

UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS
CARRERA DE DERECHO



**“RESTRICCIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN CHILE
FRENTE A SITUACIONES DE EMERGENCIA NACIONAL”**

JAVIERA MARTINA JORQUERA VÉLIZ

2020

UNIVERSIDAD DE ATACAMA

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS JURÍDICAS

CARRERA DE DERECHO



**“RESTRICCIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN CHILE
FRENTE A SITUACIONES DE EMERGENCIA NACIONAL”**

**Memoria presentada en conformidad a los requisitos para obtener el Grado de
Licenciada en Ciencias Jurídicas**

Profesor guía: Miguel Acuña García.

JAVIERA MARTINA JORQUERA VÉLIZ

2020

AGRADECIMIENTOS.

A los brazos de mis abuelos, las manos de mi padre y el corazón de mi madre que, sin su contención, apoyo y amor, nada me sería posible.

Para Josefa, que sepa que nuestro amor propio nos hace merecedores de lo que soñamos; creer en ti misma es el primer paso para transformarlos en realidad.

ÍNDICE

Introducción	5
CAPÍTULO I: Nociones esenciales de la huelga en Chile.	
1. Concepto de huelga	11
1.1 Etimología del término “huelga”	12
1.2 Conceptos doctrinarios de huelga.	13
1.3 Conceptos de huelga en la legislación internacional.	15
2. Modificaciones a la huelga en Chile.	20
2.1 La huelga en el modelo laboral antiguo.	20
2.2 Período de emergencia.	22
2.3 Plan laboral y sus implicancias.	23
2.4 Vuelta a la democracia.	28
3. Estado actual legislativo.	30
3.1 Reforma laboral, ley 20.940.	30
3.2 La huelga en la ley 20.940.	34
3.3 Regulación en la Constitución Política de la República	36
CAPÍTULO II: Afectación al derecho de huelga.	
1. Limitaciones del derecho a huelga.	39
1.1 Límites externos o sustanciales	39
1.2 Límites internos o formales.	46
2. Restricción a la huelga por estados de Excepción Constitucional.	55
2.1 Restricción debido a Estado de Emergencia por estallido social.	57
2.2 Restricción debido a Estado de Calamidad Pública por crisis sanitaria.	60
CAPÍTULO III: Derecho comparado	
1. España	65
2. Perú	67
3. México	68
Conclusiones	70
Bibliografía	72
Anexos	77

INTRODUCCIÓN

La huelga como instrumento de lucha del proletariado por superiores condiciones de existencia, ha contribuido de modo fundamental al desarrollo y predominio creciente dentro de lo jurídico-laboral, del derecho colectivo de trabajo, del estatuto que traduce la actividad de la clase social que ha sufrido injusticia por la inactividad del Estado, y por la injusticia misma del orden jurídico individualista y liberal, para buscar un equilibrio justo en la vida social, o sea, para conseguir un principio de justicia social¹

Este mecanismo garante de los trabajadores en sus relaciones laborales, no siempre fue el derecho que se encuentra actualmente consagrado en la Constitución Política de la República vigente, es más, fue el blanco de variada discusión para alcanzar el reconocimiento pleno de su existencia y ausencia de limitación a su ejercicio, pasando períodos trascendentales que, según Mario De la Cueva² ha denominado como período de la prohibición o de la huelga delito, -lo que significó en Chile sucesos tan trágicos como históricos-, período de la tolerancia y período del reconocimiento y protección en el ordenamiento jurídico del país como un derecho fundamental.

¹ VELOSO, Arnoldo Camu. Estudio crítico de la huelga en Chile. Editorial Jurídica de Chile, 1964.

² DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. Tomo II. Editorial Porrúa. 2008.

Toda esta dificultad proviene principalmente de la desigualdad existente en la vinculación contractual individual del trabajo, la cual posiciona a la empresa como un poder absoluto frente a un trabajador aislado, que condicionado por la necesidad salarial, debe aceptar que las condiciones sobre las cuales prestará servicios sean fijadas unilateralmente, pudiendo contribuir a un abuso o aprovechamiento por la parte empleadora, siendo la huelga, la herramienta que otorga al trabajador el poder ausente en el enfrentamiento individual con la empresa, ya que la mayoría obrera se alza como un igual ante ella, perdiendo el poder arbitrario que adquiriría al fijar las condiciones y resultando, normas reguladoras de la retribución del trabajo producto de ambas voluntades.

En Chile para llegar a este medio de resolución de conflictos, existió un desarrollo que no estuvo exento de controversias, ya que antes de su legitimización se produjo un periodo arduo de lucha obrera que culminó con la pérdida de muchos trabajadores.

Si remontamos a sus inicios, se puede considerar como punto de partida, la lucha y reivindicación de la masa trabajadora que exigía condiciones de vida y laborales dignas, desarrollándose principalmente en ciudades, puertos y centros mineros, siendo los artesanos y obreros los actores fundamentales en llevar a cabo las manifestaciones, y las mutuales sus organizaciones antecesoras, las que con el tiempo terminarían transformándose en mancomunales o también conocidas como sociedades de resistencia.

Para Grez, las sociedades de resistencia fueron organizaciones de trabajadores impulsadas en un principio por grupos anarquistas descontentos con el carácter insuficiente de las sociedades mutualistas.³

³ Grez Toso, Sergio, Los anarquistas y el movimiento obrero. La alborada de "la Idea" en Chile (1893-1915), Santiago, Lom Ediciones, 2007, p. 78.

Las sociedades de resistencia fueron las primeras organizaciones sindicales en Chile que impusieron la huelga como método de lucha para obtener las demandas históricas de los obreros, tomando gran revuelo alrededor del año 1907, donde la huelga resultaría de gran importancia al surgir en diversos lugares del país, como por ejemplo, el estallido de la huelga en el puerto, también la huelga en la oficina San Lorenzo, la expansión de la huelga por el cantón de San Antonio y finalmente la expansión de la huelga por el resto de la provincia. Todas estas con demandas propias, culminando en una de las huelgas con resultado más trágico de la historia del país como lo fue la matanza de la escuela Santa María en Iquique.

“En definitiva, al darse cuenta que se hacía imposible resolver las reivindicaciones en las propias oficinas, decidieron partir al pueblo; como en San Antonio tampoco hubo manera de hacerlo, fue necesario continuar hacia Iquique buscando quienes pudieran responder a las demandas y hacerse cargo de la situación: fueran estas personas, patronos o autoridades”⁴

Fue así como miles de trabajadores se reunieron e iniciaron marcha por las vías ferroviarias hasta llegar a Iquique con la ilusión de que sus demandas fueran escuchadas, posicionándose en lo que llamaban el “cuartel general” ubicado en la escuela de Santa María, lugar en donde permanecieron por algunos días para negociar con el Intendente, pero el cual se negó a sus peticiones y les ordenó el desalojo del lugar, que ante la resistencia obrera, el día 21 de diciembre de 1907, a las 15:30 de la tarde, se ordenó la ejecución de los trabajadores.

Posterior a esto, el panorama no cambió mucho en consideración a la huelga. A mediados de la década de 1910, extendieron en los lugares de trabajo la práctica de la negociación colectiva, consistente en la presentación de pliegos con peticiones a los empresarios, entre los cuales figuraban los aumentos salariales, mejoras en las

⁴ Devés V., Eduardo, Los que van a morir te saludan: historia de una masacre: Escuela Santa María, Iquique, 1907, Biblioteca Nacional de Chile, 1989.

condiciones laborales y la jornada diaria de ocho horas que, por la recurrente negativa de estos para cumplir sus exigencias, se recurría a la huelga como medida de fuerza para obtener sus demandas. De este modo, las sociedades de resistencia constituyeron uno de los saltos históricos de transición al sindicalismo moderno en Chile.⁵

A pesar de una cierta apertura por parte de algunos funcionarios del Estado por entender las problemáticas sociales, las huelgas fueron consideradas un peligro por gran parte de la oligarquía chilena que detentaba el poder político y económico, calificándolas como ilícitas y perjudiciales para el trabajo, y señalando que estas debían ser resueltas a través de la caridad.

La percepción de la élite, era que dichos enfrentamientos debilitaban las estructuras sociales y siempre se pronunciaron en contra de las huelgas y la legislación social, los conflictos obreros para las clases dirigentes eran un peligro para la paz y estas evidenciaban las fisuras en el Chile de comienzos de siglo XX.⁶

Es así como la huelga en Chile está marcada por hitos que destacan la prohibición y posterior restricción que este mecanismo ha sufrido a través del tiempo y la lucha extensa que han tenido que llevar los trabajadores por conseguir derechos básicos. En los últimos cuarenta años de historia nacional, a pesar de tener más de un siglo encima, este sigue siendo el método de presión que ejercen los trabajadores, pero sin tener el reconocimiento social que debería, llegando a ser incluso demonizada dicha facultad, lo que sin duda ha repercutido en el tipo de democracia que hemos construido ya que, al no disponer este mecanismo efectivo de distribución de riquezas, ha derivado en una sociedad desigual.

⁵ MELLADO CARRASCO, Vicente. ¡Por el derecho de asociación y de huelga!: La Federación Obrera de Chile (FOCH) y el camino a la legislación laboral (1921-1924). *Cuadernos de Historia*. 2015, n.42, pp.85-125.

⁶ CÁCERES, Marcelo Valenzuela. La huelga "Grande" del carbón en Lota, Coronel y Curanilahue de 1920. *Historia Actual Online*, 2013, no 32, p. 73-89.

Por consiguiente, se considera totalmente importante el estudio y revisión del derecho a huelga, ya que no existe una herramienta símil que otorgue la garantía de negociación que la esta alza en los obreros, resultando una verdadera posibilidad de llegar a consenso con el poder mayor que sería el empleador, sin tener las repercusiones que de manera aislada arriesgarían.

Este proyecto, además de dar un entendimiento general del desarrollo del derecho de huelga en Chile, pretende centrarse en sus principales limitantes en los últimos años, ya que el país se ha enfrentado a situaciones fuera de lo previsto, creando un clima de incertidumbre ante la realización de esta herramienta de protección laboral que la legislación chilena aún no ha podido resolver.

Para ser más específicos, nos centraremos en dos situaciones de excepción que el país viene enfrentando desde el año 2019 y que ha dejado a la huelga en un limbo y a sus trabajadores en confusión ante su ejecución. Estamos hablando del estallido social ocurrido en Chile desde el 18 de octubre del año recién pasado, y también de la crisis por alerta sanitaria debido al virus SARS-CoV-2, más conocido como Covid-19 que afronta el país desde inicios del año 2020 y que sigue presente sin fecha de término posible.

La pregunta a plantear en este proyecto sería, ¿existe una restricción al derecho a huelga frente a situaciones de emergencia nacional? Para dilucidar esto, se cree necesaria una investigación realizada a través de un método dogmático, plasmando de manera descriptiva la situación actual en el país, tanto en lo social como sanitario y sus repercusiones en cuanto al derecho de huelga.

Por otro lado, es importante el emplear una interpretación a la normativa dictada durante este periodo de excepción constitucional en materia de derechos colectivos, ya sea por estado de emergencia como por calamidad pública, por lo que se suma al estudio del tema un método hermenéutico, para poder entender cómo altera esta

situación al área laboral, y sobre todo al derecho fundamental del que trata. Por último, se contemplará un método comparativo para una contrastación de antecedentes con países que hayan atravesado situaciones similares.

Para esto, dividiremos este trabajo en tres partes, la primera de ellas nos interiorizará en las nociones más generales de la huelga, como su concepto, últimas reformas y su estado actual legislativo, prosiguiendo con un segundo capítulo donde se planteará cómo se ha desarrollado la huelga en medio de estados de excepción constitucional derivados de situaciones tan complejas para el país como lo ha sido el movimiento social de octubre del 2019 y la actual pandemia a la que se está enfrentando, para finalizar con un estudio de derecho comparado, realizando un paralelo entre cómo Chile resolvió estos hechos en relación a otros países.

Por lo tanto, lo esperado en este estudio es llegar a una conclusión de cómo opera la huelga en el territorio estando en situaciones anómalas o de emergencia, y si estas influirían en la afectación de este derecho para poder ser llevado a cabo por los trabajadores.

CAPÍTULO I

NOCIONES ESENCIALES DE LA HUELGA EN CHILE.

1. CONCEPTO DE HUELGA.

Para la comprensión de este proyecto es de vital importancia el entendimiento del concepto que funda la investigación. Si bien, como explica variada doctrina, no hay una concepción general de huelga ni tampoco es posible encontrar su concepto en el ordenamiento, se debe a la creencia que definir este término sería limitarlo, tanto en su ejecución como modalidad, pero no es impedimento para la existencia de conceptos doctrinales de los que se debe entender por huelga.

Partiendo desde lo más básico, el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española (RAE), recoge el significado utilizado en materia laboral, y le da un sentido natural al término, señalándolo como una “interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”⁷

⁷ Real Academia Española. *Diccionario de lengua española (22.º ed)*. Madrid, España, 2001.

1.1 Etimología del término “huelga”

Para profundizar la conceptualización otorgada por la RAE y poder entender de dónde proviene este término, es que se remontará a la etimología del concepto.

La etimología de la palabra huelga, va en contrario sensu de la palabra “trabajo”, ya que su origen proviene del término latín “*tripaliare*”, significando “torturar”, derivado de “*tripalium*” que sería el concepto que le atribuirían a un instrumento de tortura.

Por otro lado, “huelga”, en la lengua castellana proviene de la palabra “*huelgo*” que a su vez es una derivación del verbo “*holgar*”, cuyo significado es “descansar” o “estar ocioso”, coincidiendo con el primer concepto entregado por la RAE al definir huelga, el que se describe como, “espacio de tiempo en el que se está sin trabajar”.

Este término con raíz latina, se remite a “*follicare*”, enigmático vocablo que significaría respirar, tomar aliento o descansar tras el esfuerzo, la fatiga o la suma de ambos generada por el trabajo, sobre todo el de manufactura⁸

La relación establecida entre la huelga y el ocio no sólo se dio por su derivación del latín, sino que fue tomada por parte de la doctrina y también encíclicas papales donde señalaban que “el trabajo demasiado largo o pesado y la opinión de que el salario es poco dan pie con frecuencia a los obreros para entregarse a la huelga y al ocio voluntario”⁹

En consecuencia, se comprende que el término huelga, va asociado con una paralización de funciones por partes de los trabajadores pero que, con la connotación ligada a este mecanismo durante años, se ha entendido como un ocio o capricho, existiendo una transformación del concepto hasta llegar a lo empleado hoy en materia laboral.

