria al respecto los bienes deberían ser puestos a disposición de los trabajadores concernidos[255].
Conclusión: La libertad colectiva de gestión interna implica que sea la propia organización la que decida acerca del destino de sus bienes.	

Artículo 19 dispone que en caso de disolución, el patrimonio de la asociación se aplicará a los fines que señalen los estatutos. Si ello no fuere posible, o si nada se dijere en éstos, corresponderá al Presidente de la República determinar su destino. En caso alguno podrán destinarse los bienes de una asociación gremial disuelta a quienes estaban afilados a ella.	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[256]. 2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[257]. 3) El C.L.S. ha indicado que disuelta una organización sindical, sus bienes deberían ser puestos provisionalmente en depósito y distribuidos en definitiva entre los miembros de la organización desaparecida o transferidos a la organización sucesora. Entiéndase aquella organización u organizaciones que persiguen los fines para los que se constituyeron los sindicatos disueltos y que lo hacen con el mismo espíritu[258]. 4) Para el C.L.S. cuando un sindicato deja de existir, sus bienes podrían ser transferidos a la asociación sucesora o repartidos de acuerdo a sus propios estatutos y cuando no existe una norma estatutaria al respecto los bienes deberían ser puestos a disposición de los trabajadores concernidos[259].
Conclusión: La libertad colectiva de gestión interna implica que sean las propias organizaciones quienes decidan el destino de sus bienes.	

Artículo 29 inciso final dispone que las asociaciones gremiales no podrán afiliarse a más de una federación ni a más de una confederación. Asimismo, las federaciones no podrán afiliarse a más de una federación.	1) El C.L.S. ha subrayado la importancia que atribuye a que los trabajadores y los empleadores puedan de manera efectiva constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas[260]. 2) El C.L.S. ha dictaminado que la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio enunciado en los artículos 2 y 11 del Convenio 87[261].

[256] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.
[257] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[258] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 504.
[259] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 685.
[260] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 222.
[261] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 224.

	3) El C.L.S. ha dicho que las disposiciones de una constitución nacional relativa a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional o económica, cualquiera sea el grado de la organización, sobre una base territorial dada que no podrá ser inferior al área de un municipio, no están en conformidad a los principios de la libertad sindical[262]. 4) El C.L.S. ha precisado que el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear –si los trabajadores así lo desean- más de una organización de trabajadores por empresa[263]. 5) Para el C.L.S. una disposición legal que no autoriza la constitución de un segundo sindicato en la empresa, no es conforme al art. 2 del Convenio 87[264]. 6) El C.L.S. ha dictaminado que las disposiciones que exigen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio[265].
Conclusión: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales habla de "El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente..."; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece: "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y...", y el Convenio 87 estatuye el derecho de trabajadores y empleadores de crear las "organizaciones que estimen conveniente". Además el derecho de los sindicatos de fundar federaciones y confederaciones se encuentra contemplado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el Convenio 87. No se condice con la libertad colectiva de federación que las asociaciones gremiales no puedan afiliarse a más de una federación ni a más de una confederación, así como que las federaciones no puedan afiliarse a más de una federación.	

LEY 19.296 SOBRE ORGANIZACIONES DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS	**DICTAMENES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL**
Artículo 3° inciso final establece que ningún funcionario podrá pertenecer a más de una asociación, simultáneamente, en razón de un mismo empleo. Las asociaciones de funcionarios no podrán pertenecer a más de una asociación en el ámbito regional y a no más de una en el	1) El C.L.S. ha subrayado la importancia que atribuye a que los trabajadores y los empleadores puedan de manera efectiva constituir con plena libertad organizaciones de su elección y afiliarse libremente a ellas[266]. 2) El C.L.S. ha dictaminado que la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención del Estado

[262] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 277.
[263] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 280.
[264] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 281.
[265] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 282.
[266] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 222.

