



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

Departamento de Derecho del Trabajo
y la Seguridad Social.

**“DERECHO A HUELGA FUERA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL
DERECHO CHILENO. EJEMPLOS COMPARADOS.”**

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

FRANCISCA ÁLVAREZ BARRERA

MARIO SANDAÑA SAMUR

PROFESOR GUÍA: Sr. Ricardo Juri Sabag.

Santiago, Chile 2017.

TABLA DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 Sobre el Tema.....	8
1.2 Objetivos del trabajo.....	9
1.3 Metodología utilizada.....	9
2. CAPÍTULO I: RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A HUELGA EN EL DERECHO CHILENO.....	10
2.1 A nivel constitucional.....	10
2.1.1 Tesis Restrictiva.....	10
2.1.2 Tesis del Derecho Implícito.....	11
2.1.3 Tesis del Bloque de Constitucionalidad.....	11
2.1.4 Tesis Dogmática.....	11
2.1.5 Conclusión.....	12
2.2 En Tratados Internacionales Suscritos y Ratificados por Chile.....	12
2.2.1 Organización Internacional Del Trabajo.....	12
2.2.2 Otros Tratados Internacionales.....	14
2.3 En el Código del Trabajo.....	15
3. CAPÍTULO II: LIMITACIONES AL DERECHO A HUELGA EN EL DERECHO CHILENO.....	17
3.1 En la Constitución.....	17
3.2 En el Código del Trabajo.....	18
3.2.1 Los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia.....	18
3.2.2 Determinación de las empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga.....	18
3.2.3 Reanudación de faenas.....	19
3.3 Ley de Seguridad Interior del Estado.....	20
3.4 Estatutos administrativos.....	21
4. CAPÍTULO III: DERECHO A HUELGA DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	23
4.1 Ley N°20.940: Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.....	23
4.2 Derecho a huelga en el nuevo sistema de negociación colectiva.....	25

4.2.1 Reconocimiento explícito del derecho a huelga.	26
4.2.2 Eliminación de las figuras del reemplazo y la reincorporación voluntaria de los trabajadores.	26
4.2.3 Cambio en cómputo de los quórums.	29
4.2.4 Desarrollo de la huelga dentro del proceso de Negociación Colectiva.	29
4.2.5 Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga.	30
4.2.6 Reemplazo de la huelga por el arbitraje.	32
5. CAPÍTULO IV: DERECHO A HUELGA FUERA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EJEMPLOS COMPARADOS.	35
5.1 La huelga como hecho indeseable en la Negociación Colectiva, según la jurisprudencia. ..	35
5.2 Nueva tendencia jurisprudencial: Reconocimiento de derecho a huelga fuera de la negociación colectiva.	36
5.2.1 Zublin International GmbH Chile Ltda con Droguett.	36
5.2.2 Actionline Chile S.A con Yutronic.	37
5.3 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Argentina.	38
5.4 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Colombia.	40
5.5 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en España.	43
5.6 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Perú.	44
5.7 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Uruguay.	45
5.8 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Venezuela.	47
6. CONCLUSIONES.	51
7. BIBLIOGRAFÍA.	53

RESUMEN.

El derecho a huelga ha tenido una evolución en el derecho chileno consistente en un paulatino pero constante fortalecimiento, a través de la elaboración de posturas doctrinales tanto la tesis del Bloque de Constitucionalidad como la Tesis Dogmática, la incorporación de tratados internacionales, sumado a recientes reformas legales y cambios en tendencias jurisprudenciales.

Respecto a la legislación nacional se reconoce expresamente el derecho a huelga dentro de la negociación colectiva, sin embargo, esto un derecho limitado, por tanto es menester tener en consideración las limitaciones en todo el ordenamiento jurídico, esto es la Constitución, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Interior del Estado y los Estatutos Administrativos.

En este trabajo se podrá verificar como el derecho a huelga ha pasado de ser catalogado como indeseable dentro de un proceso de negociación colectiva a ser reconocido como válido el ejercicio de este derecho incluso fuera de las instancias de negociación en las relaciones laborales, todo en virtud del principio de inexcusabilidad de los tribunales que han decidido amparar dicho derecho aún fuera de la negociación.

Se constata en el derecho comparado el reconocimiento del derecho a huelga en las constituciones de los países estudiados, a saber Argentina, Colombia, España, Perú, Uruguay y Venezuela. Conjuntamente examinamos si las legislaciones de cada país permiten el derecho a huelga fuera de la negociación colectiva.

1. INTRODUCCIÓN.

1.1 Sobre el Tema.

El desarrollo del Derecho del Trabajo ha evolucionado en torno a dos bases, el derecho individual y el derecho colectivo. Respecto al derecho individual el rol preponderante es el del Estado mediante la legislación protectora del trabajador. En cuanto al derecho colectivo el rol fundamental está basado en los sindicatos y en la utilización de la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a huelga. Esta última permite a los trabajadores hacer frente en un plano de igualdad a los empleadores.

En consecuencia, el cuestionamiento por el derecho de huelga implica interrogarse por el real poder de negociación que tienen los trabajadores dentro de una sociedad circunscrita a un sistema democrático.

En cuanto a la huelga propiamente tal, es de vital importancia entenderla como un fenómeno social, que antecede a la creación del derecho del trabajo, tiene una esencia revolucionaria como una manera de expresar un rechazo al modelo social que impera. Es por tal, que se entiende que la huelga tiene una naturaleza polimorfa, cuya regulación se relaciona con la dinámica social, captándola de diversas perspectivas tales como: derecho de la persona, como derecho natural, como derecho social, como hecho social que va más allá de las relaciones laborales regulares y como un hecho político.

Por esta razón es que la huelga ha sido, es y será un tema contingente y debatido en la sociedad, a los cuales tanto gremios empresariales como de los trabajadores han dado alta importancia respecto a su legislación y ejercicio.