⁸ García H. El Derecho de Huelga, Tomo II, Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina. 2012

⁹ León XIII, encíclica Rerum novarum, 1891

1.2 Conceptos doctrinarios de huelga.

En la definición de huelga se pone en juego una gran responsabilidad, ya que da cuenta de la extrema dificultad que enfrenta la definición de este mecanismo, por lo que se le reconocería como un concepto conflictivo. La razón, es que tiene la tarea de reconocer y delimitar el ejercicio concreto de la herramienta política y jurídica más eficaz que poseen los trabajadores para asegurar la protección de todos los demás derechos económicos y sociales.

A diferencia del común de conceptos jurídicos, la huelga, como se mencionó anteriormente, no se encuentra definida de manera expresa en ningún cuerpo legal. Al remitirnos al artículo 345 del Código del Trabajo, no se encuentra concepto alguno que pueda delimitar lo que se debe entender por huelga, tampoco se vislumbra algo semejante en la Constitución, incluso, no encontramos concepto alguno en la jurisprudencia, ya que esta “da por sabida la significación del concepto, dejando librada la formulación exacta de la definición a las concepciones existentes en la sociedad”¹⁰

Es por esto que la doctrina ha abordado la elaboración del concepto de huelga desde tres variantes.

La primera, entiende la huelga desde un sentido estricto, limitándose únicamente a aquel procedimiento que se encuentra recogido por la legislación nacional, haciendo la distinción entre esta huelga y lo que se conoce como “paro ilegal”¹¹

¹⁰ GONZÁLEZ DE LA ALEJA, Ramón, en La Titularidad del Derecho de Huelga, en especial en la función pública: perspectivas jurídico críticas, Editorial Comares, Crítica del Derecho – Derecho vivo, dirigida por José L. Monereo Pérez, Granada, 1999, p. 67, efectúa estos señalamientos tanto respecto de la Constitución Española de 1978 como del RDLT nº 17/77 y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español

¹¹ FIGUEROA ÁLVAREZ, Rosario; SALINAS SALGADO, Matías. El derecho a huelga: análisis crítico de la legislación vigente a la luz de los tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile, Proyectos de Ley modificatorios. 2016.

Un segundo sector doctrinario prescinde de su concepto, planteando que definir la huelga es limitarla y puede equivaler a veces a restringir las posibilidades de acción de los interesados, ya que el ejercicio del derecho se limita al ámbito determinado por la definición.

Por el contrario, la tercera vertiente doctrinal, se inclinaría por establecer un concepto de huelga, pero de manera amplia, que permita abarcar sus distintas manifestaciones. De esta parte de la doctrina nos encontramos con destacados autores, pero por lo que respecta a este trabajo tomaremos como referencias las siguientes:

Para Erminda Uriarte, la huelga sería “toda omisión, reducción, o alteración colectiva y transitoria con una finalidad de reclamo o protesta”¹².

Por otro lado, Sergio Gamonal sumaría nuevos elementos, señalándola como la “piedra angular” del derecho colectivo de trabajo, ya que destacaría su facultad de otorgarle a los trabajadores el poder de negociar de igual a igual frente a los empleadores, pero además la define como “una medida de autotutela que se configura como un reequilibrio mínimo de fuerza entre empleadores y trabajadores, logrando una igualdad en el ámbito de negociación”¹³. Agregando a esta definición un nuevo concepto de “autotutela sindical”

¹² ERMINDA URIARTE, Óscar. *Apuntes sobre la huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 2º Edición, 1996

¹³ GAMONAL CONTRERAS, Sergio. El Derecho de Huelga en la Constitución Chilena. *RDUCN*. 2013 vol.20

La autotutela sindical ha sido definida como "la acción de los propios trabajadores tendiente a la protección de sus derechos e intereses, sea para garantizar el cumplimiento de las normas vigentes, sea para obtener un progreso en el nivel de protección actual"¹⁴, comprendiendo distintos tipos de acciones o manifestaciones de descontento, ya sea una declaración pública, marchas colectivas, obstrucción en pasos vehiculares, paralización de actividades parciales o totales.

Un concepto quizá más completo, es el que nos otorga Mario de la Cueva, ya que describe a la huelga como “el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos.”¹⁵, haciendo alusión en su concepto, al reconocimiento de la huelga legal.

A su vez, el Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) define la huelga como “toda acción social que implica una interrupción deliberada del proceso de trabajo, organizada por un grupo de trabajadores, para el logro de una finalidad común¹⁶”

Esta noción tradicional y restrictiva de huelga se ha ido ampliando en las últimas décadas a la par de las transformaciones que han experimentado las formas de trabajo en relación la flexibilización de la producción y organización del mismo.

¹⁴ ERMIDA URIARTE, Óscar *Apuntes sobre la Huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1986, 187 pp., p. 9

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario, *Derecho mexicano del trabajo*, 4° ed., México, Tomo II, 1961, p.788

¹⁶ OBSERVATORIO DE HUELGAS LABORALES (OHL). Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2014. Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES), p. 1.

En este sentido, un concepto más moderno de huelga sería aquel que la entiende como “todo tipo de perturbación concertada colectivamente del proceso de producción”¹⁷ abriéndose así espacio a otras modalidades de huelga que no necesariamente implican una abstención del trabajo.

1.3 Conceptos de huelga en la legislación internacional.

Para efectos de este estudio, entenderá por legislación internacional, toda legislación formulada en el extranjero, ya sea mediante organismos internacionales como también los tratados que a la fecha se encuentran ratificados por Chile.

Si bien, la Organización Internacional del trabajo (OIT), no ha entregado una definición de lo que refiere la huelga, ni tampoco ha sido tratado en sus instrumentos internacionales, el Tesouro de esta, presenta una nota de alcance del término huelga, que la describe como “una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”¹⁸

Por su parte, el Tesouro sobre Derechos Humanos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, también entrega una nota de alcance que establece un parámetro de lo que se puede entender por huelga, esto es “la garantía jurídica de los derechos humanos realizada a través de la acción concertada por los obreros de cesar en el trabajo, bien con la finalidad de asegurar los derechos económicos, sociales y culturales, bien con la finalidad de asegurar cualquier otro derecho fundamental.”¹⁹

¹⁷ SALA FRANCO, Tomás, 2000, p. 416. Citado por GARCÍA, Héctor Omar. Eficacia, *efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y su método de composición- Apuntes crítico*. Pág. 6 y ss. 2006

¹⁸ Tesouro, Biblioteca de la Organización Internacional del Trabajo.

¹⁹ CORTE IDH. Tesouro sobre Derechos Humanos.

Conjuntamente, dos resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo han recogido de manera expresa el derecho de huelga, en donde se refieren a ella para su aseguramiento en los Estados Miembros, pero sin dar concepto alguno dándose por entendido.

El primero ocurrido en 1957, en la Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la OIT, la cual determinó la necesidad de adoptar una “legislación que asegure el ejercicio efectivo y sin restricción alguna de los derechos sindicales por parte de los trabajadores, con inclusión del derecho de huelga”

Posteriormente para el año 1970, la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, instó al Consejo de Administración a encomendar al Director General, diversas iniciativas con el propósito de “considerar nuevas medidas destinadas a lograr el respeto pleno y universal de los derechos sindicales en su sentido más amplio” y con esto, una atención particular al derecho de huelga, entre otros derechos.

El reconocimiento explícito del derecho de huelga como derecho fundamental, se sustenta en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el 19 de diciembre de 1966, suscrito por Chile el 16 de septiembre de 1969, y promulgado el 27 de mayo de 1989.

Este reconocimiento surge de una concreción de los artículos 6 y 7 de dicho pacto que consagra respectivamente, el derecho a trabajar, de la mano del derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que aseguren “una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: un salario equitativo e igual

por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie y condiciones de existencia dignas para ellos y sus familias.

Por ende, se hace imprescindible para la seguridad de estos derechos, el reconocimiento del derecho de huelga contenido en el artículo 8 letra d), donde los Estados Miembros del pacto se comprometen a garantizar el derecho a huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Continuando con la OIT, entrega su reconocimiento al derecho de huelga en su Convenio n° 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación de 1948 y el Convenio 98 de 1949 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, siendo ambos ratificados por Chile el 01 de febrero de 1999.

El Convenio n° 87 consagra en su artículo 3° n° 1 el derecho de “organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”, siguiendo en su artículo 10°, en el que precisa que por organización se entiende “toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

Para el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, “el derecho a huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales”²⁰, constituyéndose en un “corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87”²¹

Además de estos Convenios, existe variada legislación latinoamericana que reconoce el derecho de huelga y lo define en sus ordenamientos.

²⁰ OIT, La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª ed. (revisada), Ginebra, 2006, párr. 522, p. 115.

²¹ *Ibíd.*, párr. 523, p. 115

Entre estas podemos encontrar a Colombia, que en su Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 429 establece, “Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título”.

Por su parte México, el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo define huelga como “la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo”.

En Perú, el artículo 72 del Decreto Ley 25.593 sobre Relaciones Colectivas de Trabajo expresa que huelga es “la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo”.

En Bolivia, en su artículo 117 entrega una corta y limitada definición, señalando “el concepto de huelga sólo comprende la suspensión pacífica del trabajo”, muy similar a la definición entregada por Ecuador la cual establece en su artículo 467 del Código del Trabajo, “huelga es la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coligados”.

Por otro lado, El artículo 358 del Código del Trabajo de Paraguay define huelga como “la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales”.

Y por último, Venezuela entabla una definición en su artículo 485 de la Ley Orgánica del Trabajo donde dispone que “se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo” y

el artículo 175 del Reglamento de la Ley Orgánica señala que “la huelga supone la suspensión colectiva de las labores y cualquier otra medida que altere el normal desenvolvimiento del proceso productivo, concertada por los trabajadores y trabajadoras involucrados en un conflicto colectivo del trabajo para la defensa y promoción de sus intereses”.

Todos estos países tienen un reconocimiento del derecho a huelga que se encuentra garantizado con rango constitucional. Esto sucede además en Chile, Argentina y Uruguay, con la salvedad que en estos países el derecho no se encuentra definido en ningún ordenamiento jurídico, pero además en Chile, la huelga se desprende implícitamente del artículo 19 N°16 de la libertad del trabajo y su protección, en su inciso 4°, el cual señala este mecanismo de manera negativa al establecer la prohibición de los sectores que no pueden realizar huelgas en el país.

2. MODIFICACIONES A LA HUELGA EN CHILE.

2.1 La huelga en el modelo laboral antiguo.

El primer texto normativo que reguló las relaciones laborales en el país, fue aquel instaurado por el Código del Trabajo de 1931, el cual tuvo vigencia hasta el año 1973 a consecuencia del golpe militar que produjo un quiebre en el Estado de derecho, suspendiéndose entre muchos, los derechos sindicales y por lo tanto, la negociación colectiva y posterior huelga.

Dentro de sus características más destacadas, se puede señalar un carácter pro operario en las relaciones individuales de trabajo, aunque contradictoriamente poseía un sesgo discriminatorio, ya que hacía distinción entre los trabajadores que ejercían labores manuales denominados *obreros*, y aquellos que ejercían labores intelectuales denominados *empleados*, creando un régimen jurídico distinto según la categoría del trabajador.

Además, el Código tenía una rígida regulación de las relaciones colectivas de trabajo, definiendo la titularidad de los derechos de sindicación, así como también el marco de organización y acción de las agrupaciones de trabajadores en general.

Respecto a las organizaciones sindicales, se establecía un control político en su creación, exigiendo como requisito la autorización del Presidente de la República para obtener personalidad jurídica de sindicato²². En cuanto a la titularidad del derecho de sindicación, se excluía a los trabajadores del sector público y del sector agrícola, representando este último el porcentaje más alto de población asalariada del sector privado. Y finalmente, existía una distinción entre sindicatos industriales y sindicatos profesionales.

En lo relativo el derecho a huelga, fue regulado desde el artículo 540 al 546 del texto legal, estableciéndolo como un mecanismo de última ratio, que debía ejercerse una vez agotados los procedimientos de conciliación integrantes de la negociación colectiva.

Dentro sus características importantes, resalta que no se establecía plazo de duración del ejercicio de este derecho, considerándose indefinido, así como también entendiéndose prohibido el reemplazo de los trabajadores huelguistas.

Este modelo normativo fue el que reguló relaciones laborales por más de 40 años, sin embargo, sufrió modificaciones en los gobiernos de Eduardo Frei Montalva y Salvador Allende Gossens, a través de reformas que, si bien no generaron un cambio completo del modelo, sí fueron avances relevantes en áreas determinadas, siendo las principales la Ley N° 16.625 de Sindicación Campesina del año 1964 y la Ley N° 17.074 de Reajuste de las Remuneraciones de los Empleados y Obreros del año 1968.

²² Artículo 370 inciso 1° del CT 1931: “Los Sindicatos Industriales y Profesionales se considerarán legalmente constituidos una vez concedida la personalidad jurídica por el Presidente de la República”

2.2 Período de emergencia.

Posterior a esto, inicia un período conocido de *emergencia*, producido durante la dictadura cívico militar, en donde aún no se generaba un reemplazo del Código del Trabajo de 1931, pero sí se dictaron normas que se oponían a este, resultando inaplicable.

Dentro de tiempo se distinguen tres momentos. El primero se sitúa alrededor de los dos primeros años de la dictadura, y es caracterizado por normas de *emergencia inicial* y apuntan a la desarticulación de todas las organizaciones sindicales y sus mecanismos de acción, entre estos la huelga.

Continúa con un segundo momento, presidido por el Ministro del Trabajo, General de la Fuerza Aérea, Nicanor Díaz Estrada, quien entre los años 1974 y 1975 instó a una institucionalización de un sindicalismo corporativista-despolitizado, fundándose en el respaldo de grupos gremiales con tradición corporativista, los que no sólo cumplieron un rol colaborador, sino que contribuyeron en la defensa del gobierno militar contra las organizaciones internacionales que repudiaron las violaciones de derechos humanos que ocurrían en Chile.²³

Finalmente, el tercer momento, acontece entre los años 1976 y 1977, a cargo del Ministro del Trabajo y Seguridad Social, Sergio Fernández y Vasco Costa, los que intentan incorporar a los sectores sindicales no marxistas, en el marco de una política sindical que reconoce entidades laborales como agentes políticos sociales, pero sin renunciar a su encuadre autoritario.