ámbito nacional de grado superior del mismo nivel.	por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio enunciado en los artículos 2 y 11 del Convenio 87[267]. 3) El C.L.S. ha dicho que las disposiciones de una constitución nacional relativa a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional o económica, cualquiera sea el grado de la organización, sobre una base territorial dada que no podrá ser inferior al área de un municipio, no están en conformidad a los principios de la libertad sindical[268]. 4) El C.L.S. ha precisado que el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes implica, en particular, la posibilidad efectiva de crear –si los trabajadores así lo desean- más de una organización de trabajadores por empresa[269]. 5) Para el C.L.S. una disposición legal que no autoriza la constitución de un segundo sindicato en la empresa, no es conforme al art. 2 del Convenio 87[270]. 6) El C.L.S. ha dictaminado que las disposiciones que exigen un solo sindicato por empresa, oficio o profesión, son incompatibles con el artículo 2 del Convenio[271].
Conclusión: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales habla de "El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente..."; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos dispone: "Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho de fundar sindicatos y...", y el Convenio 87 es claro al señalar que los trabajadores y empleadores pueden constituir las "organizaciones que estimen conveniente". Para el C.L.S. la unidad sindical no puede imponerse por ley. Por lo anterior, creemos que podría considerarse que este artículo 3° contraviene la libertad de constitución.	

Artículo 18 N° 2 para ser director de una asociación exige: 2.- Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio de la asociación, salvo que la misma tuviere una existencia menor.	1) El C.L.S. ha dicho que una disposición que exige como requisito para ser dirigente sindical tener una antigüedad como miembro del sindicato no inferior a seis meses supone una limitación importante al derecho de las organizaciones de trabajadores de elegir libremente sus representantes[272].
Conclusión: La libertad sindical implica que cada sindicato establezca la antigüedad que considere necesaria para sus directores. En caso contrario, podría estimarse vulnerada la libertad colectiva de representación.	

Artículo 19 inciso tercero establece que resultarán elegidos directores quienes	1) El C.L.S. ha precisado que debería dejarse a las propias organizaciones de trabajadores la tarea de determinar en sus

[267] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 224.
[268] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 277.
[269] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 280.
[270] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 281.
[271] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 282.
[272] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 308.

obtengan las más altas mayorías relativas. Si se produjere igualdad de votos, se estará a lo que dispusieren los estatutos de la asociación y, si éstos nada dijeren, a la preferencia que resultare de la antigüedad como socio de la asociación. Si persistiere la igualdad, la preferencia entre los que la hayan obtenido se decidirá por sorteo, realizado ante un ministro de fe.	estatutos o reglamentos la mayoría de votos necesaria para elegir a los dirigentes sindicales[273].
Conclusión: La libertad colectiva de representación exige que el quórum de elección de los directores sindicales sea determinado en forma autónoma por las organizaciones sindicales.	

Artículo 24 inciso primero dispone que los directores permanecerán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos.	1) El C.L.S. ha señalado que debería dejarse a los sindicatos la determinación de la duración de los mandatos sindicales.
Conclusión: Podría pensarse que se transgrede la libertad colectiva de representación ya que la duración en el cargo de los directores debe ser determinada por la autonomía sindical y no por la ley.	

Artículo 42 estatuye que el patrimonio de una asociación de funcionarios será de su exclusivo dominio y no pertenecerá, en todo ni en parte, a sus asociados. Ni aun en caso de disolución, los bienes de la asociación podrán pasar a dominio de alguno de sus asociados. Los bienes de las asociaciones de funcionarios deberán ser precisamente utilizados en los objetivos y finalidades señalados en la ley y en los estatutos. Disuelta una organización de funcionarios, su patrimonio pasará a aquella que señalaren sus estatutos. A falta de esa mención o por la inexistencia de la asociación mencionada por los estatutos, el Presidente de la República determinará la asociación de funcionarios beneficiaria.	1) El C.L.S. ha expresado que la libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a sus representantes y a organizar su administración y actividades sin injerencia alguna de las autoridades políticas[274]. 2) El C.L.S. ha manifestado que las únicas limitaciones a los derechos enunciados en el artículo 3 del Convenio 87 que eventualmente se podrían admitir, deberían circunscribirse a asegurar el respecto de las reglas democráticas en el movimiento sindical[275]. 3) El C.L.S. ha indicado que disuelta una organización sindical, sus bienes deberían ser puestos provisionalmente en depósito y distribuidos en definitiva entre los miembros de la organización desaparecida o transferidos a la organización sucesora. Entiéndase aquella organización u organizaciones que persiguen los fines para los que se constituyeron los sindicatos disueltos y que lo hacen con el mismo espíritu[276]. 4) Para el C.L.S. cuando un sindicato deja de existir, sus bienes podrían ser transferidos a la asociación sucesora o repartidos de acuerdo a sus propios estatutos y cuando no existe una norma estatutaria al respecto los bienes deberían ser puestos a disposición de los trabajadores concernidos[277].
Conclusión: La libertad sindical implica que es el mismo sindicato quien decide acerca del destino de sus	

[273] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 300.
[274] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 319.
[275] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 425.
[276] La Libertad Sindical, op. cit., 1985, párrafo 504.
[277] La Libertad Sindical, op. cit., 1996, párrafo 685.

bienes. Por el contrario, podría estimarse vulnerada la libertad colectiva de gestión interna.