En Chile existe una piedra angular en cuanto a la legislación del derecho a huelga, previo a la aprobación de la Ley N° 10.940 que modifica el estatuto del ejercicio de derecho de huelga en el derecho chileno, sólo estaba legislado el derecho de huelga respecto de los casos dentro de la negociación colectiva. Pero como señalamos anteriormente la realidad de la huelga sobrepasa la legislación y es en este entendido que hay reciente jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia en los que trata el derecho de huelga fuera de la negociación colectiva, por lo que, supone que debemos estudiar la huelga dentro de nuestro ordenamiento jurídico, como también ilustrar la huelga como un hecho y realidad, de los cuales los tribunales superiores se debieron hacer cargo, y cuyos casos vamos a examinar.

Post aprobación de la ley N°20.940 “Que moderniza el sistema de relaciones laborales”, el ejercicio de derecho de huelga en el derecho chileno se ha establecido de manera expresa dentro de esta normativa especial, y es por tanto que debemos también analizar la legislación comparada, para de esta manera poder vislumbrar los alcances que tendrá esta nueva normativa.

1.2 Objetivos del trabajo.

Analizar el hito histórico de nuestra legislación laboral, en cuanto crea un nuevo régimen de la huelga dispuesto por la Ley N°20.940, y revelar los alcances del derecho de huelga, verificando si este nuevo régimen permitiría el ejercicio de este derecho fuera del proceso de negociación colectiva.

Además, como la globalización afecta todas las áreas del desarrollo, incluyendo el área legislativa es que es menester estudiar la legislación comparada, ratificando de este modo si el derecho de huelga fuera de la negociación colectiva está permitida, revisar las formas de su ejercicio y alcance.

1.3 Metodología utilizada.

En primer lugar analizaremos el derecho de huelga en el derecho chileno, a niveles constitucionales, internacionales y legales, en específico en el Código del Trabajo. Para poder entender su extensión es que debemos ver la limitación de estas mismas fuentes, que en nuestro país se encuentran en la Ley de Seguridad Interior del Estado y los Estatutos Administrativos.

En un segundo análisis estudiaremos el caso legislado en nuestro país, es decir, el Derecho de huelga dentro de la negociación colectiva incorporando la reciente aprobación de la Ley N°20.940.

Por último, y en el entendido que la huelga sobrepasa la legislación cuando se plasma en la realidad, es que debemos estudiar el derecho a huelga fuera del proceso de negociación colectiva, en específico las decisiones jurisprudenciales que se adoptan cuando la legislación se ve superada por los presupuestos fácticos; para llegar al final del trabajo analizando legislación comparada de los países de Argentina, Colombia, España, Colombia, Perú, Uruguay y Venezuela.

2. CAPÍTULO I: RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A HUELGA EN EL DERECHO CHILENO.

2.1 A nivel constitucional.

Prima facie es necesario evidenciar que la Constitución tiene exclusivamente una prohibición de huelga en su Artículo 19 N°16 último inciso, que señala:

“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, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso”.

Sin embargo, su texto contempla el principio de la libertad sindical lo que implica a una reflexión más exhaustiva acerca del alcance del derecho a huelga en nuestro ordenamiento jurídico constitucional. De esta manera es que en la doctrina se han ido desarrollando cuatro tesis acerca de la consagración constitucional de la huelga en Chile: la tesis restrictiva, la del derecho implícito, la del bloque de constitucionalidad y la dogmática.

2.1.1 Tesis Restrictiva

Quienes adhieren a esta proposición señalan que la Constitución no contemplaría el derecho de huelga, donde el deber de consagración está en manos del legislador siendo un derecho con estatus de jerarquía legal. Respecto a la referencia de la Constitución al derecho en cuestión se subordinaría a obtener la máxima comprensión de éste.

Tal postura, es inconsecuente considerando sistemáticamente todo el ordenamiento jurídico, en concreto los artículos. 19 N°19 respecto a la libertad sindical y el art. 5 inciso segundo en cuanto a tratados internacionales que analizaremos en el siguiente punto. Analizarlo de manera aislada contravendría tanto la normativa internacional humanitaria como el principio de la libertad sindical.

2.1.2 Tesis del Derecho Implícito.

Adherentes a esta tesis basan su análisis en que la Constitución considera tácitamente el derecho de huelga, ya que la referencia de la Constitución a la huelga sólo implica una prohibición en un caso, a contrario sensu, en todos los demás casos no mencionados por esta, yacería el derecho de huelga.

Si bien, el sentido de la interpretación es correcto, es imposible abogar por una tesis que consagra derechos fundamentales de manera implícita en la interpretación de un artículo aisladamente y cuya redacción no es concluyente como lo es el artículo 19 N°16 párrafo final.

2.1.3 Tesis del Bloque de Constitucionalidad.

Defensores de esta postura señalan que aunque no exista una consagración expresa de la huelga, esta entra a formar parte de los derechos fundamentales por la apertura señalada en el artículo 5 inciso segundo de la Constitución, en relación a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes. Es decir, específicamente el Convenio 87, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Respecto a la normativa internacional se analizará en el siguiente punto.

El artículo 5 inciso segundo de la Constitución establece que *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por la Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*. De esta manera, el bloque de constitucionalidad de derechos está conformado por los derechos garantizados constitucionalmente y los garantizados por tratados de derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

2.1.4 Tesis Dogmática.

La Base de esta tesis está en que el derecho a la huelga forma parte de la libertad sindical, por tanto traslada la discusión al artículo 19 N° 19, que consagra incuestionablemente la libertad sindical y en especial, el párrafo tercero señala expresamente la autonomía sindical como derecho fundamental. En consecuencia, dicha autonomía comprende todos los

elementos de la libertad sindical, a saber, organización, negociación y huelga, comprendiendo de manera expresa la huelga como derecho fundamental.

Bronfman, Martínez y Núñez afirman la naturaleza iusfundamental del derecho de huelga, especificando que si existe libertad sindical y derecho a negociar colectivamente, es imprescindible la existencia del derecho de huelga.

2.1.5 Conclusión.

A nuestro juicio solo la Tesis del Bloque de Constitucionalidad y la Tesis Dogmática son correctas, estableciendo de manera inequívoca el derecho a huelga como un derecho constitucional que debe ser garantizado e integrado para la interpretación armónica de todo el ordenamiento jurídico cuando este derecho sea ejercido por los trabajadores.