En este tercer momento que Augusto Pinochet designa a José Piñera Echeñique como ministro del Trabajo y Previsión Social, quien asume esta cartera con la misión de detener el boicot contra las exportaciones, dando señales de apertura y a la vez de

²³ GARCÍA CORNEJO, Santiago, ULLOA SÁNCHEZ, María. LOS LÍMITES AL DERECHO A HUELGA EN LA LEY N° 20.940, 2017.

sentar las bases permanentes de un modelo sindical que libere las trabas a la iniciativa privada y que evite un reflote de la insurgencia²⁴

Es así como se pone fin al período de *emergencia*, y se da inicio a una nueva etapa que establecería una nueva institución laboral, la que terminará por reemplazar para siempre el antiguo Código del Trabajo de 1931.

2.3 Plan laboral y sus implicancias.

Es en ese momento que nace el Plan Laboral, instaurado por la dictadura cívico militar, planteando un particular modelo de negociación colectiva, tanto para el antiguo sistema de relaciones laborales como para el Derecho Comparado. Esta modificación se encuentra integrada a las *Siete Modificaciones* diseñadas por José Piñera, las cuales contemplaban no sólo el área laboral y su seguridad social, sino también áreas como salud, justicia, agricultura, entre otras.

Así, la primera de estas modernizaciones estuvo dirigida al mundo del trabajo, y en concreto, al derecho colectivo ya que, en palabras del mismo José Piñera, este sería más bien un plan sindical de trabajo.

En efecto, este modelo está compuesto por dos Decretos Ley del año 1979; el D.L. N° 2.756 publicado el 3 de julio sobre organizaciones sindicales y el D.L. N° 2.758 publicado el 6 de julio sobre negociación colectiva que, junto a otros cuerpos normativos, dan lugar a la Ley N° 16.620 del año 1987, originando el nuevo Código del Trabajo.

El nuevo modelo normativo se caracterizaba por establecer una flexibilidad, y en muchos casos, de desregulación en la normativa de las relaciones individuales de trabajo y, por otra, una rígida regulación ante las relaciones colectivas²⁵, limitando el

²⁴ NARBONA T. Karina. *Para una Historia del Tiempo Presente: lo que cambió el Plan Laboral de la dictadura*. 2015, p. 17

²⁵ UGARTE CATALDO, José Luis, *El nuevo Derecho del Trabajo*, Lexis Nexis, 2007, p. 206

poder de la organización laboral, ya sea como expresión de sus reivindicaciones directas o como expresión sociopolítica en representación de los sectores laborales.

Bajo esta lógica, los ideólogos del Plan Laboral le niegan a la negociación colectiva su función distributiva, considerándola únicamente aseguradora de la equivalencia entre remuneraciones y productividad²⁶

En cuanto lo que respecta a la huelga, fue el mismo José Piñera quien señaló: *“El Plan Laboral desdramatiza el conflicto social. La huelga ya no es un arma para imponer nuevas reglas del juego, deja de ser ese terrible instrumento de presión a través del cual los trabajadores fuerzan un mejoramiento artificial de remuneraciones – generando de paso daños a la comunidad y conmoción política y social- y pasa a ser lo que toda huelga debe ser: un instrumento de los trabajadores para demostrar con precisión el aporte que ellos, como equipo, realizan a la empresa en productividad”*²⁷

A la hora de evaluar los fundamentos detrás de esta regulación tan estricta ante el derecho de huelga, las actas de las Sesiones Secretas Legislativas de la Junta de Gobierno nos vislumbran el notorio descontento por parte de los legisladores de estos años.

Un claro ejemplo es la opinión del Director General de Carabineros, César Mendoza Durán, partícipe de la Sesión Secreta Legislativa de fecha 25 de junio de 1979, que declara a raíz de la huelga en el acta N°372-A lo siguiente:

“Personalmente, soy enemigo de las huelgas por estimar que ellas no deberían existir a esta altura de la evolución de la sociedad. Sería lo mismo si ahora hubiera, por ejemplo, malones, o que por dificultades que hubiera entre la Municipalidad de La Reina y la de Las Condes éstas pudieran declarar la guerra. Sería inconcebible. Sin embargo, aquello era perfectamente lícito y normal en tiempos de los araucanos. A fines del siglo pasado y comienzos del presente la huelga era muy lícita por razones que todos conocemos, pero ahora mi opinión personal es que es innecesaria

²⁶ LÓPEZ FERNANDEZ, Diego, *La ineficacia del derecho a negociar colectivamente en Chile*, en VV.AA., *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*, cit. (n. 3), p. 64

²⁷ PIÑERA, José. *La revolución laboral en Chile*, Santiago, 3ª edición, Santiago, Zig-Zag, 1990, p. 49-51

(...) Sin embargo, como esto no lo aceptan los organismos internacionales, entonces establezcamos el derecho de huelga como es tradicional, pero 30 modifiquemos el procedimiento, la reglamentación y, a lo mejor, podemos llegar a algo mejor”.

Por consiguiente, se puede comprender el comportamiento de la huelga durante estos años debido a que, si bien se reconocía la posibilidad de su utilización, esto era posible sólo bajo rigurosas condiciones.

En la primera condición, el periodo de huelga no podía pasar de los 60 días; después de ese plazo eran las proposiciones patronales las que debían aplicarse, perdiéndose así la posibilidad de negociación y sosteniendo una presión mayor. Por otro lado, la decisión de paralizar el trabajo podía, en cualquier momento, ser expuesta ante una nueva votación si tan sólo lo exigía el 10% de los trabajadores, además de eso, el empleador siempre tenía a su favor la posibilidad de declarar el lock-out –cierre temporal de la empresa en huelga- y la autorización para contratar trabajadores de reemplazo.

La ley no fue capaz de reconocer los múltiples fines que puede tener una huelga, considerándolo sólo dentro del proceso de negociación colectiva y negando su expansión, por ejemplo, huelgas de solidaridad, por incumplimiento de contrato, por fines políticos, entre otros. Se limitan, además, las ocasiones en que esta puede llevarse a cabo y se sobre-regula, volviendo más engorroso el procedimiento.

Por último, y como corolario, un cierto número de actividades llamadas de utilidad pública, como la salud, el aprovisionamiento o la seguridad nacional fueron excluidas de poder utilizar la huelga.

El Plan Laboral instauró la idea de reconocimiento hacia los derechos sindicales y colectivos, reconociéndolos expresamente en un ordenamiento, pero de manera tan reducida que su realización parecía prácticamente insostenible²⁸. También

²⁸ ROJAS MINO, Irene. Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Rev. derecho (Valdivia)* [online]. 2017, vol.30, n.1 pp.9-31. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-

defendía la libertad de afiliación voluntaria, así como el pluralismo sindical, pero de manera de favorecer la multiplicación y la competencia en cada empresa de pequeños sindicatos que finalmente perderían el poder de negociación real.

Finalmente, si bien el derecho a huelga fue reconocido, esta se diluía como herramienta de presión de los trabajadores, ya que no la dotaba de la posibilidad de paralizar efectivamente el centro de trabajo.²⁹

Por ende, variada doctrina llega a la conclusión que este modelo se compone de cuatro pilares que lo fundan. El primero de ellos es una negociación colectiva limitada a la empresa, con procedimiento híper reglado y con gran reduccionismo de las materias sujetas a negociación.

El segundo pilar sería una huelga no paralizadora, al existir posibilidad de reemplazo de trabajadores huelguistas y plantear de manera muy reduccionista el alcance de la huelga, excluyendo muchas modalidades de la misma.

Siguiendo por un Liberalismo organizativo con paralelismo organizacional entre grupos negociadores y sindicatos, y entre estos últimos, dentro de la misma empresa.

Por último, una organización sindical despolitizada, anclando las reivindicaciones sindicales únicamente a aquellas de índole económico dentro de la empresa, desvinculándolo de asuntos generales de la sociedad.

2.4 Vuelta a la democracia.

Luego del quiebre vivido en el período de dictadura militar, la principal interrogante en cuanto a lo legislativo, se basaba en la decisión de qué debía ser cambiado o removido y qué cosas debían obtener su continuidad. Uno de los puntos de mayor discusión se basaba en que parte de la población más acaudalada del país

09502017000100001&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0718-0950. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502017000100001>

²⁹ FERNANDEZ BASIGNAN, Fernanda. Estudio Crítico de la Reforma Laboral Chilena: Análisis Normativo y Discursivo. 2017. Pág.19

consideraba al Código de Trabajo como la base de un modelo económico que no estaban dispuestos a modificar, pero, por otro lado, la población chilena aclamaba por un cambio apelando a la ilegitimidad de origen de la institucionalidad laboral.

El gobierno de Aylwin, decidió optar por una “innovación”, la que integraba factores de cambio como también de continuidad, pero sin constituir a una reforma laboral propiamente tal, sino más bien a un ordenamiento y restitución de los derechos más básicos para los trabajadores.

Los cambios más imponentes, se ven a partir de los años 1990 con la promulgación de cinco leyes laborales sobre terminación de contrato de trabajo, contrato individual de trabajo, organizaciones sindicales y negociación colectiva, entre otras, que terminaban con aquellos aspectos del Código Laboral que no tenían conexión con las relaciones laborales. Además de esto, se establecieron fueros sindicales, limitaciones al libre despido al probar las necesidades de la empresa y de manera leve, comienza a mejorar la negociación colectiva. Por último, en el año 1994 se producen correcciones en el sistema de pensiones, aunque manteniendo el sistema privado de administración de estos fondos.

Desde entonces, el país no experimentó grandes reformas, realizándose cambios menores y aislados por parte de los gobiernos de Concertación.

El gobierno de Frei Ruiz-Tagle propuso una reforma laboral enfocada en facilitar la sindicalización y el ejercicio de la negociación colectiva, lo que cambiaría de manera sustancial las relaciones laborales, sin embargo, no pudo ser llevada a cabo en el Senado debido a la inflexible oposición de la derecha y los sectores empresariales, pero de todas formas logra suscribirse los convenios 97 y 98 de la OIT, tornándose claves para la discusión sobre reformas laborales.

Posteriormente en el gobierno de Ricardo Lagos, tras los diálogos entre empresarios y la CUT, presentó un proyecto de sindicalización y flexibilidad, ignorando temas relacionados con la negociación colectiva, motivo por el cual recibiría fuertes críticas de ambos sectores políticos.

Es en el año 2001 donde se promulga la ley 19.759, que introduce modificaciones tanto a los derechos individuales como colectivos en el Código de Trabajo, estableciéndose el seguro de cesantía, pero más importante, con estas modificaciones se replantea el reemplazo a la huelga, el que es mantenido, pero con un costo mayor por bono de reemplazo. Además de esto, se intenta fortalecer la libertad sindical a raíz de los convenios suscritos con la OIT.³⁰

Luego de esto, se impulsaron una serie de proyectos legislativos, los que incluían procedimientos de juicios laborales, protección al empleo y salario con políticas en contexto de la crisis, entre otros.

Finalmente, el gobierno de Sebastián Piñera, no abarca los temas de la institucionalidad laboral, la sindicalización o negociación colectiva, sino que pone énfasis en la creación de empleos y su fiscalización. Por otro lado, se promulga la ley de posnatal de 6 meses a iniciativa del Ejecutivo con indicaciones del Congreso.

3. ESTADO ACTUAL LEGISLATIVO

3.1 Reforma laboral, Ley 20.940

Posterior a los periodos desarrollados anteriormente, con el gobierno de Michelle Bachelet llega la reforma contemplada en la ley 20.940, siendo parte de las grandes transformaciones del modelo chileno. Sus objetivos principales consistían en ampliar y mejorar la calidad de la negociación colectiva, promoviendo relaciones laborales basadas en el diálogo, la cooperación y el equilibrio entre las partes y fortalecer la participación sindical, instaurando un movimiento sindical representativo y de calidad

³⁰ Chile. Ley 19.759. 27 de septiembre del 2001. Código del Trabajo.

que contribuya al desarrollo del país, de las empresas y de los trabajadores y trabajadoras.³¹

El contenido de esta ley se centraba en cuatro artículos y seis disposiciones transitorias que modificaban, derogaban o sustituían un total de ciento cuarenta y cinco artículos vigentes del Código de Trabajo, siendo una modificación completa al libro IV, reemplazándolo con uno nuevo, además de realizar modificaciones a otras materias en relación a la regulación de los sindicatos, incluyéndose normas de género. Por otro lado, se incluye la regulación del derecho a información y de pactos de adaptabilidad y se crean nuevas institucionalidades como el Consejo Superior Laboral y el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Además, extendía la cobertura a la negociación colectiva a los trabajadores que estaban excluidos de ejercerla, prohibiciones que habían sido objetadas por órganos de control de la OIT, tales como trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje de grandes empresas, entre otros.

Otra modificación fue el reconocimiento al sindicato como sujeto principal de la negociación colectiva en representación de sus afiliados, pudiendo negociar en procedimiento reglado y no reglado, permitiéndose la figura de grupos negociadores sólo en aquellas empresas en que no exista sindicato con derecho a negociar colectivamente, bajo modalidad semireglada. También reconoce al sindicato interempresa el derecho a negociar regladamente en el ámbito de la empresa, siempre y cuando cumplan con el quórum para negociar que se exige al sindicato.

Para Caamaño la reforma laboral puso en evidencia que ésta no fue la tan anhelada oportunidad para reconciliar nuestra legislación laboral con el derecho a la libertad sindical, ajustándola, a lo menos, a las reglas básicas emanadas de los convenios de la OIT que el país ha ratificado. Es más, pareciera que la ansiada libertad sindical está aún demasiado lejos. Por tanto, sigue latente el desafío de

³¹ ARELLANO ORTIZ, Pablo. Reforma Laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2017. n.49, pp.283-304.

reformular las bases fundantes del sistema de relaciones laborales colectivas y conectarlas con la concreción de un verdadero Estado democrático de Derecho en el país³²

Por su parte Arellano Ortiz comparte la evaluación realizada por el anterior autor, señalando que el modelo de relaciones laborales no ha sido cambiado. Se mantienen las reglas básicas sobre las cuales se estructura la regulación de los fenómenos laborales. Sin embargo, una evaluación bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales no resulta ser muy sencillo³³.

Portilla Frost en su análisis doctrinal y jurisprudencial agrega que, nuestra actual regulación no protege el derecho a huelga de manera apropiada y acorde a la legislación internacional, es más, se reconoce que incluso existe regulación que lo vulnera. De ahí que se proponga eliminar ciertas instituciones de tal manera que se fortalezca este derecho humano, lo que, a su vez, también va en concordancia con la jurisprudencia actual de la Corte Suprema chilena, como bien, señala el mensaje del proyecto.³⁴

Uno de los mayores saltos que dio esta reforma en cuanto a la huelga, fue prohibir los reemplazos de trabajadores durante su desarrollo, considerándose en el artículo 345 inciso 2° del Código del Trabajo como una práctica desleal grave.