De los análisis anteriores llama la atención, por un lado, la gran cantidad de normas que transgreden la libertad sindical en nuestro ordenamiento legal y, por otro, que la mayoría de las mismas afecta la libertad colectiva de actuación sindical, limitando la actividad sindical y la defensa de sus representados.

VIII. Propuestas de política legislativa

Los alcances del principio de libertad sindical, su consagración constitucional en nuestro ordenamiento jurídico y las numerosas normas de rango legal que transgreden este principio, parecieran aconsejar una enmienda legislativa en la materia.

También es perfectamente posible que la jurisprudencia, aplicando directamente las normas constitucionales y los tratados ratificados por nuestro país, o declarando inaplicables diversos preceptos legales, establezca en sus sentencias el respeto a la libertad sindical en nuestro sistema.

Pude suceder, además, que el consenso en la necesidad de reformas legales se produzca en la medida que los tribunales apliquen los principios constitucionales por sobre la ley.

Desde una perspectiva legislativa y en atención a los alcances de la libertad sindical, creemos que cualquier reforma sindical debiera atender a los siguientes lineamientos:

1) Plena autonomía de constitución y organización de los sindicatos con el sólo límite del respeto al principio democrático.

2) Otorgar un fuero transitorio u otro mecanismo de protección idóneo, al constituirse un sindicato.

3) Posibilidad de que los trabajadores puedan pertenecer a más de un sindicato, federación, confederación o central sindical. Y que puedan estar regidos por más de un contrato o convenio colectivo, si así lo acuerdan las partes.

4) Ampliación de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, especialmente los aprendices y los contratados para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada.

5) Ampliación de las empresas en las cuales es posible negociar colectivamente.

6) Limitación de las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo respecto de los sindicatos.

7) Consagración del despido antisindical, con reintegro para el trabajador despedido o un 7aumento considerable de las indemnizaciones en caso contrario.

8) Que las materias de negociación sean establecidas por las partes.

9) Que en las negociaciones no regladas el sujeto trabajador deba ser un sujeto colectivo en el caso de las agrupaciones o coaliciones de hecho, con un quórum mínimo similar al de constitución de un sindicato, y siempre que no exista sindicato para dicha negociación.

10) Que las agrupaciones o coaliciones de hecho sólo puedan negociar cuando no exista el respectivo sindicato.

11) Aligerar el procedimiento de negociación colectiva. Éste debe ser acordado por las partes.

12) Permitir que se recurra a la huelga, como derecho, ante transgresiones flagrantes a las normas laborales y de los contratos colectivos. En estos casos podrían arbitrarse diversos mecanismos de conciliación y mediación.

13) Estructurar una regulación única para las huelgas en servicios esenciales del sector privado y público, acorde con la doctrina del Comité de Libertad Sindical.

14) Consagrar legislativamente la figura de las huelgas abusivas.

15) En la huelga actual, contemplada en el procedimiento reglado de empresa, si no se vota, aprueba o ejecuta, que los trabajadores tengan la opción de recurrir a un arbitraje obligatorio en caso de que la última oferta les sea desfavorable.

16) Prohibición de contratación de esquiroles o rompehuelgas.

17) Derogación de la legislación penal sobre huelgas.

18) Aumento de la información que debe dar el empleador a sus subordinados.

19) Establecimiento de un procedimiento especial y sumarísimo respecto de las prácticas desleales.

20) Concesión de beneficios tributarios a aquellos empleadores que respeten la legislación laboral.

21) Pérdida de subsidios en aquellas empresas que transgredan reiteradamente la legislación laboral.

22) Establecimiento de instancias de carácter tripartito, a nivel nacional, que promocionen un diálogo fluido entre los actores sociales.