2.2 En Tratados Internacionales Suscritos y Ratificados por Chile.

Los tratados internacionales suscritos, ratificados por Chile y que se encuentran vigentes adquieren relevancia, en cuanto a la incorporación de estos instrumentos al derecho chileno través del artículo 5 inciso segundo de la constitución que dispone que *“El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”*.

Este inciso enmendado por la Ley de Reforma Constitucional N°18.825 de 17 de agosto de 1989 ha sido entendido por la doctrina que acoge la idea que estos instrumentos internacionales forman parte del ordenamiento interno con rango supralegal e infraconstitucional, no obstante aquellos tratados que versan sobre derechos humanos adquieren el rango de constitucionales, es que podemos establecer que, a través de tratados internacionales, se ha incorporado de manera explícita el derecho a huelga en derecho chileno, quedando consagrado a nivel constitucional.

2.2.1 Organización Internacional Del Trabajo.

El preámbulo de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 es la primera declaración internacional de derechos laborales lo que conlleva que la

consagración de derechos laborales antecede a la consagración de los derechos civiles y políticos, al menos en el ámbito internacional.

En junio de 1948 se aprueba el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, siendo el primer derecho fundamental en estar reconocido, consagrado y regulado en un tratado internacional específico.

En 1951 La Organización Internacional del Trabajo crea el Comité de Libertad Sindical, para asegurar de esta manera el derecho fundamental, siendo el primer derecho en disponer de un órgano internacional de control, especializado y exclusivo.

A saber, también son relevantes el Convenio N°98, de 1949, sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva; el Convenio N°135, de 1971, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, y el Convenio N°151, de 1978, sobre protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. Todos ratificados por Chile.

En 1998 la Organización Internacional del Trabajo publica la declaración sobre los “Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo”, consagrando la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva como un piso mínimo aceptable de civilización.

La Organización Internacional del Trabajo estima que el derecho de huelga es una conclusión indisociable de la libertad sindical, y que si bien los Convenios anteriormente mencionados no los alude de manera expresa, tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones han considerado que el derecho a la autonomía de las organizaciones de trabajadores y empleadores de organizar su administración y actividades y de formular su programa de acción establecido en el artículo 3 del convenio N° 87. Consagrando como objeto de la organización el fomento y defensa de los intereses de los trabajadores o de los empleadores señalado artículo 10 del Convenio N°87, lo que lleva a la consecuencia inequívoca de la posibilidad del recurso de la huelga como un derecho esencial de los trabajadores y sus distintos tipos de organización.

2.2.2 Otros Tratados Internacionales.

La Declaración Universal de Derechos Humanos decreta en su artículo 23 punto 4 *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece en su artículo XXI:

“Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.”

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966 en su artículo 22 consagra:

“1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. Ninguna disposición de este artículo autoriza a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.”

La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, de 1969, artículo 16 establece la libertad de asociación que en su punto 1 señala:

“1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.”

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966 hace una mención expresa al derecho de huelga en su artículo 8 1.d consagrando lo siguiente:

“1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.”

2.3 En el Código del Trabajo.

Históricamente la legislación nacional no hacía mención alguna sobre la huelga como un derecho, pues sólo estaba considerada dentro de los elementos de la negociación colectiva reglada. Sin embargo, la Ley N°20.940 que “Moderniza el sistema de relaciones laborales”, publicada el 8 de septiembre del año 2016, que comenzó a regir en abril del año 2017 marca un hito histórico dentro del Código del Trabajo, puesto que reemplaza el Libro IV “De la Negociación Colectiva” incorporando dentro del Título IV sobre “El Procedimiento de Negociación Colectiva Reglada” el Capítulo VI de “Derecho a huelga”. Señalado explícitamente en su artículo 345 que *“La huelga es un derecho que deber ser ejercido colectivamente por los trabajadores”*.

Este significativo avance implica una innovación en la legislación chilena, ya que, hasta entonces solo estaba reconocida explícitamente en los tratados internacionales incorporados al ordenamiento jurídico chileno, pero no había norma de origen nacional que lo reconociera como derecho.

Es importante entender que existen diversos tipos de negociación colectiva, a saber, tenemos la negociación colectiva reglada por el Código del Trabajo, en donde actualmente se contempla el derecho a huelga de manera expresa, no obstante la legislación deja de lado otros tipos de negociación colectiva, como lo son la negociación colectiva semireglada y la negociación colectiva no reglada a la que hace referencia el artículo 314 del Código del Trabajo.

El nuevo articulado sobre el derecho de huelga, además de establecerlo como un derecho busca una protección para un ejercicio efectivo capaz de generar para el sindicato un poder de negociación igualitario con el empleador, en este sentido prohíbe explícitamente a éste último reemplazar a los trabajadores en huelga en su artículo 345 inciso segundo, sancionando su infracción como una práctica desleal grave que habilita a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.

No obstante, el artículo referido anteriormente señala en su inciso tercero la protección a la libertad del trabajo para aquellos trabajadores no involucrados en la huelga, balanceando de esta manera la relación entre la libertad sindical y la autonomía de la voluntad.

3. CAPÍTULO II: LIMITACIONES AL DERECHO A HUELGA EN EL DERECHO CHILENO.

3.1 En la Constitución.

Tal como señalamos anteriormente la Constitución sólo hace referencia de manera negativa, estableciendo restricciones. El artículo 19 N° 16 inciso final *“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, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición de que establece este inciso”*.

Es decir, se establecen dos limitaciones en relación al derecho de huelga, la primera de ellas es la prohibición de declararse en huelga a los trabajadores del estado y de las municipalidades. En segundo lugar, se prohíbe a cualquier trabajador de corporación o empresa que atienda 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.

En este sentido, el Comité de Libertad Sindical ha indicado 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 pudiese causar graves perjuicios a la colectividad nacional y a condición de que estas restricciones vayan acompañadas de ciertas garantías compensatorias”* (OIT, 2016, Párrafo 573)

Se previene de esta manera en nuestro ordenamiento jurídico como protección compensatoria a éste tipo de trabajadores insertos dentro de un proceso de negociación colectiva que no logren un acuerdo de manera directa, deberán someterse de manera obligatoria a un arbitraje regulado por ley, garantía compensatoria que no se ve reflejada en la realidad nacional.