A esto se suma el Dictamen Ord. N° 441/7 de 25.01.2017, de la Dirección del Trabajo, pronunciándose sobre las normas incorporadas por la Ley 20.940 en materia de huelga:

“se colige que el legislador ha establecido la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga, sea utilizando personal interno o externo, disponiendo además que la trasgresión de tal prohibición da lugar a una práctica desleal grave, habilitando a la

³² CAAMAÑO ROJO, Eduardo. Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2016

³³ ARELLANO ORTIZ, Pablo. Reforma Laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2017

³⁴ PORTILLA FROST, Camilo Ignacio. El derecho a huelga en la reforma laboral chilena: análisis desde el derecho internacional, la doctrina y la jurisprudencia. 2016.

administración y a la autoridad judicial competente para reprimir la infracción conforme a la ley.”

“Reafirma la ilicitud comentada, la tipificación que hace, en lo pertinente, el artículo 403 del Código del Trabajo, que encabeza el Título IX “De las prácticas desleales y otras infracciones en la negociación colectiva y su sanción”, precepto que, en sus letras d) y e), dispone lo siguiente:

Artículo 403.- Prácticas desleales del empleador. Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes:

d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro.

e) El cambio de establecimiento en que deben prestar servicios los trabajadores no involucrados en la huelga para reemplazar a los trabajadores que participan en ella.”

Además, se añade:

“(…) el legislador excluye del ilícito de prácticas desleales todas aquellas medidas del empleador que adaptan o ajustan los recursos de la empresa para obtener que los trabajadores no involucrados en la huelga ejecuten sus funciones contractuales, siempre que sean indispensables para ello.

Son, por ende, adecuaciones o ajustes organizativos que el empleador puede razonablemente realizar sobre los medios personales y materiales con que cuenta la empresa, con la finalidad exclusiva de asegurar el cumplimiento de las funciones que los trabajadores no huelguistas han pactado en sus contratos individuales, debiendo, en todo caso, ser medidas a tal punto necesarias que, sin ellas, tales dependientes no podrían desarrollar las tareas convenidas en sus contratos de trabajo.”³⁵

Sumado a esta prohibición, esta reforma entrega otras modificaciones respecto a la huelga como la regulación del procedimiento para la calificación de empresas en que este derecho no puede ser ejercido, además establece un procedimiento de arbitraje obligatorio y gratuito para los trabajadores que no pueden desarrollar su derecho a huelga y por último, consagra el deber del sindicato de proveer el personal necesario para cumplir los servicios mínimos a través de los equipos de emergencia.

Una de las críticas que obtuvo este proyecto de ley, fue dada por la Cámara Nacional de Comercio, manifestando su visión de la huelga como una etapa dentro de la negociación colectiva que evidencia su fracaso, señalando que el proyecto no está

³⁵ Dirección del Trabajo, Ord. N° 441/7. 25 de enero 2017. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-161691.html>

velando por la continuidad futura de la empresa, principalmente de las pequeñas y medianas. Por su parte, SOSOFA agrega que el proyecto aumenta la conflictividad de la negociación colectiva y restringe de forma desproporcionada las facultades de administración de la empresa.³⁶

Otra crítica provino de la ex Ministra del Trabajo Evelyn Matthei, quien afirmaba que el proyecto incentivaba la huelga y el conflicto, señalando que la “cancha” no se equilibra (como había señalado anteriormente Michelle Bachelet en la presentación del proyecto), sino que masacra a la micro, pequeña y mediana empresa.³⁷

Estas opiniones vertidas sobre la ley proyectan una clara visión sobre la parte de la población que no ve de buena forma la potencialidad de los derechos colectivos, y señalan a la huelga como un método peligroso para la economía del país.

El otro lado de la moneda lo toma el profesor Ugarte, afirmando que si bien el proyecto presenta moderados avances tales como la eliminación del reemplazo en huelga, mantiene una continuidad ideológica del Plan Laboral, puliendo únicamente sus aspectos más vergonzosos desde el punto de vista de los estándares internacionales.³⁸

3.2 La huelga en la ley 20.940

A pesar de ser modificado por completo, la huelga continúa situada en el libro IV del Código del Trabajo a raíz de la negociación colectiva, donde regula el procedimiento reglado y forzoso del mismo. En este punto es preciso señalar que aun cuando el legislador insista en situar a la huelga como una etapa más dentro de la

³⁶ SOSOFA. Reforma Laboral y su impacto en la empresa. Intervención en sesión de Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados. 2 de marzo, 2015. Disponible en: <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=28426&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

³⁷ MATTHEI, Evelyn. Reforma al Código del Trabajo. Intervención en sesión de Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados. 3 de marzo, 2015. Disponible en: <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=28660&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

³⁸ ERMINDA UGARTE, Oscar. Revista de Derecho Laboral, tomo XLVI, N° 211, pág. 336. Uruguay.

negociación colectiva reglada, no debe olvidarse el carácter de derecho fundamental que ésta tiene, motivo por el cual puede ser ejercida por los trabajadores al margen del procedimiento a propósito del cual se regula.³⁹

Este procedimiento, se inicia de acuerdo al inciso primero del artículo 347 del Código del Trabajo, con su convocatoria y votación, donde la comisión negociadora sindical deberá convocar a la votación de la huelga con a lo menos cinco días de anticipación a su realización, la cual atenderá a la existencia o no de instrumento colectivo vigente dentro de la empresa. Así en el caso de existir dicho documento, según el artículo que precede, la huelga deberá votarse dentro de los últimos días de vigencia, y en el caso de no existir, la votación deberá ser realizada dentro de los últimos cinco días de un total de cuarenta y cinco, contados desde la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo.

Además, el artículo 349 incorpora la obligación que recae sobre el empleador al deber facilitar la realización normal de la votación de la huelga, otorgando permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir al acto de votación, pero como contrapartida y atendiendo a que en este momento no se conforma la huelga como tal, este mismo artículo agrega el deber de la comisión sindical de organizar el proceso de votación, evitando alterar el normal funcionamiento de la empresa.⁴⁰

Por lo que respecta a la votación propiamente tal, el legislador mantuvo en el artículo 350 del Código, las características contenidas en el anterior artículo 372.

En cuanto al quórum de votación, se sigue con la línea de la mayoría absoluta de trabajadores representados por el sindicato, no siendo considerados los trabajadores que se encuentran para ese momento con licencia médica, feriado legal o fuera del lugar habitual donde se prestan servicios por requerimiento de la empresa.

³⁹ GARCÍA CORNEJO, Santiago José, ULLOA SÁNCHEZ, María Esperanza. 2017. *Los límites al derecho a huelga en la ley 20.940*. Tesis Pre Grado. Universidad de Chile.

⁴⁰ Dirección del Trabajo, Ord. N° 0441/007. 27 de enero 2017. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110993.html>

Una vez aprobándose la huelga, esta debe hacerse efectiva al quinto día siguiente a su aprobación a partir del inicio de la respectiva jornada. Este periodo fue aumentado con la reforma, ya que anteriormente la huelga se hacía efectiva al tercer día siguiente de su aprobación.

Cabe destacar, que según el artículo 351 de mediación obligatoria, el periodo de inicio de huelga de cinco días posteriores, puede ser prorrogado por intervención de la Inspección del Trabajo.

Siguiendo con este artículo, establece que dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, ambas partes pueden solicitar mediación con el Inspector del Trabajo competente. De transcurrir cinco días hábiles y no habiendo llegado a acuerdo por las partes, el Inspector dará por finalizada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al día hábil siguiente, pero de todas formas, las partes pueden solicitar prórroga por máximo cinco días, para que la mediación siga desarrollándose.

Por otro lado, esta reforma introdujo un nuevo procedimiento, en virtud del cual, estando iniciada la huelga, la comisión negociadora de la empresa puede presentar una nueva propuesta en conformidad a las reglas que artículo 346 establece para la oferta final. Esta propuesta deberá ser sometida a votación por los trabajadores quienes deberán aprobar nuevamente por un quórum de mayoría absoluta dentro de cinco días hábiles de presentada la oferta.

Otra modificación ingresada en esta ley, es respecto a la reincorporación individual del trabajador, ya que el artículo 357 establece que el empleador posee una prohibición de ofrecer o aceptar la reincorporación de los trabajadores que se encuentran en huelga a excepción de que se cumplan ciertos requisitos copulativos en relación a la última oferta, tales como la observancia de formalidades y oportunidades establecidas en el artículo 346, que esta oferta tenga idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente y por último que contemple una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para todo el periodo del contrato.

El trabajador que se reintegre lo hace en condiciones idénticas a las de la última oferta del empleador y deja de estar afecto a la negociación colectiva.

Esto fue una gran modificación, ya que con el anterior artículo 383, el empleador podía rechazar la reinstalación de los trabajadores si esta abarcaba a todos los trabajadores y estipulaba que el reintegro de más de la mitad de los trabajadores daba término a la huelga.

Ante esto la Dirección del Trabajo señaló:

(...) la eliminación del referido efecto colectivo del reintegro mayoritario obliga a sostener que la figura de reincorporación del trabajador durante la huelga, cuando lo hace conforme a la ley, solamente tiene una naturaleza y una consecuencia individual, subsistiendo la huelga, con todos sus alcances, respecto del grupo de trabajadores que aún participen del proceso negocial aun cuando su cantidad se haya reducido a la minoría.

Del mismo modo, el precepto en análisis, en su inciso final, establece que la facultad de reincorporarse no puede ejercerse de modo que afecte el ejercicio del derecho a huelga por parte de los demás trabajadores involucrados en la negociación.”⁴¹

3.3 Regulación en la Constitución Política de la República.

La legislación chilena en cuanto al derecho de huelga, posee una distinción ante el plano del Derecho Comparado, debido a ser una excepción de la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo ya que, al tener sus bases en el renombrado plan laboral, ofrecía un panorama hostil para los derechos sindicales y colectivos, coartando este tipo de espacios. Por lo tanto, no parece extraño que, para la Carta Fundamental aún vigente, el reconocimiento de este derecho se haya establecido de manera implícita y negativa.

⁴¹ Dirección del Trabajo, Ord. N° 441/7. 25 de enero 2017. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-161691.html>

La Constitución Política de la República establece lo que se puede señalar como reconocimiento al derecho de huelga, en su artículo 19 N°16 incisos cuarto, quinto y sexto, a raíz de la negociación colectiva, disponiendo:

Artículo 19. “La Constitución asegura a todas las personas:”

16° [...] La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas 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, el 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.

En caso de analizar el numeral, no hay que detentar mayor entendimiento para notar que el derecho de huelga como derecho constitucional no se encuentra realmente visible o presente, por lo que no asegura el derecho, sino más bien el artículo le daría un superficial tratamiento a raíz sólo del derecho de negociación colectiva, descartando cualquier otra funcionalidad que podría tener la huelga en el país.

Siguiendo con su análisis, se encuentra gran carga de términos negativos dentro de un mismo numeral, tales como “no podrán”, “tampoco podrán” y “prohibición”, desprendiéndose la notoria limitación y restricción que el derecho tendría desde su carta fundamental.

Por otro lado, tampoco es entregado un contenido valórico de lo que se puede entender por huelga, prescindiendo de otorgarle una finalidad a esta misma, sino que se presenta como *ultima ratio* a un proceso de negociación colectiva fallido.

Por lo tanto, para entender el derecho reconocido, la doctrina ha señalado que debido a la prohibición de un sector para realizar huelgas, se intuye que el otro sector de la población por el contrario, sí podría, incluso, es uniforme en considerar que en virtud del artículo 5 inciso 2° de la misma Constitución Política de la República, los tratados internacionales que consagran derechos humanos adquieren rango constitucional, siendo imperativa la aplicación de los derechos y obligaciones establecidos en dichos instrumentos internacionales⁴².

Pedro Irureta se suma a este pensamiento, señalando que en la Constitución de 1980 la huelga no se reconoce como un explícito derecho de los trabajadores, aun cuando indirectamente se admite su existencia⁴³.

Ante esto Gamonal sostiene que son diversas las tesis esgrimidas, como por ejemplo la *tesis dogmática*, según la cual el derecho a huelga se deriva de otros derechos reconocidos constitucionalmente como la libertad sindical y la negociación colectiva; *la tesis del bloque de constitucionalidad*, que fundamenta la consagración constitucional de la huelga a partir del inciso 2° del artículo 5 de la Carta Fundamental y de que Chile ha ratificado tratados internacionales que la contemplan como un derecho fundamental; y por último la *tesis implícita*, que como su nombre lo indica, sostiene una consagración implícita de la huelga en la redacción del texto constitucional.

En consecuencia, la técnica de señalar quiénes tienen prohibido declararse en huelga acarrearía el indicio de consagrarla como derecho para todos aquellos que contrario sensu no están contemplados en dicha restricción.

⁴² MEDINA, C., “El Derecho Internacional de los Derechos Humanos”, en MEDINA, C. y MERA, J., Sistema jurídico y Derechos Humanos; Cuadernos de Análisis Jurídicos, Serie Publicaciones Especiales n° 6, Universidad Diego Portales, Santiago, 1996, p.64

⁴³ IRURETA URIARTE, Pedro. “Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del artículo 19 n°16 de la Constitución chilena”. Colección de Investigaciones Jurídicas. UAH N°9, 2006, p.188

La Corte Suprema también se pronunció ante esto y manifestó que en nuestro país la Constitución de 1980 implícitamente reconoce la huelga como derecho y sólo la prohíbe para los funcionarios del Estado⁴⁴

No obstante a este análisis, la Constitución Política de la República se vuelve a mostrar reacia ante este derecho al no estar contemplado dentro de su artículo 20, el cual excluye a la huelga de estar sujeta a tutela ante un recurso de protección.

⁴⁴ Corte Suprema, Rol N°7.244, de 30 de agosto de 1988. Citado en: Informe anual sobre derechos humanos en Chile. 2008

CAPÍTULO II

AFECTACIÓN AL DERECHO DE HUELGA.

1.- LIMITES DEL DERECHO A HUELGA.

Como se ha manifestado anteriormente, la huelga en Chile no ha sido tratada con la importancia y reconocimiento que merece ser tratado este derecho fundamental, concluyéndose que se está muy por debajo de lo que en el plano internacional lo reconocen ya que, a pesar de las diferencias, tanto de sistemas jurídicos como sociales, se reconoce que la importancia de este derecho radica en establecer relaciones laborales mayormente igualitarias.