23) Estudio de un mecanismo de extensión de la negociación colectiva, por medio de la negociación por área, o interempresa, o por el establecimiento de comisiones tripartitas por sector de actividad[278], o por facultades otorgadas al Gobierno para extender la aplicación de la totalidad o parte de ciertos contratos colectivos. Cualquiera sea el método elegido es conveniente contar con el acuerdo previo de los actores sociales antes de legislar en materia de extensión de negociación.

Orientando nuestra legislación en el sentido antes descrito, avanzaríamos en el respeto del principio de libertad sindical. Además, es importante considerar la variable cultural en estas materias, ya que el legalismo de nuestro país y la debilidad sindical aconsejan la adopción de una legislación promocional o de fomento, que facilite el respeto de la libertad sindical.

La tradicional negociación colectiva a nivel de empresa debe fortalecerse y buscarse mecanismos de extensión, de ser posible, por medio de acuerdos entre los actores sociales.

Pueden explorarse además, otras soluciones de orden legislativo e inclusive, quizás, innovarse en esta materia, sin perjuicio de que el sistema que se adopte apruebe lo que podríamos denominar el **"Control de Calidad de la Libertad Sindical"**.

Cualquiera sea la legislación o sistema que se adopte, debe aprobar el Control de Calidad de la Libertad Sindical. O sea, sus consecuencias o efectos, deben implicar en definitiva que los trabajadores cuenten con el suficiente poder que les permita dialogar de igual a igual con los empleadores, a fin de representar a sus

---

[278] Ver Walker Errázuriz, Francisco, "La negociación colectiva más allá de la empresa", en *La negociación colectiva en Chile*, Santiago, Publicaciones Editorial Gestión Ltda., 1997, pp. 185-215.

afiliados y concertar con los empresarios las condiciones de trabajo de sus respectivos colectivos. En la actualidad, nuestras normas legales reprueban este Control de Calidad, como hemos demostrado en el cuerpo de este ensayo.

Un esquema de libertad sindical es particularmente importante en un sistema de relaciones laborales que privilegie el consenso entre los actores sociales. Por el contrario, será el esquema de relaciones laborales autoritario el que seguirá imperando, constituyendo un límite para el adecuado desarrollo económico, social y democrático de nuestro país.

IX. Conclusiones

La libertad sindical es un principio básico y elemental del derecho colectivo del trabajo. Su reconocimiento ha sido reconocido universalmente por numerosos instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

En nuestro país, la reciente ratificación de los Convenios 87 y 98 ha permitido renovar el debate laboral, produciéndose un interesante intercambio de ideas acerca de la vigencia de la libertad sindical en Chile.

Sobre el particular debemos consignar lo siguiente:

1) La libertad sindical es un derecho humano esencial y un principio primordial del derecho laboral;

2) Esta libertad comprende los siguientes atributos: Libertad de constitución; de afiliación; sindical negativa; colectiva de reglamentación; representación; de disolución; de actividad sindical, y de federación;

3) La libertad sindical se encontraba consagrada en el sistema constitucional chileno antes de la ratificación de los Convenios 87 y 98, por los principios que la Carta Fundamental estatuía en materia sindical y por la reforma constitucional de 1989, que modificó la redacción del artículo 5°, inciso segundo, de la Constitución Política, elevando a rango constitucional diversos tratados internacionales sobre derechos humanos que la comprendían;

4) Existen gran cantidad de normas legales formalmente vigentes que transgreden la libertad sindical y otras que, eventualmente, podrían estar en dicha condición;

5) Sin embargo, en los hechos, la doctrina, los Tribunales, la Dirección del Trabajo y los actores sociales han continuado aplicando muchas de las normas legales que transgreden el principio de libertad sindical;

6) La ratificación de los Convenios 87 y 98 complementa y precisa aún más los derechos humanos laborales de naturaleza sindical contemplados en los tratados internacionales sobre derechos humanos vigentes en Chile;

7) Su aprobación refuerza las libertades civiles, ante la constatación de la indivisibilidad e interdependencia entre los derechos civiles y políticos y la libertad sindical;

8) Creemos que el efecto más importante de la aprobación de estos Convenios es en nuestra "cultura jurídica", ya que su ratificación ha provocado un debate doctrinario acerca de la libertad sindical y de la compatibilidad del Código del Trabajo con la misma, lo que permite vaticinar un perfeccionamiento de la tutela de la libertad sindical en nuestro país, en el futuro próximo;

9) La política legislativa que se adopte en estos asuntos deberá contemplar especialmente la libertad sindical y todos sus atributos, a fin de favorecer un esquema consensuado de relaciones laborales, y

10) Es necesario, además, que la jurisprudencia por medio del principio de supremacía constitucional haga respetar el principio de libertad sindical y todos sus alcances.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian, "Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales", en CONTEXTOS Revista Crítica de Derecho Social, Buenos Aires, N° 1, 1997.