3.2 En el Código del Trabajo.

Con la reforma de la ley N° 20.940, se introdujo un capítulo denominado “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga”, el que tiene directa relación con las limitaciones al derecho a huelga establecidos en la Constitución. A través de tres mecanismos restringe el ejercicio del derecho a huelga, el primer mecanismo, es a través de los servicios mínimos y los equipos de emergencia, el segundo mecanismo por medio de la determinación de las empresas en las que los trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga y el tercer mecanismo es la reanudación de faenas.

3.2.1 Los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia.

Los servicios mínimos y los equipos de emergencia consisten según el artículo 359 del Código del Trabajo en la obligación de la comisión negociadora sindical de: *“proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios.”*.

Éstos se deben organizar y desarrollar sin afectar la esencia de la huelga y siempre teniendo en consideración los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

3.2.2 Determinación de las empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga.

En cuanto a la determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, la ley señala en su artículo 362 que:

“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.”.

Respecto a la manera en que se establecen que empresas estarán regidas por esta norma el artículo 362 en sus incisos segundos y siguientes indican que:

“La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días.

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402.”.

Resalta a la vista que el Estado no pueda incluir a una empresa en el listado de empresas a las que prohíbe la huelga, puesto que claramente se señala que debe ser a petición de parte, en un sistema donde la relación del Estado siempre ocupa el rol de tercero, lo que queda demostrado en mayor medida al señalarse que debe ponerse en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora.

3.2.3 Reanudación de faenas.

Respecto a la reanudación de faenas el artículo 363 inciso primero establece que *“En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el*

Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.”

En correspondencia con la tramitación el inciso segundo de referido artículo 363 Dispone que *“La solicitud se tramitará a través del procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes, con excepción de lo señalado en el inciso primero del artículo 497. Podrán ejercer la acción de que trata este artículo tanto la o las empresas, como la Dirección del Trabajo o el o los sindicatos, según corresponda.”* Sobre la forma de llevarla a cabo se señala que *“La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes en el momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.”*

Por último se señala una forma de solución del conflicto mediante el arbitraje, a esto se refiere el inciso último al articular que *“Una vez que esté ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la Dirección del Trabajo para los efectos de lo dispuesto en el artículo 387.”* Dicho artículo se refiere a la composición del tribunal arbitral.

3.3 Ley de Seguridad Interior del Estado.

La Ley N° 12.927 sobre Seguridad del Estado consiste en una tipificación de delitos contra la soberanía nacional y la seguridad exterior del Estado, contra la seguridad interior del Estado, contra el orden público y contra la normalidad de las actividades nacionales, fijando la jurisdicción, procedimiento y la prevención de tales delitos.

El título cuarto nominado *“Delitos contra la normalidad de las actividades nacionales”* indica específicamente en su artículo 11 a la huelga como delito, así lo establece al consagrar que *“Toda interrupción o suspensión colectiva, paro o huelga de los servicios públicos, o de utilidad pública, o en las actividades de la producción, del transporte o del comercio producidos sin sujeción a las leyes y que produzcan alteraciones del orden público o perturbaciones en los servicios de utilidad pública o de funcionamiento legal obligatorio o daño a cualquiera de las industrias vitales, constituye delito y será castigado con presidio o relegación menores en sus grados mínimo a medio.”*

En la misma pena incurrirán los que induzcan, inciten o fomenten alguno de los actos ilícitos a que se refiere el inciso anterior.

En tiempo de guerra externa la pena será presidio o relegación menores en su grado medio a presidio o relegación mayores en su grado mínimo.”

Del texto legal se puede inferir que la constitución del delito comprende cuatro requisitos: (i) existencia de una paralización de actividades de tipo colectivo; (ii) que ésta se produzca dentro de los sectores de: la producción, el transporte o el comercio; (iii) que se produzca fuera del ámbito legal; (iv) y que produzca alteraciones del orden público. A pesar que son múltiples los requisitos para dar aplicación a esta normativa, lo cierto es que en la realidad la ocurrencia de estos hechos se da con frecuencia, quedando a merced de la autoridad de turno el ejercicio de la aplicación de esta ley.

El poder ejecutivo en los últimos años ha amenazado en diferentes oportunidades con aplicación de esta ley en casos de paros o huelgas, especialmente en paros del sector público como, fue el caso del Registro Civil el año 2015 (La Tercera), pero también en paros del sector privado como el de los camioneros del año 2014 (Cooperativa).

3.4 Estatutos administrativos.

En nuestro ordenamiento jurídico casi todos los entes públicos actúan a través del procedimiento administrativo, el cual garantiza a los partícipes de un proceso administrativo oportunidades para rendir prueba y para realizar impugnaciones, todos los ministerios y servicios públicos están dotados de un cuerpo de funcionarios públicos sujetos al Estatuto Administrativo, en específico la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo. En el Título III De las Obligaciones Funcionarias, párrafo 5° de las prohibiciones, podemos localizar en particular el literal i) del Artículo 78 que:

“El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones:

i) Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o

parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado.”

La prohibición no solo impide a los funcionarios de la administración del Estado la promoción y participación en huelgas, sino también la formación de sindicatos, que como hemos señalado anteriormente es parte esencial del derecho de huelga siendo el organismo base y necesario en la nueva legislación chilena para establecer una negociación colectiva. Es por esto, que en la práctica el modo de agrupación de los funcionarios públicos en reemplazo de los sindicatos es a través de asociaciones de funcionarios, y a las paralizaciones de funcionarios se les denomina paro, teniendo en cuenta el carácter distintivo con la huelga en cuanto a que ésta última está enmarcada dentro de un proceso de negociación colectiva.

En el mismo sentido la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales establece también dentro del Título III De las obligaciones Funcionarios, párrafo 5° De las prohibiciones sumado al mismo sentido su artículo 82 literal i), que circunscribe en la misma prohibición legal respecto a los funcionarios de la administración central, por lo que, se puede concluir que en todo nivel de la administración del Estado está prohibida la huelga.