Basta con una lectura a la normativa vigente del país en cuanto a la huelga, para vislumbrar las trabas que el derecho debe sortear para poder ser desarrollado de manera óptima por los trabajadores, ya que este mecanismo al estar reglado en base a un término de conflicto, limita su ejercicio pleno.

1.1 Límites externos o sustanciales.

El derecho a huelga, al no ser un derecho absoluto, debe convivir en su ejercicio con los derechos de los trabajadores tanto huelguistas como no huelguistas, empleadores, y en general, la comunidad social.

De esto provienen una serie de límites como los conocidos *externos o sustanciales*, los cuales los podemos definir como los principios jurídicos generales que deben observarse en el ejercicio del derecho a huelga. Estos son determinados para la defensa y protección de otros bienes jurídicos que pueden verse afectados ante el desarrollo de esta. En consecuencia, una huelga puede ser considerada ilícita en caso de exceder estos límites, ya que sería considerada como un ejercicio abusivo del derecho.

Según lo desarrollado en la tesis de Aguirre Salas, son considerados como principios limitantes del derecho a huelga, tales como el orden público, las buenas costumbres y la buena fe, además de agregarse por parte de la doctrina, la derivación de estos tres principios en el principio de razonabilidad y la necesidad de que el ejercicio de la huelga se ajuste a los fines para los que se le dio cabida en el ordenamiento jurídico, esto es, que cumpla su función social.⁴⁵

A) ORDEN PÚBLICO.

El orden público es el núcleo central y constante del orden social, ya que comprende el conjunto de reglas esenciales al mantenimiento de la sociedad, y que atendiendo al interés general y con esto, asegurando una convivencia pacífica, equilibrada y segura.

El concepto de orden público no es definido por la Constitución ni la ley, y la doctrina coincide en que es un concepto difuso, amplio e impreciso, ante eso nuestra doctrina ha recogido la definición jurisprudencial de orden público como “la organización considerada como necesaria para el buen funcionamiento general de la sociedad.”⁴⁶

⁴⁵ AGUIRRE SALAS, Camila. *Eficacia y efectividad del derecho de huelga en Chile*. Tesis pre grado. Chile. Universidad de Chile. 2015, p.51

⁴⁶ VIAL, Víctor. *TEORIA GENERAL DEL ACTO JURIDICO*, Editorial Jurídica de Chile, Quinta Edición, 2007

Por otro lado, Arturo Fontaine agrega a la definición, que literalmente orden público significa orden social, en el sentido de arreglo o disposición adecuada de la sociedad civil. Ahora bien, decimos que una cosa está ordenada cuando todas sus partes están dispuestas u orientadas hacia el fin de la misma cosa. Las partes o elementos de la sociedad son los individuos humanos. Por consiguiente, el orden público consistirá en la disposición u orientación de los individuos hacia el fin de la sociedad.⁴⁷

Este principio es expresamente señalado por el Comité de Libertad Sindical, cuando se refiere a la intervención de la policía durante la huelga, precisando que:

*Cuando se produce un movimiento de huelga, las autoridades sólo deberían recurrir a la fuerza pública si se halla realmente amenazado el orden público. La intervención de la fuerza pública debe guardar relación con la amenaza al orden público que se trata de controlar, y los gobiernos deberían tomar disposiciones para que las autoridades competentes reciban instrucciones adecuadas con el fin de eliminar el peligro que implican los excesos de violencia cuando se trata de controlar manifestaciones que pudieran entrañar alteración al orden público.*⁴⁸

B) BUENAS COSTUMBRES

Al precisar lo que este proyecto recoge del término *buenas costumbres*, se recurre caso a la definición que las establece como comportamientos habituales y comunes de los miembros de una sociedad que se ajustan a la moral imperante en ésta, considerando que la pauta de la moral de una determinada sociedad en una época también determinada no la dan los ascetas, sino el término medio de los componentes de una agrupación social.⁴⁹

⁴⁷ FONTAINE, Arturo. *De la noción de las buenas costumbres en el Derecho Chileno*, Imprenta Chile, Santiago. 1945, p.18.

⁴⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 5ª ed. (revisada), Ginebra, 2006, párr. 638

⁴⁹ ALESSANDRI Arturo, SOMAVARRIA Manuel, VODANOVIC Antonio, Editorial Jurídica de Chile, 1998. p.56

Este correspondería a otro concepto nombrado por la Constitución y que se encuentra dentro de nuestro ordenamiento jurídico, pero del que no se entrega concepto alguno, siendo ambiguo para la doctrina.

Se ha planteado que las buenas costumbres son las exigencias mínimas de sociabilidad impuestas en resguardo del bien de la sociedad, las que comprenden generales de integridad y de ética que deben observarse en las relaciones de la comunidad en general⁵⁰

En conclusión, se afirma que las buenas costumbres constituyen a un limitante en el derecho a huelga, ya que debe estar sujeto durante todo su proceso, a los patrones mínimos de sociabilidad, integridad y ética, dejando abierto un espacio subjetivo o interpretativo de una falta al principio.

C) BUENA FE

Este principio se torna una de las bases de nuestro ordenamiento jurídico al encontrarse implícito en todas las figuras e institutos del derecho, tanto en lo público como privado, configurándose como un principio general y supletorio en Chile.

La buena fe comprende deberes que se imponen al titular de un derecho en consideración a la especial relación que tiene con el sujeto pasivo del derecho, esto es, con la persona que soporta el ejercicio de ese derecho. La buena fe es aplicable a toda situación en que surjan deberes recíprocos de cuidado⁵¹

⁵⁰ Enrique Barros Bourie. *"Introducción a la doctrina del abuso de derecho. Límites a los derechos subjetivos privados"*. Derecho y Humanidades, Universidad de Chile. 1999. p.103

⁵¹ AGUIRRE SALAS, Camila, *Eficacia y efectividad del derecho de huelga en Chile*. Tesis pre grado. Chile. Universidad de Chile. 2015. p.55.

La doctrina, estableció una distinción dentro de la misma concepción de buena fe, esto es, dividir la buena fe en un ámbito objetivo y subjetivo, la primera de ellas se entiende como una regla de conducta basada en la honestidad, rectitud y lealtad, conforme a un modelo de comportamiento del buen padre de familia. Por otro lado, en el ámbito subjetivo se señala como la legítima creencia de obrar conforme a derecho y en la razonable ignorancia de no dañar un interés ajeno tutelado por el derecho.

Este principio sumado al principio de las buenas costumbres, configuran una doctrina llamada *del abuso del derecho*, la cual pretende señalar los límites al ejercicio de los derechos, de forma que si llegasen a ser traspasados, se pueda considerar un ejercicio abusivo, abordándolo como mecanismo de corrección al ejercicio excesivo o anormal de un derecho.

La doctrina anteriormente señalada, plantea que los derechos al ser reconocidos por ley, van dirigidos hacia una satisfacción de intereses colectivos, por lo tanto, estos deben ejercerse de conformidad con la función social para la cual son establecidos.

A partir de esta consideración, esta doctrina sostiene que el ejercicio de los derechos reconoce un límite moral implícito, que consiste en la observancia de estándares mínimos de conducta de respeto a la comunidad. Luego, el abuso de derecho se configura cuando el titular de un derecho contraviene estos estándares mínimos de conducta⁵²

Por lo tanto, el principio de buena fe consiste en una limitación al derecho a huelga debido a su calidad de derecho subjetivo y entregar una serie de facultades a los trabajadores, debe ser desarrollado correspondiente al deber de conducta, lo que quiere decir, que deben llevar un comportamiento honesto, leal, confiable, transparente y solidario.

⁵² AGUIRRE SALAS, Camila. *Eficacia y efectividad del derecho de huelga en Chile*. Tesis pre grado. Chile. Universidad de Chile. 2015. p.56.

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical se pronuncia señalando que el derecho de huelga debe respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas cuando la legislación así lo dispone, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma.⁵³

Por lo tanto, se puede deducir que un acto contrario al principio de buena fe, sería una presión ejercida por la empresa o trabajadores no huelguistas para desistir del derecho, o por el contrario, presión por los huelguistas a los trabajadores no huelguistas para que se adhieran a la manifestación.

Nuevamente el Comité de Libertad Sindical se refiere explícitamente a este principio al agregar que “la no contestación a un pliego de peticiones puede ser considerada como una práctica desleal contraria al principio de buena fe en la negociación colectiva que puede acarrear ciertas sanciones que prevea la legislación pero sin que lleguen a la obligación legal del empleador de pagar los días de huelga que es una cuestión que debería dejarse a las partes concernidas.”⁵⁴

Además de “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”⁵⁵

En consecuencia, este principio soporta tanto a los trabajadores que se encuentran inmersos en la huelga, como también a quienes soportan su ejercicio.

⁵³ OIT, La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª ed. (revisada), Ginebra, 2006, párr. 652

⁵⁴ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, párr.657

⁵⁵ *Ibíd.*, párrafo 635 y 633.

D) RAZONABILIDAD

Este principio se suma a los que están orientados a limitar el ejercicio abusivo del derecho conferidos por ley, por lo tanto, se puede entender como un desarrollo ajustado a la razón.

Américo Plá manifiesta que “el principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Se trata, como se ve, de una especie de límite o de freno formal y elástico al mismo tiempo, aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.”⁵⁶

Llevando el principio a la aplicación en la huelga, se desprende que esta debe desarrollarse sin exceder los parámetros de razonabilidad y sentido común. Debido a esto, el Comité de Libertad Sindical ha reiterado que no quedan amparados por los principios de libertad sindical los actos de huelga en la medida que pierden su carácter pacífico.

Además, al ser este principio análogo al principio de proporcionalidad, en el ejercicio del derecho de huelga tampoco es aceptable que los daños que se hayan causado en su desarrollo sean desproporcionados en relación a los motivos que dan origen a la acción reivindicativa o de protesta, considerándose los derechos de quienes soportan sus consecuencias.

⁵⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, 3° edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1998.p 284

E) FUNCIÓN SOCIAL

El principio de función social, puede ser entendido como la meta o finalidad para lo que el derecho es ejercido, con otras palabras, sería el propósito de los trabajadores al ejercer la huelga.

Para Josserand significa que “cada uno de los derechos tiene su propia misión que cumplir, lo que equivale a decir que cada derecho debe realizarse conforme a los fines de la institución”.⁵⁷

Lo que el autor señala es que los derechos al ser reconocidos por ley satisfacen intereses colectivos como anteriormente se había señalado, por lo que cada derecho se conforma mediante un fin o función social para el que fue establecido. Así surge la noción de relatividad de los derechos subjetivos y del ejercicio solidario de estos.

En el caso de la huelga, su función social estaría dirigida a la protección y promoción de los intereses de los trabajadores, por lo que su ejercicio se debe ajustar a la función social que el ordenamiento jurídico le ha reconocido.

Por lo tanto, en caso que el derecho de huelga sea ejercido con una finalidad distinta a la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores, se desvirtúa y constituye un abuso de derecho, una extralimitación en su ejercicio.

2.2 Límites internos o formales.

Los límites internos o formales, se pueden definir como aquellos que están impuestos por las normas que regulan su ejercicio y su importancia radica en que en base a la vulneración que sufre el derecho, la huelga deviene en ilícita.

⁵⁷ JOSSERAND, L., Del abuso de derecho y otros ensayos, 1º edición, Editorial Temis, Bogotá, 1982. P.86

Respecto a la teoría de los límites internos, es válido lo expuesto en torno al contenido del derecho a huelga en cuanto a la delimitación teórica de estos límites. De todas maneras, parece ser que la doctrina ha rechazado esta teoría en favor de la de los límites externos, por permitir una visión amplia y más eficaz de la huelga.⁵⁸

Como ya se señaló anteriormente el pacto internacional suscrito por Chile, de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 8 N°1 letra D, que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”

Quiere decir, que las legislaciones nacionales regulan el ejercicio del derecho de huelga, pero esta regulación nacional debe respetar la esencia del derecho, de modo de no desnaturalizarlo.

Ha sido motivo de discusión en el mundo jurídico la necesidad de limitar el ejercicio de la huelga, y es así como existen legislaciones internacionales que han entregado regulación detallada del derecho de huelga y su ejercicio, anteponiendo el principio de orden público sobre el principio de libertad sindical.

Otras legislaciones en cambio, han tomado la opción de establecer una reglamentación mínima en cuanto al derecho de huelga para entregar su regulación a la autonomía sindical o colectiva.

Sobre este tema, el Comité de Libertad Sindical ha subrayado que los procedimientos legales para declarar una huelga no deberían ser complicados al punto de que en la práctica resulte imposible una huelga legal, agregando también que 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.⁵⁹

⁵⁸ A. CASTELLO, “El derecho de huelga en Uruguay”, Meritum, vol. 8, 1, 2013, p. 37; En el mismo sentido, S. GAMONAL CONTRERAS, “El Derecho a Huelga en la Constitución Chilena”, cit., p. 111

⁵⁹ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006, párr547 y 548

De esta forma es protegido el derecho a huelga ante las legislaciones nacionales a las que se somete el ejercicio de este derecho por parte del Comité de Libertad Sindical, ya que de otra forma estas normativas podrían extralimitar su regulación significando una imposibilidad del desarrollo de la huelga o deviniendo en su ilicitud.

Por lo general, son tres los procedimientos que las legislaciones nacionales someten al ejercicio del derecho de huelga que lo limitan formalmente, estos son, el concepto legal de huelga, su titularidad y las condiciones de ejercicio.

A) CONCEPTO LEGAL.

Como anteriormente se había postulado, que un país dentro de su legislación contemple una definición para el derecho de huelga, se considera como un limitante por parte de la doctrina chilena, siendo la principal razón de que la huelga no tenga definición en el ordenamiento del país a diferencia de algunos países latinoamericanos que fueron detallados.

Se considera un limitante formal ya que, de existir su definición, la huelga se restringe a las acciones que reproduzcan la descrita por la definición, quedando fuera, un cúmulo de situaciones de al no estar previstas, terminarían señalando una huelga como ilícita.

B) TITULARIDAD

Este limitante va dirigido hacia su ejercicio y no así como en el caso anterior a su definición. Las legislaciones nacionales suelen disponer que los titulares del derecho de huelga sean los trabajadores, y son ellos, quienes únicamente como grupo, pueden invocar y ejercer tal derecho, ya sea como grupo organizado o sindicalizado o no.

El Comité de Libertad Sindical nuevamente se hace presente, señalando que las legislaciones que reservan a las organizaciones sindicales el derecho de declarar una huelga no vulneran las normas del Convenio n° 87 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación.