CEA Egaña, José Luis, *Tratado de la Constitución de 1980*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1988.

CORVERA, Diego, *El régimen laboral chileno y su vinculación con los correspondientes del Mercosur*, Oficina Internacional del Trabajo, Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, 1999.

DÄUBLER, Wolfgang, *Derecho del trabajo*, 1994.

DI CERBO, Fernando, *Il diritto del lavoro dei paesi dell'Europa continentale partecipanti alla CEE*, 1983.

ERMIDA Uriarte, Oscar, *Sindacati in Regime di Libertà Sindacale*, 1989.

ERMIDA Uriarte, Oscar, *Apuntes sobre la huelga*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2ª edición, 1986.

ERMIDA Uriarte, Oscar, "La huelga en el derecho internacional y comparado del trabajo", en *Apuntes sobre la huelga* (publicado originalmente en la revista Derecho Laboral, Montevideo, 1990, tomo XXXIII N° 160), Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1996.

GAMONAL Contreras, Sergio, "Perspectivas futuras del Derecho Sindical chileno. Desafíos de nuestro Derecho Sindical", en Revista Derecho y Humanidades, N° 5, 1997, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.

GAMONAL Contreras, Sergio, *Introducción al Derecho del Trabajo*, Santiago, Editorial Jurídica CONOSUR, 1998.

GAMONAL Contreras, Sergio, "El derecho chileno de negociación colectiva y los Convenios 87 y 98 de la OIT", en Revista Laboral Chilena, abril de 1999.

GAMONAL Contreras, Sergio, "Efectos de la ratificación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, en el Derecho Colectivo Chileno", Revista Laboral Chilena, noviembre de 1999.

GIUGNI, Gino, *Diritto Sindacale*, Bari, Cacucci, 1997.

HÜBNER Gallo, Jorge Iván, *Los Derechos Humanos*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1994.

IUS et Praxis, *Los tratados internacionales en el ordenamiento jurídico chileno*, Universidad de Talca, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 1997.

LA LIBERTAD Sindical, Oficina Internacional del Trabajo, 3ª edición revisada, 1985.

LA LIBERTAD Sindical, Oficina Internacional del Trabajo, 4ª edición revisada, 1996.

LIBERTAD Sindical y Negociación Colectiva, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 81ª reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994.

MANTERO de San Vicente, Osvaldo, *Derecho del Trabajo en los países del Mercosur*, Un estudio de derecho comparado, primera parte, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1996.

MASCARO Nascimento, Amauri, *Teoría General del Derecho del Trabajo*, San Pablo, LTr, 1999.

MAYORGA Lorca, Roberto, *Naturaleza Jurídica de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 2ª edición, 1990.

MEDINA, Cecilia, "El derecho internacional de los derechos humanos", en *Sistema Jurídico y Derechos Humanos. El derecho nacional y las obligaciones internacionales de Chile en materia de derechos Humanos*, Santiago, Escuela de Derecho, Universidad Diego Portales, serie publicaciones especiales N° 6, 1996, p. 61.

MONTT Balmaceda, Manuel, *Principios de Derecho Internacional del Trabajo*, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1984.

PÉREZ LUÑO, Antonio, *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*, 5ª edición, Madrid, Tecnos, 1995.

RACCIATTI, Octavio Carlos, "El tratado internacional como fuente del derecho del trabajo", en *Treinta y Seis Estudios sobre las Fuentes del Derecho del Trabajo*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

SILVA Bascuñán, Alejandro, *Tratado de Derecho Constitucional*, Tomo IV, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997.

SIQUEIRA Neto, José Francisco, "Liberdade Sindical no Mercosul e Chile" Representaçào dos Trabajhadores nos Locais de Trabalho: Limites e possibilidades de democracia, PROSUR, 1999.

VENEZIANI, Bruno, *Stato e autonomia collettiva. Diritto sindacale italiano e comparato*, 1992.

WALKER Errázuriz, Francisco, "La negociación colectiva más allá de la empresa", en *La negociación colectiva en Chile*, Santiago, Publicaciones Editorial Gestión Ltda., 1997.