Las prohibiciones antes referidas entran en contradicción directa con el artículo 9 del Convenio N° 151 OIT, suscrito y ratificado por Chile, que señala: *“Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.”* Pese a que el texto antes citado es parte integrante del ordenamiento jurídico chileno, en la actualidad los funcionarios públicos están en desigualdad respecto de los trabajadores del sector privado, porque la ley no les permite el ejercicio de la libertad sindical, al mantenerse plenamente vigentes las prohibiciones de mantener sindicatos y de utilizar el vehículo de acción más importante del ejercicio de la libertad sindical, esto es la huelga.

4. CAPÍTULO III: DERECHO A HUELGA DENTRO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

4.1 Ley N°20.940: Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

En el mensaje enviado por el Ejecutivo a la Cámara de Diputados con el que inicia el Proyecto de Ley que moderniza el sistema de relaciones laborales señala dentro de su contenido el equilibrio de las partes en el proceso negociador estableciendo como punto decisivo el derecho a huelga, al respecto señala: *“La huelga es el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones. Es un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses que ha sido reconocido explícita e implícitamente en la legislación nacional y en los tratados de derechos humanos vigentes en Chile.”* (Historia de la ley N°20.940, 2016, p. 9)

En este sentido es que el contenido de la nueva Ley amplía la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores que antes estaban excluidos de negociar colectivamente, eliminando parte de las prohibiciones y exclusiones que han sido objetadas por la Organización Internacional del Trabajo, en particular las que estaban establecidas en el artículo 305 del Código del Trabajo que disponía:

“No podrán negociar colectivamente:

- 1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;*
- 2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;*
- 3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y*
- 4. Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.”*

Esta norma es reemplazada por el actual artículo 305 inciso primero que consagra: *“No podrán negociar colectivamente los trabajadores que tengan facultades de representación del empleador y que estén dotados de facultades generales de administración, tales como gerentes y subgerentes. En la micro y pequeña empresa esta prohibición se aplicará también*

al personal de confianza que ejerza cargos superiores de mando". Añade además como requisito para este impedimento debe dejarse constancia por escrito en el contrato de trabajo de la prohibición de negociar colectivamente, de modo que a falta de una estipulación escrita se entenderá que se habilita al trabajador para este tipo de negociación. Como una excepción a esta norma se establece que en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresa podrán excusarse de negociar colectivamente con los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

En definitiva, existe una ampliación de la cobertura de la negociación colectiva pudiendo negociar colectivamente los trabajadores que se desempeñen en una obra o faena transitoria, y, aquellos sujetos a contrato de aprendizaje cumpliendo los requisitos antes señalados.

En cuanto a las materias para negociar colectivamente el antiguo artículo 306 del Código del Trabajo señalaba como materias de la negociación colectiva: *"Todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo"*. El actual artículo 306 desarrolla e incrementa las materias de negociación colectiva consagrando en definitiva:

"Son materias de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros."

Adicionalmente, señala que se podrán negociar los acuerdos de extensión previstos en el artículo 322 sobre la aplicación de las estipulaciones de un instrumento colectivo y los pactos sobre condiciones especiales de trabajo.

Igualmente establece un margen respecto a las materias de negociación colectiva indicando que no serán objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

4.2 Derecho a huelga en el nuevo sistema de negociación colectiva.

Como uno de los fundamentos presentados en el proyecto de ley se destacó que: *“La libertad sindical comprende la organización de los trabajadores y empleadores, así como la acción colectiva que supone el ejercicio de los derechos destinados a la determinación común de las condiciones de empleo y la auto-tutela destinada a la solución de los conflictos colectivos a través del ejercicio del derecho de huelga”* (Historia de la ley N°20.940, 2016, p. 5). De esta manera es de esperarse que se busque por medio de la legislación establecer un método de protección al ejercicio del derecho de huelga, y en tal sentido en el nuevo sistema que crea la Ley N°20.940 además incorporar materias que revisamos anteriormente como la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva, aumento de las materias para negociar colectivamente, disminución de las restricciones a las personas que están facultados para negociar colectivamente.

Consagra en definitiva:

(i) Una ampliación de los trabajadores que tienen fuero durante el proceso de la negociación colectiva.

Se supera el pasado artículo 309 que fijaba un fuero únicamente a los trabajadores involucrados en una negociación colectiva, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de éste, o notificación del fallo arbitral, según corresponda. La actual disposición es más comprensiva en cuanto el fuero protege tanto a los trabajadores afiliados a la organización sindical involucrada en la negociación colectiva, como también a aquellos trabajadores que se afilien a la organización sindical durante este proceso. En el primer caso se mantiene el período de protección desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto colectivo hasta treinta días después de la suscripción o notificación fallo arbitral, en el segundo caso el tiempo de protección de fuero será a partir de la fecha que se comunique la afiliación al empleador y hasta treinta días después de la suscripción del contrato colectivo o notificación del fallo arbitral.

(ii) Disminuye la duración máxima de un instrumento colectivo.

Los contratos colectivos, los acuerdos de grupo negociador y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a tres. Anteriormente el artículo 347 señalaba que “*Los contratos colectivos y los fallos arbitrales tendrán una duración no inferior a dos años ni superior a cuatro años*”. Disminuyendo en un año la duración máxima de un instrumento colectivo.

(iii) Agrega la negociación colectiva reglada a los sindicatos inter empresa.

Previo a la Ley N°20.940 este tipo de negociación inter empresa estaba regulado en los artículos 334, 334 bis, 334 bis A, 334 bis B, 334 bis C. Lo determinante de este tipo de negociación es que según establecía el artículo 334 bis A, para el empleador era voluntario o facultativo negociar con un sindicato inter empresa. En cambio, la actual legislación establece que los trabajadores afiliados a un sindicato inter empresa podrán negociar con su empleador conforme al procedimiento de negociación colectiva reglada, es decir, ya no es una decisión del empleador acceder a este tipo de negociación.

(iv) Se prohíbe el reemplazo y la reincorporación individual del trabajador cuando está en huelga.

Este ítem será desarrollado latamente en el punto 6.2.2.