La atribución de titularidad del derecho de huelga y su ejercicio por el ordenamiento jurídico constituye, pues, un límite interno o formal de este derecho.

Dentro de este elemento de limitación, se encuentran las principales restricciones que la huelga sufre en el territorio nacional, aun no siendo solucionada a pesar de la variada discusión doctrinal e indicaciones por órganos internacionales.

B.1) Funcionarios públicos.

Uno de los límites internos o formales del derecho de huelga más extendido en las legislaciones de los Estados Miembros de la OIT es la prohibición del ejercicio a los funcionarios públicos.

En Chile, La Constitución prohíbe el derecho a huelga de los trabajadores del Estado y municipalidades, siendo un límite explícito de este mecanismo, pero que de todas formas, se ha llevado a su ejercicio contra ley.

Para diferencias de los sectores públicos y privados, la Organización Internacional del Trabajo, definió la función pública como “funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado”. En consecuencia, sólo respecto de los funcionarios que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, procede la prohibición del derecho de huelga.

El Comité de Libertad Sindical, a propósito de las quejas formuladas contra varios Estados Miembros por incumplimiento del Convenio n°87 en relación a la prohibición o restricción al derecho de huelga impuesta a funcionarios públicos, ha precisado que ciertas categorías de funcionarios no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, como los empleados públicos que se desempeñan en sociedades y empresas públicas.

La Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha señalado que en caso de duda respecto de si una categoría de funcionario queda comprendida dentro de aquellos que ejercen funciones de autoridad en nombre de Estado debería adoptarse como solución no la prohibición absoluta de la huelga sino prever el mantenimiento de un servicio mínimo negociado por una categoría determinada y limitada del personal

Para concluir, el Comité de Libertad Sindical determina que en los casos en que el derecho de huelga sea objeto de prohibición o restricción, tratándose de la función pública y de los servicios esenciales, estas restricciones deben acompañarse de garantías adecuadas para la protección de los intereses de estos trabajadores, tales como procedimientos de conciliación y arbitraje apropiados, imparciales y rápidos y en los que las decisiones arbitrales tengan carácter obligatorio para ambas partes.

B.2) Servicios esenciales.

Este constituye otro límite formal de la huelga en Chile, ya que los trabajadores que desarrollen servicios esenciales están sujetos a la restricción o directamente prohibición del derecho a ejercer huelga.

Oscar Ermida Uriarte, ha planteado que “entre los tantos límites que se proponen o se inventan respecto del derecho de huelga, el de la perseveración de la continuidad de los servicios esenciales para la comunidad, es el único que posee una estatura comparable a la del derecho de huelga y por tanto suficiente para pretender erigirse en un límite u obstáculo para su ejercicio”⁶⁰

Para estos efectos, la OIT también entrega una definición para determinar en qué consisten los servicios esenciales, correspondiendo a “servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población”.

De esta manera, es el mismo Comité de Libertad Sindical el que ha señalado expresamente que “el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones, incluso de prohibiciones, cuando se trate 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”⁶¹

El Código de Trabajo reitera la prohibición que contiene la Constitución Política de la República en el artículo 19 N°16, respecto a los trabajadores que desarrollan labores en estos servicios en su artículo 362, señalando la determinación de empresas que no podrán ejercer el derecho a huelga.

Artículo 362:

(...) No podrán declarar huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera 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.”

⁶⁰ ERMINDA UGARTE, Oscar. Revista de Derecho Laboral, Uruguay, tomo XLVI, N° 211, p. 519.

⁶¹ Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Párrafo 573

En adición a lo anterior, se ha entendido que existe un concepto intermedio entre los servicios esenciales y los no esenciales, que es el de servicios de importancia trascendental.

B.3) Servicios mínimos.

Los *servicios mínimos* se presentan como una solución sustitutiva o intermedia a la prohibición total de la huelga en los servicios esenciales, para aquellos casos en que no se justifica una limitación mayor. El establecimiento de servicios mínimos de funcionamiento garantiza el ejercicio del derecho a huelga de la mayor cantidad posible de trabajadores y al mismo tiempo asegura en gran medida la satisfacción de los intereses jurídicamente protegidos relevantes que pudiesen verse afectados por una paralización.⁶²

Estos consisten en que, durante una huelga, un grupo de trabajadores –definido antes del conflicto colectivo- debe continuar realizando aquellas actividades que sean estrictamente necesarias para cubrir las necesidades básicas de la población o satisfacer las exigencias mínimas del servicio, sin menoscabar la eficacia de la huelga como medio de presión. El Comité de Libertad Sindical, ha manifestado que el “establecimiento de servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales⁶³

⁶² Ibid., párr. 607, p. 132. En el mismo sentido: B. GERNIGON Y OTROS, Principios de la OIT sobre el derecho de huelga, cit., p. 23.

⁶³ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., cit., párr. 606, p.131.

C) CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LA HUELGA.

Entran en esta clasificación de límites formales, los requisitos que las legislaciones nacionales imponen para el desarrollo y ejercicio de la huelga.

El Comité de Libertad Sindical ha establecido en esta materia que los requisitos o condiciones a que las legislaciones nacionales sometan el ejercicio del derecho de huelga deben ser razonables y no pueden constituir una limitación importante a las posibilidades de las organizaciones sindicales⁶⁴

Estos requisitos son de suma importancia puesto que su inobservancia acarrea la ilicitud de la huelga.

C.1) Obligación de pre aviso.

Según el Comité de Libertad Sindical, esta obligación no constituiría a una vulneración de libertad sindical.

C.2) Obligación de recurrir a procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de huelga.

El Comité de Libertad Sindical ha señalado que no contraviene los principios de libertad sindical el hecho de someter el ejercicio de la huelga a la condición de recurrir a procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos colectivos, siempre que éstos sean adecuados, imparciales y rápidos, que tengan como único objetivo facilitar la negociación colectiva y que se asegure en ellos la participación de las partes en todas sus etapas

⁶⁴ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., cit., párr. 547.

Además se sostiene que esta condición es concordante con el artículo 4° del Convenio n° 98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva que dispone que “deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar 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.

Por último, el Comité de Libertad Sindical considera que el arbitraje obligatorio establecido como condición para el ejercicio del derecho de huelga resulta inaceptable, a menos que sea pedido por las dos partes implicadas en el conflicto, ya sea porque está previsto en el convenio colectivo o porque sea aprobado por las partes durante las negociaciones o en los casos en que la huelga pueda ser limitada o prohibida, como ocurre con las huelgas en servicios esenciales, en la función pública o en el caso de crisis aguda nacional.⁶⁵

C.3) La obligación de observar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de la mayoría para la declaración de la huelga.

La Comisión de Expertos ha declarado que las legislaciones nacionales no vulneran los principios de libertad sindical cuando condicionan el ejercicio del derecho de huelga a su previa aprobación por un determinado porcentaje de trabajadores; sin embargo, las modalidades de escrutinio, el quórum y la mayoría exigida no deben constituirse en un medio para restringir o imposibilitar el ejercicio de este derecho.

⁶⁵ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., cit., párr. 564.

2.- RESTRICCIÓN A LA HUELGA POR ESTADOS DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL.

Durante situaciones denominadas graves, como la alteración de la convivencia social o catástrofes naturales que pueda atravesar un país, se torna y justifica la posibilidad de restringir o afectar ciertas garantías constitucionales con el fin de preservar el orden democrático.

Lo descrito anteriormente corresponde dentro de un Estado de Derecho, a lo conocido por *Estado de Excepción Constitucional* y estas restricciones sólo proceden autorizadas por el orden constitucional y los Pactos Internacionales de los cuales el Estado es parte.

El artículo 39 de la Constitución Política de la República señala:

“El ejercicio de los derechos y garantías que la Constitución asegura a todas las personas sólo puede ser afectado bajo las siguientes situaciones de excepción: guerra externa o interna, conmoción interior, emergencia y calamidad pública, cuando afecten gravemente el normal desenvolvimiento de las instituciones del Estado”.

Además, el artículo 5 inciso 2° de la misma Carta fundamental agrega, *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana”.*

El texto constitucional garantiza que, bajo ninguna circunstancia, ni aun mediante la dictación de una ley, los derechos fundamentales pueden ser restringidos, salvo en los cuatro casos de crisis que la disposición contempla y sólo por el lapso en el cual dichos estados se encuentren rigiendo⁶⁶

Artículo 44 inciso 2°:

⁶⁶ RÍOS ÁLVAREZ, Lautaro. "Los derechos humanos y los estados de excepción." *Revista de Derecho Público*. 2011.p. 287-304.

“Las medidas que se adopten durante los estados de excepción no podrán, bajo ninguna circunstancia, prolongarse más allá de la vigencia de los mismos”.

Concluyendo, las potestades otorgadas a las autoridades en Estados de Excepción Constitucional, deben estar destinadas a subsanar las causas que dieron su origen y reestablecer de manera pronta, la normalidad constitucional, no afectando en ningún caso el funcionamiento y/o competencias de los órganos constitucionales, ni los derechos e inmunidades de sus respectivos titulares.

Por otro lado, es de importancia precisar que lo permitido dentro de estos Estados es *suspender* o *restringir* ciertos derechos fundamentales. Ambos conceptos se encuentran legalmente definidos en la *Ley Orgánica Constitucional 18.415 de Estados de Excepción*, en su artículo 12, el cual dispone:

“Entiéndase que se suspende una garantía constitucional cuando temporalmente se impide del todo su ejercicio durante la vigencia de un estado de excepción constitucional.

Asimismo, entiéndase que se restringe una garantía constitucional cuando, durante la vigencia de un estado de excepción, se limita su ejercicio en el fondo en la forma.”

Ahora, en cuanto a qué y cómo se restringen o se suspenden estos derechos, dependerá de la situación de excepción en la que se encuentren.

2.1 Restricción debido a Estado de Emergencia por estallido social.

Es imposible desconocer los hechos políticos-sociales ocurridos el 18 de octubre del 2019 a lo largo de todo el país, en especial que la revuelta conllevó que la madrugada del 19 de octubre, el Presidente de la República decretara *Estado de Emergencia* para los principales puntos de manifestaciones, siendo la primera vez desde vuelta a la democracia, que dicho estado de excepción debió ser invocado.

El estado de emergencia sólo procede ante casos de grave alteración de orden público o grave daño para la seguridad de la nación. Debe ser declarado por el Presidente de la República y su duración consta de quince días prorrogables en igual periodo.

Una vez declarado, las zonas que se encuentren bajo esta excepcionalidad constitucional, quedarán subordinadas ante la dependencia inmediata del Jefe de la Defensa Nacional que designe el Presidente de la República, el que asumirá la dirección y supervigilancia de su jurisdicción con las atribuciones y deberes que la ley señale, además de tomar el mando de las de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública que se encuentren en la zona, controlar la entrada y salida de la zona y el tránsito en ella, establecer condiciones para la celebración de reuniones en lugares de uso público, y poseer autoridad constitucional para limitar los derechos de libre tránsito y libre reunión.

Así señala el artículo 42 de la Constitución Política de la República:

El estado de emergencia, en caso de grave alteración del orden público o de grave daño para la seguridad de la Nación, lo declarará el Presidente de la República, determinando las zonas afectadas por dichas circunstancias. El estado de emergencia no podrá extenderse por más de quince días, sin perjuicio de que el Presidente de la República pueda prorrogarlo por igual período. Sin embargo, para sucesivas prórrogas, el Presidente requerirá siempre del acuerdo del Congreso Nacional. El referido acuerdo se tramitará en la forma establecida en el inciso segundo del artículo 40.

Declarado el estado de emergencia, las zonas respectivas quedarán bajo la dependencia inmediata del Jefe de la Defensa Nacional que designe el Presidente de la República. Este asumirá la dirección y supervigilancia de su jurisdicción con las atribuciones y deberes que la ley señale.

El Presidente de la República estará obligado a informar al Congreso Nacional de las medidas adoptadas en virtud del estado de emergencia.

Además, la ley 18.415 en su artículo 4° agrega:

Declarado el estado de emergencia, las facultades conferidas al Presidente de la República podrán ser delegadas, total o parcialmente, en los jefes de la Defensa Nacional que él designe.

Continuando en su artículo 5°:

...durante el estado de emergencia, el jefe de la Defensa Nacional que se designe tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

1) Asumir el mando de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública que se encuentren en la zona declarada en estado de emergencia, para los efectos de velar por el orden público y de reparar o precaver el daño o peligro para la seguridad nacional que haya dado origen a dicho estado, debiendo observar las facultades administrativas de las autoridades institucionales colocadas bajo su jurisdicción;

2) Dictar normas tendientes a evitar la divulgación de antecedentes de carácter militar;

3) Autorizar la celebración de reuniones en lugares de uso público, cuando corresponda, y velar porque tales reuniones no alteren el orden interno;

4) Controlar la entrada y salida de la zona declarada en estado de emergencia y el tránsito en ella;

5) Dictar medidas para la protección de las obras de arte y de los servicios de utilidad pública, centros mineros, industriales y otros;

6) Impartir todas las instrucciones para el mantenimiento del orden interno dentro de la zona, y

7) Las demás que le otorguen las leyes en su calidad de tal.

Entonces, al evaluar la normativa, se desprenden dos situaciones, la primera es que el derecho colectivo de sindicalización, o incluso, el derecho de huelga, no han sido expresamente restringidos, pero y por segunda situación, podría existir una afectación implícita ya que, al restringirse derechos como el libre tránsito y el derecho a reunión, resultaría un obstáculo para ejercer la huelga.

Esto debido principalmente, porque el derecho de huelga, según lo señala el artículo 345 del Código del Trabajo, *“es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores”*.

Por tanto y en evidencia del hostil terreno en que se encontraban las manifestaciones, sobre todo por primarse el orden público ante los derechos colectivos, es que se puede deducir que esto constituiría a un límite sustancial a la huelga, que como se mencionó anteriormente, son determinados para la defensa y protección de otros bienes jurídicos que puedan verse afectados, como en este caso sería la restitución del orden social, que ante posibles nuevas manifestaciones podría verse interrumpido y por lo tanto, encontrándose la huelga dentro de lo ilícito.

En la práctica, esta limitación no produjo mayores efectos, ya que para la fecha del 24 de octubre del 2019, se encontraban en huelga legal 49 empresas según el reporte diario de huelgas de la Dirección del Trabajo⁶⁷, sumado a los llamados por parte de la CUT a adherirse a las convocatorias de huelga general alrededor de todo el país, donde se exigía el término del estado de emergencia, como también la exigencia a los parlamentarios para desarrollar una huelga legislativa, en la cual no se tramitara ningún proyecto de ley ni ratificación de tratados internacionales mientras durara el estado de excepción constitucional, entre otras peticiones.

