

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL

LAS INSTITUCIONES DE LA HUELGA Y EL LOCK OUT

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

AUTORES:

ALBERTO GABRIEL ENCINA OLIVARES

JAIME PATRICIO PEREZ ZAPATA

PROFESOR GUIA: OSVALDO GONZALEZ RANSANZ

SANTIAGO, Marzo 2002

Texto completo no publicado por no contar con la autorización de los autores

INDICE .	1
INTRODUCCION .	5
Texto con restricción . .	7

INDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

1.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y CONSTITUCIONAL DE LA HUELGA

1.1.- Introducción

1.2.- La edad antigua

1.3.- La edad media

1.4.- La edad moderna

1.5.- Siglos XVII y XVIII

1.6.- Siglo XIX

1.7.- Siglo XX

1.8.- Constitucionalismo de la huelga

1.9.- La huelga y su fundamento constitucional en Chile

CAPITULO SEGUNDO

2.- CONCEPTOS FUNDAMENTALES

2.1.- NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA

2.1.1.- La Huelga como un Hecho

2.1.2.- La Huelga como un Derecho

2.1.3.- La Huelga como Acto Colectivo y Difusivo

2.1.4.- La Huelga como un Acto Antijurídico

2.1.5.- La Huelga como un Acto jurídico

2.2. FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA

2.3. LAS FINALIDADES DE LA HUELGA

2.4 LA JUSTIFICACIÓN DE LA HUELGA

2.5 CONCEPTO Y DEFINICION DE HUELGA

CAPITULO TERCERO

3.- TRATAMIENTO JURÍDICO DE LA HUELGA EN EL DERECHO CHILENO

3.1 ASPECTOS GENERALES EN RELACIÓN CON LA HUELGA

3.2. CONCEPTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.2.1. Evolución Histórica de la Negociación Colectiva

3.2.2. Naturaleza Jurídica de la Negociación Colectiva

3.2.3. Marco Jurídico de la Negociación Colectiva en Chile

3.3. CLASIFICACIÓN Y REQUISITOS DE LA HUELGA

3.3.1. Clasificación de las huelgas

3.3.1.1.- Atendiendo a su extensión

3.3.1.2. En cuanto a su finalidad

3.3.1.3 En cuanto a la legalidad de su ejercicio

3.3.1.4. En cuanto a su existencia

3.3.1.5. En cuanto a su imputabilidad

3.3.2. Requisitos de la Huelga

a. Requisitos de Fondo de la Huelga

b. Requisitos de Forma de la Huelga

3.4 PROCESO EVOLUTIVO DE LA HUELGA

3.4.1. Período de Gestación

3.4.2. Período de Prehuelga

3.4.3. Período de Huelga declarada

3.5 EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE HUELGA

3.5.1 Efectos en cuanto a la relación laboral

3.5.2. Efectos en cuanto al empleador involucrado en la huelga

3.5.3. Efectos en cuanto a los trabajadores

- 3.6.- TERMINACIÓN DE LA HUELGA
- 3.7.- LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE
 - 3.7.1 La Mediación
 - 3.7.2.- El Arbitraje
 - 3.7.2.1 Arbitraje Voluntario
 - 3.7.2.2. Arbitraje Obligatorio
 - 3.7.3. El procedimiento de designación del árbitro laboral
 - 3.7.4. La constitución del tribunal arbitral
 - 3.7.5 Procedimiento al cual deberá ceñirse el tribunal arbitral
 - 3.7.6 El fallo del tribunal arbitral
- CAPITULO CUARTO
- 4. EL CIERRE PATRONAL O LOCK-OUT
 - 4.1. CONSIDERACIONES HISTORICAS
 - 4.2 CONCEPTO DE LOCK-OUT
 - 4.3 CARACTERISTICAS DEL LOCK-OUT
 - 4.3.1 Aquellas que atienden al Derecho
 - 4.3.2 Aquellas que atienden al Sujeto
 - 4.3.3. Aquellas que atienden a la Finalidad
 - 4.4 CLASIFICACION DEL LOCK-OUT
 - 4.5 EFECTOS DEL LOCK-OUT
 - 4.6 DURACION DEL LOCK-OUT⁶
 - 4.7 EL LOCK-OUT EN EL DERECHO CHILENO
 - 4.7.1 Oportunidad para decretar el lock-out
 - 4.7.2 Concepto legal del lock-out
 - 4.7.3 Casos en que procede el lock-out
- CONCLUSIONES
- BIBLIOGRAFÍA
- ANEXO

INTRODUCCION

En las próximas páginas abordaremos el estudio de dos importantes instituciones del derecho laboral: la huelga y el lock-out, las que han tenido un interesante desarrollo legal en nuestro país.

Si bien es cierto dichas instituciones son miradas como antagónicas o contrapuestas, debido fundamentalmente a que son consecuencia de la falta de acuerdo entre las partes para la solución del conflicto laboral en que se encuentran inmersas, en el que cada una de ellas trata de obtener el mayor beneficio posible, como es el caso de los trabajadores respecto a sus condiciones de trabajo, en las que juegan un papel importante sus remuneraciones, y del empleador con respecto a sus pretensiones de costos.

Actualmente, el legislador ha tratado de acercar ambas posiciones morigerando los nocivos efectos del ejercicio de estos derechos por cada una de las partes en conflicto, instando por que ellas alcancen una solución pacífica de sus controversias laborales, a través del fortalecimiento de otras instituciones como son el arbitraje y la mediación, pero también se ha dado cuenta que en algunas actividades económicas, cuya paralización podría afectar la estabilidad social, económica, etc. del país, es inconveniente contemplar la posibilidad de que se declare una huelga o un lock out, por lo que se ha inclinado por establecer la obligatoriedad de arribar a la solución del conflicto laboral a través del arbitraje.

El tratamiento que le daremos a este tema de memoria, consistirá fundamentalmente en una visión de carácter positivista, debido a que si bien se hace una remisión a los factores históricos que incidieron en el desarrollo y posterior aceptación por parte de las

diversas legislaciones de la huelga y el lock out, el cuerpo principal de esta memoria estará dirigido al análisis del estado actual de nuestra reglamentación constitucional y legal de estas instituciones del derecho laboral.

Dicha reglamentación está destinada a evitar que se produzca la huelga o el lock out, por lo cual las regula como una fase final en el proceso de negociación colectiva, y en la eventualidad de que este mecanismo de solución pacífica de los conflictos del trabajo, no entregue los resultados que persigue la ley.

Así las cosas es menester abordar brevemente el proceso de negociación colectiva, como antecedente obligatorio de la declaración de la huelga o del lock out, en su caso.

Conforme a lo señalado, en el Capítulo I haremos una síntesis histórica de la evolución de ambas instituciones, y destacando su conexión con los hechos que han significado importantes cambios en la capacidad de producción de bienes, que han llevado a una gran concentración de trabajadores en un mismo espacio y como consecuencia directa de esto, a su organización como contrapartida a las facultades de que disponía el empleador.

En los capítulos posteriores, trataremos el estado actual de la normativa jurídica que regula a ambas instituciones, las interpretaciones que ha recibido por parte de la Dirección Nacional de Trabajo, y además con referencias a las legislaciones de otros países de Latinoamérica.

Texto con restricción

Texto completo no publicado por no contar con la autorización de los autores