4.2.1 Reconocimiento explícito del derecho a huelga.

El artículo 345 del Código del Trabajo establece de manera explícita el derecho a huelga: “*La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores*”. Este era un anhelo perseguido hace muchos años por el mundo sindical y que vino a hacerse realidad con la ley N°20.940, que deja en sintonía el ordenamiento jurídico acorde a lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo y la Constitución.

4.2.2 Eliminación de las figuras del reemplazo y la reincorporación voluntaria de los trabajadores.

4.2.2.1 En cuanto al reemplazo de trabajadores en huelga.

En la nueva legislación inmediatamente después de establecerse el derecho a huelga, en el mismo artículo 345 del Código del Trabajo se establece la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga. Este concepto se desarrolla en mayor profundidad en el artículo 403 letra d) y e) a propósito de las prácticas desleales en la negociación colectiva.

La letra d) señala que es considerada una práctica desleal *“al reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada”*. Con esto se refiere a la contratación de personal externo para que realice las labores de los trabajadores en huelga, sin embargo, se permite al empleador modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo.

La letra e) establece que es práctica desleal *“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”*. Esta norma se refiere al cambio interno de trabajadores cuando una empresa tiene dos o más sucursales, a falta de esta norma el cambio de establecimiento podría considerarse una adecuación necesaria, por lo que, se necesitaba una norma prohibitiva que evite el debilitamiento de la huelga a través del traslado de trabajadores desde una sucursal operativa hacia una que este en huelga.

Esta prohibición total de reemplazo de trabajadores constituye una innovación en cuanto, el antiguo artículo 381 también excluía la posibilidad del reemplazo de trabajadores, sin embargo, existía una excepción, pudiéndose reemplazar si se cumplían los siguientes requisitos de la última oferta formulada en forma y dentro de plazo que contenga: (i) Idénticas estipulaciones a las contenidas en el contrato colectivo vigente, reajustado según el índice de precios al consumidor. (ii) Contenga una reajustabilidad mínima anual según el índice de precios al consumidor. (iii) La oferta sea entregada a los trabajadores y a la Dirección del Trabajo con una anticipación mínima de dos días al plazo que disponen los trabajadores para pronunciarse sobre la huelga. (iv) Ofrezca al colectivo negociador un bono de reemplazo de cuatro unidades de fomento por trabajador contratado como reemplazante.

4.2.2.2. En cuanto a la reincorporación voluntaria de los trabajadores en huelga.

Durante el período de huelga se suspende la relación laboral, por lo que se suspenden las obligaciones mutuas entre trabajador y empleador, por tanto, así como el trabajador no ejecuta sus funciones, el empleador tampoco tiene la obligación de cumplir con el pago de la remuneración pactada. En esta circunstancia resulta lógico es que los trabajadores resistan de la idea de seguir con esta suspensión del contrato de trabajo y decidan reintegrarse a la empresa, el igualmente llamado “descuelgue” de la huelga.

En la situación previa a la Ley N° 20.940 el artículo 382 prohibía la reincorporación con una excepción, regulando las circunstancias y condiciones señaladas en el reemplazo de la huelga, pudiéndose reintegrar al decimoquinto día o al trigésimo día, según sea el caso. Además el artículo 383 señalaba que el empleador podrá oponerse a que los trabajadores se reincorporen en los términos establecidos, siempre que la ejecución de esta prerrogativa afecte a todos los trabajadores, sin poder discriminar entre ellos. En la circunstancia que se hubiese reintegrado más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación, la huelga llegará a su término el mismo día en que dicha situación se produzca, debiendo los restantes trabajadores reintegrarse dentro de los dos días siguientes al término de la huelga.

En la actual disposición varía de manera precisa en cuanto al “descuelgue”, puesto que señala expresamente en su artículo 357 inciso final que *“El ejercicio del derecho de reincorporación individual no afectará la huelga de los demás trabajadores”*. Se regula el “descuelgue” estableciendo la prohibición que el empleador ofrezca o acepte la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta de la empresa respete la formalidad legal e incorpore ciertos contenidos mínimos, esto es contener idénticas estipulaciones del contrato colectivo o fallo arbitral vigente, reajustado en el porcentaje del Índice de Precios al Consumidor, con una reajustabilidad mínima anual según éste mismo índice. En cuanto al tiempo en el que el trabajador puede ejercer el derecho a reincorporarse individualmente la ley establece una diferencia según la empresa, en el caso de la gran y mediana empresa los trabajadores en huelga podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus labores a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, en el caso de la micro y pequeña empresa los trabajadores involucrados podrán ejercer éste derecho a partir del sexto día de iniciada la huelga.

4.2.3 Cambio en cómputo de los quórum.

Antes de la instauración de la Ley N° 20.940 la aprobación de la huelga requería de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa que estaban en un proceso de negociación colectiva. Actualmente la huelga es acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato en concordancia con el espíritu de la ley que busca dar una mayor preponderancia al sindicato buscando una titularidad sindical. Asimismo hoy se descuenta para el cómputo del quórum todos aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios por licencia médica, feriado legal, o aquellos que por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios.

Si bien no es una modificación sustancial, sí simboliza un cambio de principios en la estructura legal, ya que en la práctica significaría que al excluir a ciertos trabajadores que no prestan servicios en el lugar donde se ejecutará la huelga, hay una mayor posibilidad de un resultado positivo en la votación de la huelga, por tanto traslada la visión de la huelga de ser algo evitado por la legislación a ser una verdadera herramienta de los trabajadores para obtener un igual poder de negociación que se requiere tener frente al empleador.

4.2.4 Desarrollo de la huelga dentro del proceso de Negociación Colectiva.

Una vez transcurrido el periodo de negociación, se debe proceder a la votación, la que debe ser convocada con a lo menos cinco días de anticipación y en la cual los trabajadores deben elegir entre la última oferta del empleador y la huelga. La votación debe ocurrir dentro de los cinco días antes de que pierda vigencia el instrumento colectivo vigente o en caso que no lo haya se debe votar dentro de los 40 a 45 días contados desde la presentación del proyecto de contrato colectivo. La huelga debe aprobarse por mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Si se aprueba la huelga, ésta se iniciará al comienzo de la jornada laboral del quinto día siguiente a su aprobación.