⁶⁷ Anexo 1. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-117629_recurso_24.pdf

2.3 Restricción debido a Estado de Calamidad Pública por crisis sanitaria.

Posterior al estallido social, el país en menos de un año, sufrió una nueva situación de Estado de Excepción Constitucional, la cual se debió a la llegada del virus SARS-CoV-2, más conocido como *Coronavirus* o *COVID-19*, el que en razón a su gravedad y contagios masivos, llevó a decretar, el 18 de marzo del 2020, *Estado de Catástrofe por Calamidad Pública*

El Estado de Catástrofe es un Estado de Excepción Constitucional que puede ser declarado por el Presidente de la República, frente a situaciones de calamidad pública, respecto de las zonas afectadas, y que permite restringir el ejercicio de ciertos derechos y adoptar medidas tendientes a restablecer la normalidad.

Por calamidad pública se entienden aquellos fenómenos que, por causas naturales o humanas produzcan o puedan producir grave daño a la población o a la seguridad nacional. No se quiso limitar el origen de la calamidad pública a causas únicamente naturales, pues era perfectamente posible la existencia de ellas derivadas de acciones humanas; como la provocación de una peste por obra de elementos químicos, biológicos o bacteriológicos⁶⁸; como en este caso, el claro ejemplo del virus Covid-19.

La Constitución Política de la República se refiere a esta situación en el siguiente precepto:

Artículo 41.- El estado de catástrofe, en caso de calamidad pública, lo declarará el Presidente de la República, determinando la zona afectada por la misma.

⁶⁸ VERDUGO Marinkovic, Mario, PFEFFER Urquiaga, Emilio, NOGUERIA Alcalá, Humberto. Derecho Constitucional. 2ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997, Tomos I y II

El Presidente de la República estará obligado a informar al Congreso Nacional de las medidas adoptadas en virtud del estado de catástrofe. El Congreso Nacional podrá dejar sin efecto la declaración transcurridos ciento ochenta días desde ésta si las razones que la motivaron hubieran cesado en forma absoluta. Con todo, el Presidente de la República sólo podrá declarar el estado de catástrofe por un período superior a un año con acuerdo del Congreso Nacional. El referido acuerdo se tramitará en la forma establecida en el inciso segundo del artículo 40.

Declarado el estado de catástrofe, las zonas respectivas quedarán bajo la dependencia inmediata del Jefe de la Defensa Nacional que designe el Presidente de la República. Este asumirá la dirección y supervigilancia de su jurisdicción con las atribuciones y deberes que la ley señale.

El Decreto 104 establecido por el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, fue dictado en uso de las facultades concedidas por los artículos 6 y 7 de la Ley número 18.415, sobre Estados de Excepción Constitucional, que al efecto disponen:

Artículo 6°: Declarado el estado de catástrofe, las facultades conferidas al Presidente de la República podrán ser delegadas, total o parcialmente, en los jefes de la Defensa Nacional que él designe.

Artículo 7°: Para los mismos efectos señalados en el artículo 5° de esta ley, durante el estado de catástrofe, el jefe de la Defensa Nacional que se designe tendrá los siguientes deberes y atribuciones:

- 1) Los contemplados en los números 1, 4 y 5 del artículo 5°.*
- 2) Ordenar el acopio, almacenamiento o formación de reservas de alimentos, artículos y mercancías que se precisen para la atención y subsistencia de la población en la zona y controlar la entrada y salida de tales bienes.*
- 3) Determinar la distribución o utilización gratuita u onerosa de los bienes referidos para el mantenimiento y subsistencia de la población de la zona afectada.*
- 4) Establecer condiciones para la celebración de reuniones en lugares de uso público.*

5) *Impartir directamente instrucciones a todos los funcionarios del Estado, de sus empresas o de las municipalidades que se encuentren en la zona, con el exclusivo propósito de subsanar los efectos de la calamidad pública.*

6) *Difundir por los medios de comunicación social las informaciones necesarias para dar tranquilidad a la población.*

7) *Dictar las directrices e instrucciones necesarias para el mantenimiento del orden en la zona.*

8) *Las demás que le otorguen las leyes en su calidad de tal.*

Además, y del mismo modo que en estado de emergencia, se siguen restringiendo los derechos de libertad de tránsito y el de reunión, pero en este caso, se suma la posibilidad de alterar el derecho de propiedad y decretar medidas administrativas para eludir aglomeraciones sociales y de tal forma, evitar el alza de contagios.

Además, el artículo 4° del Decreto 104, agrega:

“En virtud del principio de coordinación, los Jefes de la Defensa Nacional deberán tomar en consideración las medidas sanitarias dispuestas para evitar la propagación del Covid-19, en actos administrativos dictados por el Ministro de Salud, en el ejercicio de las facultades previstas en el artículo precedente”.

Por tanto, se entiende que se está frente a una situación similar a lo ocurrido en el Estado de Excepción Constitucional en contexto de estallido social, en cuanto a no existir una restricción directa, sino más bien, una limitación sustancial, ya que la huelga al ser un derecho que debe ser ejercido en colectividad, al encontrarse restringidos derechos tales como el de reunión, dificulta su realización además de poder devengar en ilícita.

Pero en este caso, se suma un limitante más al mecanismo garante, ya que debido a la gran cantidad de contagios en el país, el Gobierno establece la obligación de distanciamiento social, por lo que ya no sólo se ve afectada ante la restricción del derecho a reunión, sino que imposibilita la organización de trabajadores para realizar una huelga, lo que llevaría a ser un limitante directo.

El distanciamiento social se contrapone directamente con la realidad laboral, ya que la mayoría de los trabajadores siguen prestando sus servicios en su lugar habitual de trabajo y dicho distanciamiento no es posible debido a la naturaleza de las labores que deben desarrollar, como también factores externos ya sea transporte, higiene o alimentación, donde los trabajadores se ven obligados a compartir espacios a diario.

Ante esto, se puede deducir la poca protección real que se le otorga al trabajador, ya que no se desarrollaron políticas a contribuir a un mecanismo de cuidado durante sus funciones laborales, surgiendo en todo el país brotes de contagio a consecuencia de esta razón, pero sí se planteó una negativa, condenando al trabajador a ponderar entre su salud o la exigencia de sus derechos.

Por otro lado, cierta parte de la población trabajadora, comenzó a cumplir sus funciones desde sus hogares en la modalidad denominada *teletrabajo*, cambiando las relaciones laborales establecidas hasta hoy, por lo que, existe duda si en caso de vulneración o exigencia un derecho, se cumpliría o no con el artículo 350 del Código del Trabajo, debido a que establece que la votación a la huelga se realiza de manera personal, por lo que no serán considerados los trabajadores que se encuentran fuera del lugar habitual donde se prestan servicios por requerimiento de la empresa, sin existir legislación o mecanismo que regule esta actual situación.

El supuesto aceptado es que el teletrabajador puede ser miembro de organizaciones de trabajadores, ya sea de sindicatos que afilien a toda clase de trabajadores de una empresa, o sea de un tipo de organización sindical propio de teletrabajadores, si el número de ellos es lo suficiente para cumplir requisitos legales y pueda tener efectividad negociadora, el teletrabajador tiene la facultad de ejercer este derecho.⁶⁹

Sobre lo anteriormente mencionado, no existe legislación o mecanismo que establezcan si basta con la paralización total o parcial del trabajador que se encuentra en dicha modalidad para declararse como una huelga.

Caso similar al tema anterior, se dio en la práctica con las huelgas legales realizadas durante el periodo de crisis sanitaria en Chile, ya que a pesar de verse limitado este mecanismo debido al peligro por contagios y la obligación de distanciamiento social, a inicios de abril del 2020, se encontraban en realización 22 huelgas⁷⁰, aumentando para fines de septiembre del mismo año con 49 huelgas legales⁷¹ y culminando en diciembre con un total de 64 huelgas según el informe diario de la Dirección del Trabajo⁷².

Por lo que nuevamente, a pesar de sumarse dificultades para la realización de esta garantía laboral, los trabajadores debieron recurrir a ella, al no existir otro mecanismo que vele por sus exigencias o vulneraciones laborales.

⁶⁹ ROJAS ESPINOZA, Jorge. EL TELETRABAJO, SU NATURALEZA JURÍDICA, PRINCIPIOS Y REGULACIÓN. Universidad de Chile. 2019. p.113

⁷⁰ Anexo 2. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-118485_recurso_2.pdf

⁷¹ Anexo 3. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119177_recurso_29.pdf

⁷² Anexo 4. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119384_recurso_6.pdf

CAPÍTULO III

DERECHO COMPARADO.

Como última parte de este proyecto, se realizará un análisis del desarrollo de la huelga en el plano internacional, pudiendo desprenderse una comparación en cuanto a su ejercicio en contexto de situaciones de emergencia o excepcionales.

1.- ESPAÑA

En el caso de España, no existe un Estado de Excepción Constitucional, sino más bien un estado de *alarma*, el que se da bajo alteraciones graves a la normalidad como crisis sanitarias, epidemias y situaciones de contaminación graves.

Se dictó el día 14 de marzo del 2020, y pese a que mediante este estado no es posible la suspensión de derechos fundamentales, se dio una suspensión de facto.

El autor español Ituren, se refiere ante esto mencionando que, *en la medida en que durante el estado de alarma el Gobierno cuenta con una serie de medios para hacer frente a la situación de emergencia sanitaria y las consecuencias derivadas de ésta, el régimen de algunos derechos de carácter colectivo, quedan sometidos a un juego de reglas que deriva de la situación de excepcionalidad. Y este régimen puede suponer restricciones de derechos fundamentales*⁷³

Por ende, al igual que en Chile, se hace entendible su limitación en cuanto a proteger el bien jurídico de la salud pública, pero no se encuentra prevista en la legislación y al no constar con seguridad de la suspensión de tal derecho fundamental como la huelga, el régimen jurídico de su ejercicio es mucho más inseguro ya que se produce una afectación por la exigencia de confinamiento de la población.

⁷³ ITUREN-OLIVER, Alberto. ESTEVE-SEGARRA, Amparo. El derecho de huelga en tiempos del estado de alarma por el COVID-19. 2020 p.8

Por consiguiente, pueden introducirse normas al amparo del estado de alarma, que sin derogar ni suspender expresamente el derecho de huelga, en la práctica pueden limitar materialmente este derecho.

Pese a que la Ley Orgánica 4/1981, que regula los estados de alarma, excepción y sitio, no prevé la suspensión de los derechos de huelga y conflicto colectivo, sí se prevé que en el caso de la declaración del estado de alarma *fundada en la paralización de servicios públicos esenciales para la comunidad* o en las situaciones previstas en la ley de catástrofes públicas, crisis sanitaria o desabastecimiento de productos de primera necesidad, se podrá acordar la intervención de empresas, locales, talleres, así como la movilización de su personal, con el fin de asegurar su funcionamiento.

En todo caso, el estado de alarma tiene una duración temporal, por lo que las eventuales limitaciones de derechos derivados del mismo, como el derecho de huelga, solo podrían aplicarse mientras durase la situación, mientras tuviesen una finalidad relacionada con la superación de la crisis, con carácter proporcional y sometidos a la posibilidad de control jurisdiccional.⁷⁴

Lo cierto es que los sindicatos durante el estado de alarma han optado por otras vías diferentes a las de la huelga para reclamar el derecho a determinadas medidas de prevención, como el suministro de equipos de protección individual para evitar contagio.

2.- PERÚ

El 11 de marzo del 2020 a través del Decreto Supremo N°008-2020-SA, se decretó estado de emergencia sanitaria por 90 días con posibilidad de prórroga, en donde se dispone aislamiento social obligatorio debido a las graves circunstancias

⁷⁴ ITUREN-OLIVER, Alberto. ESTEVE-SEGARRA, Amparo. El derecho de huelga en tiempos del estado de alarma por el COVID-19. 2020 p.19

que afectaron al país por brote de Covid-19, además de limitaciones del derecho a la libertad de tránsito.

Además, en el artículo 11 del Decreto Supremo recién mencionado, se agrega que se encuentran suspendidos los desfiles, fiestas patronales, actividades civiles y religiosas, así como todo tipo de reunión, evento social, político, cultural u otros que impliquen concentración o aglomeración de personas, que pongan en riesgo la salud pública. Por lo que se puede deducir implícitamente afectado el derecho de huelga.

Frente a esta norma, cabe cuestionar si es que quedan absolutamente restringidas las protestas laborales, ya que entrarían en conflicto el derecho a la protesta social como contraposición.

Sobre la limitación al derecho a la protesta, el Tribunal Constitucional declaró que:

(...) Por ejemplo, si el ejercicio del derecho a la protesta se manifiesta a través del derecho de reunión en un caso concreto, la protección constitucional de dicho ejercicio tendrá como límite los límites expresos e implícitos de este segundo derecho en cada caso concreto, para lo cual es fundamental tener como pauta lo desarrollado por este Tribunal al respecto. En este último caso —esto es, cuando operan los límites implícitos—, la ponderación de derechos fundamentales en colisión deberá considerar todos los derechos que se encuentran en juego, incluyendo evidentemente el derecho a la protesta, de manera que, junto a este último, concurrirán los demás derechos fundamentales concernidos, a efectos de evaluar si una limitación resulta razonable y proporcional⁷⁵

Como podemos apreciar, más allá de la interpretación de la norma que limita la reunión o concentración, debemos apuntar a una lectura de los derechos que entrarían en debate. Para Chanamé Arriola, desde una visión sistemática, se debe

⁷⁵ Tribunal Constitucional del Perú. Fundamento 82 de la Sentencia recaída en el expediente 9-2018-AI/TC.

corresponder al valor del derecho a la protesta frente al interés público de salud. La respuesta se sustentaría en un ejercicio de ponderación⁷⁶

3.- MÉXICO

En el caso de este país, sus estados de excepción constitucional se encuentran contemplados desde el artículo 29, donde se faculta al Presidente de la República para para suspender las garantías otorgadas en la Carta Magna con excepción de las que aseguran la vida del hombre, pero dicho estado solo será por un tiempo limitado.

Para contextualizar, ha sido sólo una vez durante toda la historia de México en que fue dictado un estado de excepción constitucional, el que se dio durante la Segunda Guerra Mundial, por lo que en la actualidad eso aún no ha cambiado, no siendo dictado nuevamente en contexto de pandemia por Covid-19.