En caso de no alcanzarse el quórum necesario para aprobar la huelga, el sindicato tendrá la opción dentro de los tres días posteriores a la votación de elegir suscribir el instrumento colectivo en los términos establecidos en el piso de negociación, al no hacer uso de este derecho se entenderá que se acepta la última oferta del empleador.

La huelga puede dar pie al “lock out” o cierre temporal de la empresa, el cual puede ser total o parcial, esta es una facultad que puede ser utilizada a discreción por el empleador

teniendo como únicos requisitos que la huelga afecta a la mitad o más de los trabajadores de la empresa y que el establecimiento que vayan a cerrar existan trabajadores vinculados al proceso de huelga.

Durante la huelga o cierre temporal, se suspende el contrato de trabajo para los trabajadores que estén vinculados a la huelga o se encuentren afectados por el cierre temporal. El empleador tiene como prohibición ofrecer o aceptar la reincorporación de los trabajadores en huelga. La reincorporación individual de los trabajadores en huelga es permitida por la ley a partir del decimosexto día en la gran y mediana empresa y a partir del sexto día en la micro y pequeña empresa. A los trabajadores que se reincorporan al trabajo durante la huelga igualmente les registrará el contrato colectivo que se acuerde posteriormente.

La huelga puede ser suspendida temporalmente por el periodo que las partes estimen pertinente, lo que de ser así, también implica la suspensión del cierre temporal de la empresa en caso de que se haya ejercido este derecho por parte del empleador. Por último, suscripción al contrato colectivo hace cesar de pleno derecho los efectos de la huelga.

4.2.5 Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga.

La ley N° 20.940, destinó el capítulo VII a las Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga, estableciendo distintos mecanismos que van desde limitar este derecho hasta su total prohibición.

El primer mecanismo es una limitación y trata de los servicios mínimos y equipos de emergencia, que consiste tal como lo señala el artículo 359 en la obligación de: *“proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.”*

Asimismo, los equipos de emergencia consisten en el grupo de trabajadores destinado por parte del sindicato a cumplir con las labores de los servicios mínimos, es obligación que los trabajadores estén involucrados en el proceso de negociación y deben percibir

remuneraciones por el tiempo trabajado. El artículo 360 establece el procedimiento mediante el cual se calificará debiendo ser practicado con una anticipación de 180 días al vencimiento del instrumento colectivo vigente.

Un segundo mecanismo que igualmente limita el derecho a huelga es aquel establecido en el artículo 362, que señala en que empresas no se puede ejercer el derecho a huelga, cuyo fin es dar cumplimiento y concordancia con el artículo 19 N° 16 de la Constitución. En este sentido, el artículo 362 determina que:

“No podrán declarar la 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.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo será efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte, la que deberá presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.

Promovida la solicitud, se pondrá en conocimiento de la contraparte empleadora o trabajadora para que formule las observaciones que estime pertinentes, dentro del plazo de quince días.

Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, sólo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia.

La resolución deberá publicarse en el Diario Oficial y podrá ser reclamada ante la Corte de Apelaciones de acuerdo a las reglas establecidas en el artículo 402.”

Por último, existe un tercer mecanismo de la reanudación de faenas para limitar el derecho a huelga, el cual se utiliza para los casos en que la huelga o cierre temporal ya están emprendidos y sobre la marcha se producen complicaciones a nivel social, así lo explica el artículo 363 que consagra: *“En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte.”*

La solicitud referente a la reanudación de faenas será tramitada conforme al procedimiento monitorio, sin que se tenga que cumplir con la exigencia de comparendo en la Inspección del Trabajo que exige el inciso primero del artículo 497. Una vez aceptada la reanudación de faenas, se procederá al arbitraje obligatorio establecido en los artículos 385 y siguientes.

4.2.6 Reemplazo de la huelga por el arbitraje.

El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas contempladas en el capítulo III “Del arbitraje”, del Título VII del Libro IV del Código del Trabajo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral que ponga término al conflicto consistirá en un laudo o fallo arbitral.

Este procedimiento puede ser de dos tipos, y así lo señala el artículo 386, al consagrar que:

“Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje.

El arbitraje será obligatorio para las partes en los casos en que esté prohibida la huelga y cuando se determine la reanudación de faenas.”

En cuanto a la composición del tribunal arbitral, la Ley explica que éste será colegiado y estará integrado por tres árbitros que deberán estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros Laborales, al cual podrán ingresar cumpliendo los requisitos del artículo 394, es decir, (i) Poseer un título profesional de una carrera que tenga al menos ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste. (ii) Experiencia no menor a cinco años en el ejercicio profesional o en la docencia universitaria en legislación laboral, relaciones laborales, recursos humanos o administración de empresas. (iii) No encontrarse inhabilitado para prestar servicios en el Estado o ejercer la función pública. (iv) No haber sido condenado por delito que merezca pena aflictiva. (v) No tener la calidad de funcionario o servidor público de la Administración del Estado, centralizada o descentralizada.

Sobre las causales de implicación y recusación serán aplicables las establecidas en los artículos 195 y 196 del Código Orgánico de Tribunales, entendiéndose como parte del

empleador a sus representantes legales, apoderados en el procedimiento de negociación, directores de sindicatos interesados y los integrantes de la comisión negociadora sindical, en su caso. Las implicancias o recusaciones serán declaradas de oficio o a petición de parte, la primera podrá formularse en cualquier momento, mientras que en el caso de la recusación, el tribunal deberá declararla dentro del plazo de cinco días hábiles desde su constitución o desde que se tuvo conocimiento de dicha causal.

En caso que no se diere lugar a la declaración de la implicancia o recusación, la parte afectada podrá apelarla dentro de un plazo de cinco días hábiles, ante el Director del Trabajo, quien resolverá al más breve plazo posible, no suspendiéndose el procedimiento arbitral, sin embargo no podrá dictarse el laudo arbitral sin que previamente se haya resuelto la implicancia o recusación. La resolución que se pronuncie acerca de éstas se notificará por carta certificada.