En fecha 31 de marzo de 2020 se publica el Acuerdo por el que se Establecen Acciones Extraordinarias para Atender la Emergencia Sanitaria Generada por el Virus SARS-CoV2 que, en su Artículo primero, fracción IV menciona que: Se exhorta a toda la población residente en el territorio mexicano, incluida la que arribe al mismo procedente del extranjero y que no participa en actividades laborales esenciales, a cumplir resguardo domiciliario corresponsable del 30 de marzo al 30 de abril de 2020. Se entiende como resguardo domiciliario corresponsable a la limitación voluntaria de movilidad, permaneciendo en el domicilio particular o sitio distinto al espacio público, el mayor tiempo posible.

El citado Acuerdo no es un decreto; al ser el primero expedido por una autoridad administrativa, como puede ser la Secretaría de Salud, y el segundo facultad exclusiva del Presidente de la República. Asimismo, es de interpretación que los lineamientos que deberá expedir el organismo gubernamental no están dirigidos a

⁷⁶ CHANAMÉ ARRIOLA, Jesús Miguel. ¿Están prohibidas las protestas laborales durante estado de emergencia? *Revista Online IPDERECHO*. 2020. Disponible en: <https://lpderecho.pe/estan-prohibidas-protestas-laborales-estado-emergencia/>.

los ciudadanos, y por tanto se enfoca a las autoridades de carácter estatal y municipal.⁷⁷

Por ende, al no existir una limitación ni restricción al derecho de huelga por parte de la autoridad, deja abierta la posibilidad a la ciudadanía sobre la decisión de cumplir con el resguardo domiciliario en ejercicio de una responsabilidad moral y civil, no existiendo una limitación mayor a ejercer este mecanismo de igual forma que anterior a las circunstancias actuales de pandemia por Covid-19.

CONCLUSIONES

Para concluir, a través de este proyecto se busca dar el realce que este mecanismo legítimo de defensa de los intereses de los trabajadores necesita, ya que mediante su estudio se puede vislumbrar las constantes limitaciones que derivan en que el derecho a huelga se vuelva dificultoso, hasta en ocasiones, ineficaz.

En este sentido se contempla, en primer lugar, una carente consagración constitucional del derecho a huelga, la que no garantiza debidamente los derechos sindicales, debido a su reconocimiento a regañadientes, efectuado exclusivamente por exigencias internacionales, lo que terminó por cristalizar una huelga sumamente entorpecida e ineficaz para los trabajadores, dejando en una grave situación de desprotección al derecho de huelga.

Como se indicó en su oportunidad, en la legislación comparada, los derechos sindicales con que cuentan los trabajadores, entre los cuales se encuentra la protección al derecho a huelga, están debidamente consagrados y protegidos en sus respectivas cartas fundamentales.

Lo anterior responde al cumplimiento de las obligaciones contraídas por los respectivos Estados partes al momento de suscribir y ratificar el convenio N°87 sobre

⁷⁷ GUADAMARRA MUÑOZ, Alma. MENDOZA PÉREZ, Diana. ANDRADE ROSAS, Luis Antonio. El alcance del derecho a la libertad de tránsito en México en tiempos del Covid-19. 2020. p.224

la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización y el convenio N° 98 sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En Chile se ha insistido en híper regular el derecho de huelga en el marco de un modelo contractualista, únicamente en el contexto de la negociación colectiva reglada y en profunda contradicción con una noción de derecho fundamental del mismo.

A pesar de sus variadas modificaciones, su regulación sigue careciendo de garantías mínimas para su ejercicio, así como de procedimientos acordes a su naturaleza, como lo debe tener cualquier derecho autónomo. Lo anterior es de suma gravedad, por cuanto la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores, esencial para su evolución socio económica, y para el país, por cuanto los trabajadores son parte fundamental del proceso económico y social de éste.

Es así como parece que en Chile no hay un derecho efectivo a la huelga, y que, por el contrario de ser una garantía para los trabajadores, su desarrollo sumido en variables restricciones, genera un agotamiento y sentimiento de rechazo al llegar a estas instancias.

Lo que resulta realmente importante, es identificar que, a pesar de lo anteriormente mencionado, este sigue siendo el único mecanismo que entrega a los trabajadores la posibilidad de igualar el poder de negociación ante su empleador. Por lo que, a pesar de las circunstancias y la dificultad de ejercer la huelga, sigue desarrollándose de manera constante en el país.

Más importante aún es que, a la hora de exigir sus derechos, no hay limitaciones ni restricciones que hayan suspendido el derecho a huelga ya que, al evaluar las situaciones de emergencias recién pasadas por el país, al contrario de lo que se creía al comenzar este estudio, no hubo paralización de las huelgas a nivel nacional, manteniéndose dentro del marco general en periodos de normalidad.

Debido a esto, se comprende la importancia que tiene este derecho no sólo en los trabajadores, sino en la sociedad, ya que al momento de ponderar entre

consecuencias que pueda conllevar la realización de la huelga, siguen eligiendo el mecanismo sin importar las situaciones excepcionales que se estén atravesando.

Finalmente, queda la sensación de un camino que falta ser recorrido por parte de la legislación chilena para mejorar las condiciones en la huelga, de cumplir con los estándares internacionales y de por qué no, buscar mecanismos alternativos en casos excepcionales para que los trabajadores dejen de ponderar obligatoriamente entre exigir sus derechos o las consecuencias de incumplir con un estado de excepción constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

Monografías

AGUIRRE SALAS, Camila. *Eficacia y efectividad del derecho de huelga en Chile*. Tesis pre grado. Chile. Universidad de Chile. 2015, p.51 a 56.

ALESSANDRI Arturo, SOMAVARRIA Manuel, VODANOVIC Antonio, Editorial Jurídica de Chile, 1998. p.56

ARELLANO ORTIZ, Pablo. Reforma Laboral ley N° 20.940 bajo el prisma de la teoría de las relaciones laborales. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2017. n.49, pp.283-304

BARROS BOURIE, Enrique. *"Introducción a la doctrina del abuso de derecho. Límites a los derechos subjetivos privados"*. Derecho y Humanidades, Universidad de Chile. 1999. p.103

CAAMAÑO ROJO, Eduardo. Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. 2016.

CÁCERES, Marcelo Valenzuela. La huelga "Grande" del carbón en Lota, Coronel y Curanilahue de 1920. *Historia Actual Online*, 2013, no 32, p. 73-89.
Real Academia Española. *Diccionario de lengua española (22.º ed)*. Madrid, España, 2001.

CAMU VELOSO, Arnoldo. Estudio crítico de la huelga en Chile. Editorial Jurídica de Chile, 1964.

DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho del Trabajo Mexicano*. 4º ed. Tomo II. Editorial Porrúa. 788 pp.

DEVÉS V., Eduardo, Los que van a morir te saludan: historia de una masacre: Escuela Santa María, Iquique, 1907, Biblioteca Nacional de Chile, 1989.

ERMIDA URIARTE, Óscar *Apuntes sobre la Huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1986, p.187

ERMINDA UGARTE, Oscar. *Revista de Derecho Laboral*, Uruguay, tomo XLVI, N° 211, pág. 336 y 519.

FERNANDEZ BASIGNAN, Fernanda. Estudio Crítico de la Reforma Laboral Chilena: Análisis Normativo y Discursivo. 2017. Pág.19

FIGUEROA ÁLVAREZ, Rosario; SALINAS SALGADO, Matías. El derecho a huelga: análisis crítico de la legislación vigente a la luz de los tratados internacionales ratificados por el Estado de Chile, Proyectos de Ley modificatorios. 2016.

FONTAINE, Arturo. *De la noción de las buenas costumbres en el Derecho Chileno*, Imprenta Chile, Santiago. 1945, p.18.

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. EL DERECHO DE HUELGA EN LA CONSTITUCIÓN CHILENA. *RDUCN. 2013 vol.20*

GARCÍA CORNEJO, Santiago, ULLOA SÁNCHEZ, María. LOS LÍMITES AL DERECHO A HUELGA EN LA LEY N° 20.940, 2017. Tesis Pre Grado. Universidad de Chile.

GARCÍA H. El Derecho de Huelga, Tomo II, Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina. 2012

GONZÁLEZ DE LA ALEJA, Ramón, en La Titularidad del Derecho de Huelga, en especial en la función pública: perspectivas jurídico críticas, Editorial Comares, Crítica del Derecho – Derecho vivo, dirigida por José L. Monereo Pérez, Granada, 1999, p. 67, efectúa estos señalamientos tanto respecto de la Constitución Española de 1978 como del RDLT n° 17/77 y de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español

GUADAMARRA MUÑOZ, Alma. MENDOZA PÉREZ, Diana. ANDRADE ROSAS, Luis Antonio. El alcance del derecho a la libertad de tránsito en México en tiempos del Covid-19. 2020. p.224

GREZ TOSO, Sergio, Los anarquistas y el movimiento obrero. La alborada de "la Idea" en Chile (1893-1915), Santiago, Lom Ediciones, 2007, p. 78.

IRURETA URIARTE, Pedro. "Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del artículo 19 n°16 de la Constitución chilena". Colección de Investigaciones Jurídicas. UAH N°9, 2006, p.188

ITUREN-OLIVER, Alberto. ESTEVE-SEGARRA, Amparo. El derecho de huelga en tiempos del estado de alarma por el COVID-19. 2020 p.8 y p.19

JOSSERAND, L., Del abuso de derecho y otros ensayos, 1° edición, Editorial Temis, Bogotá, 1982. P.86

LEÓN XIII, encíclica *Rerum novarum*, 1891.

LÓPEZ FERNANDEZ, Diego, *La ineficacia del derecho a negociar colectivamente en Chile*, en VV.AA., *Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible*, cit. (n. 3), p. 64

MEDINA, C., "El Derecho Internacional de los Derechos Humanos", en MEDINA, C. y MERA, J., *Sistema jurídico y Derechos Humanos; Cuadernos de Análisis Jurídicos, Serie Publicaciones Especiales n° 6*, Universidad Diego Portales, Santiago, 1996, p.64

MELLADO CARRASCO, Vicente. ¡Por el derecho de asociación y de huelga!: La Federación Obrera de Chile (FOCH) y el camino a la legislación laboral (1921-1924). *Cuadernos de Historia*. 2015, n.42, pp.85-125.

NARBONA T. Karina. *Para una Historia del Tiempo Presente: lo que cambió el Plan Laboral de la dictadura*. 2015, p. 17

PIÑERA, José. *La revolución laboral en Chile*, Santiago, 3ª edición, Santiago, Zig-Zag, 1990, p. 49-51

PORTILLA FROST, Camilo Ignacio. *El derecho a huelga en la reforma laboral chilena: análisis desde el derecho internacional, la doctrina y la jurisprudencia*. 2016.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 3º edición, Editorial De Palma, Buenos Aires, 1998.p 284

RÍOS ÁLVAREZ, Lautaro. "Los derechos humanos y los estados de excepción." *Revista de Derecho Público*. 2011.p. 287-304.

ROJAS ESPINOZA, Jorge. *EL TELETRABAJO, SU NATURALEZA JURÍDICA, PRINCIPIOS Y REGULACIÓN*. Universidad de Chile. 2019. p.11

SALA FRANCO, Tomás, 2000, p. 416. Citado por GARCÍA, Héctor Omar *.Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y su método de composición-Apuntes crítico*. Pág. 6 y ss. 2006

UGARTE CATALDO, José Luis, *El nuevo Derecho del Trabajo*, Lexis Nexis, 2007, p. 206

VERDUGO Marinkovic, Mario, PFEFFER Urquiaga, Emilio, NOGUERIA Alcalá, Humberto. *Derecho Constitucional*. 2ª ed. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1997, Tomos I y II

VIAL, Víctor. TEORIA GENERAL DEL ACTO JURIDICO, Editorial Jurídica de Chile, Quinta Edición, 2007

Dictámenes de la Dirección del Trabajo

Dirección del Trabajo, Ord. N° 0441/007. 27 de enero 2017. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-110993.html>

Dirección del Trabajo, Ord. N° 441/7. 25 de enero 2017. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-161691.html>

Dirección del Trabajo, Ord. N° 441/7. 25 de enero 2017. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-propertyvalue-161691.html>

Jurisprudencia

CORTE IDH. Tesauro sobre Derechos Humanos.

CORTE SUPREMA, Rol N°7.244, de 30 de agosto de 1988. Citado en: Informe anual sobre derechos humanos en Chile. 2008

Tribunal Constitucional del Perú. Fundamento 82 de la Sentencia recaída en el expediente 9-2018-AI/TC.

Informes y documentos

OBSERVATORIO DE HUELGAS LABORALES (OHL). Informe Anual de Huelgas Laborales en Chile Año 2014. Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES), p. 1.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., cit., párr. 547

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., cit., párr. 564.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT., cit., párr. 606, p.131.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5ª ed. (revisada), Ginebra, 2006, párr. 638 y párr. 657.

Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Párrafo 573

Prensa y ponencia obtenida en línea

BASUALDO, Victoria; PELÁEZ, Pablo. PROCESOS DE CONFLICTIVIDAD LABORAL EN EL MARCO DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN ARGENTINA (marzo-mayo 2020). *REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS*, v.6, n.3. p.1086-1134, 2020. Disponible en: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/536/628>.

CHANAMÉ ARRIOLA, Jesús Miguel. ¿Están prohibidas las protestas laborales durante estado de emergencia? *Revista Online IPDERECHO*. 2020. Disponible en: <https://lpderecho.pe/estan-prohibidas-protestas-laborales-estado-emergencia/>.

MATTHEI, Evelyn. Reforma al Código del Trabajo. Intervención en sesión de Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados. 3 de marzo, 2015. Disponible en: <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=28660&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

ROJAS MINO, Irene. Los derechos de libertad sindical en la Constitución chilena. *Rev. derecho (Valdivia)* [online]. 2017, vol.30, n.1 pp.9-31. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502017000100001>

SOFOFA. Reforma Laboral y su impacto en la empresa. Intervención en sesión de Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados. 2 de marzo, 2015. Disponible en: <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=28426&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

ANEXO 2

ANEXO 2

Código	Descripción	Unidad	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total	Observaciones	Estado	Fecha de Emisión	Fecha de Validación	Fecha de Ejecución	Fecha de Pago	Fecha de Liquidación	Fecha de Cancelación	Fecha de Archivado	Fecha de Revisión	Fecha de Aprobación	Fecha de Ejecución	Fecha de Pago	Fecha de Liquidación	Fecha de Cancelación	Fecha de Archivado	Fecha de Revisión	Fecha de Aprobación
001

Este documento es parte de los registros de la Oficina de Atención al Ciudadano y el Sistema de Información de Gestión de Recursos Humanos.