Una vez suscrito el compromiso entre las partes, llegada la fecha de término de vigencia del instrumento colectivo, o bien, a partir del día siguiente de la notificación de la resolución que ordena la reanudación de faenas, la Dirección Regional del Trabajo correspondiente al domicilio de la empresa deberá citar a las partes a una audiencia dentro del quinto día para proceder a la designación del tribunal arbitral, dicha audiencia, se llevará a cabo con cualquiera de las partes que asista, o en ausencia de ambas. En la audiencia se designará a los árbitros que conformarán el tribunal arbitral, en donde se nombrarán a tres titulares y dos suplentes entre los inscritos en la Nómina Nacional de Árbitros Laborales. Ésta designación será de común acuerdo, y en caso de ausencia de las partes, la Dirección Regional del Trabajo deberá designar a aquellos que más se aproximen a las preferencias de las partes. Si las partes no manifiestan preferencias, la designación se hará mediante sorteo. El Director Regional del Trabajo deberá procurar que al menos uno de los árbitros tenga domicilio en la Región Respectiva. Los árbitros designados serán notificados mediante correo electrónico, quedando citados a la audiencia de constitución dentro del quinto día donde también serán convocadas las partes.

En la audiencia de constitución, el Director Regional del Trabajo tomará juramento o promesa a los árbitros, primero los titulares y después los suplentes, en caso de la ausencia de un árbitro titular, tomará el lugar un árbitro suplente. Dicho juramento o promesa será de “dar fiel e íntegro cumplimiento a su cometido”. Verificada la audiencia de constitución, el tribunal

arbitral convocará a las partes a una audiencia dentro de los cinco días siguientes, debiendo cada parte presentar su última propuesta y realizando las observaciones pertinentes.

En cuanto a las facultades del tribunal se señala que podrá requerir los antecedentes que juzguen necesarios, efectuar visitas que estimen procedentes a los locales de trabajo, hacerse asesorar por organismos públicos o expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución, citar a audiencia a las partes, como todos aquellos antecedentes que permitan emitir su fallo de manera fundada.

El tribunal arbitral estará obligado a fallar a favor de la proposición de alguna de las partes y mientras no se notifique el fallo a las partes, éstas mantendrán la facultad de celebrar directamente un contrato colectivo. El plazo para fallar del tribunal arbitral es de treinta días hábiles siguientes a la audiencia constitutiva, prorrogables fundadamente hasta por otros diez días hábiles, el fallo no será objeto de recurso alguno.

La Ley innova en cuanto a los costos del procedimiento arbitral, ya que la remuneración de los árbitros fijada por la Dirección del Trabajo será de costo fiscal, exceptuándose aquellos procedimientos arbitrales de la gran empresa, en cuyo caso el costo deberá ser asumido por ésta.

5. CAPÍTULO IV: DERECHO A HUELGA FUERA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. EJEMPLOS COMPARADOS.

5.1 La huelga como hecho indeseable en la Negociación Colectiva, según la jurisprudencia.

El año 2008 la Corte Suprema consideró a la huelga como una “etapa indeseable” de la negociación colectiva. De esta manera la sentencia de fecha 15 de mayo del año 2008 en causa Rol N° 995-2008 caratulada “Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente con Cerámicas Industriales Fanaloza S.A” en su considerando décimo señala que: *“La propia normativa que regula la huelga confirma la interpretación restrictiva a que se hace alusión en el motivo anterior, en la medida en que, además, de tratarse de un desenlace indeseable del proceso de negociación colectiva.”* No obstante, dicha sentencia fue acordada con el voto disidente del abogado integrante Roberto Jacob del cual rescatamos el punto c) respecto al reemplazo de trabajadores en huelga, en el cual señala que el reemplazo de los huelguistas entorpece la huelga, que a la vez imposibilita la plenitud del ejercicio de los fines del sindicato. Señala en específico que: *“el derecho a la asociación garantizado constitucionalmente, desde que el objetivo perseguido a través de la organización o constitución de un sindicato, se ve mermado ante la imposibilidad de ejercer en plenitud las finalidades del ente sindical.”* Sin embargo, en su considerando e) vuelve a señalar que: *“la huelga constituye un desenlace no deseado para una negociación colectiva”*.

El punto angular de la lógica que lleva la Corte Suprema lo dice el final del considerando noveno, entregando una pauta para el desarrollo normativo de la huelga al establecer que: *“Corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamentan, desde que dicha instancia compromete, ciertamente, el desarrollo económico del país.”*

En efecto la sentencia mencionada nos entrega cuatro puntos que demuestran la jurisprudencia que prevalecía en el año 2008, (i) La huelga es un desenlace indeseable (ii) que se produce dentro de la negociación colectiva (iii) por tanto corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamenten (iv) en razón que compromete el desarrollo económico del país.

Esta sentencia puede ser confusa pero es trascendental en cuanto al derecho a huelga, ya que en el considerando noveno señala que *“La huelga está regulada en el Título VI del Libro IV del Código del Trabajo y constitucionalmente reconocida, aunque de manera indirecta, en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República”*. En igual sentido se refiere el considerando Sexto del Excelentísimo Tribunal en la sentencia de fecha 11 de marzo del año 2014 en causa Rol N° 7239 Caratulada *“Inspección Provincial del Trabajo de Arica y Parinacota con Semillas Pioneer Chile Ltda.”*.

Este razonamiento comienza a influir en la jurisprudencia con la Corte de Apelaciones de Santiago quien en la sentencia de fecha 11 de abril del año 2014 en la causa Rol N° 142-2014 caratulada *“Dirección del Trabajo con Carvajal y Empaques S.A.”* en su considerando octavo consagra que: *“La huelga es un derecho adherido indisolublemente a la libertad sindical y se traduce en un medio que permite hacer efectivo el ejercicio del derecho a la negociación colectiva”, provocando un cambio en el sentido que se le daba a la huelga de ser un “desenlace indeseable” a ser “derecho adherido indisolublemente a la libertad sindical”*.

5.2 Nueva tendencia jurisprudencial: Reconocimiento de derecho a huelga fuera de la negociación colectiva.

Tal como hemos ido analizando respecto del derecho a huelga fuera del proceso de una negociación colectiva no se hace mención alguna dentro de nuestro ordenamiento jurídico, y puesto que la huelga es un hecho que va más allá de la legislación es que debemos observar cómo se han pronunciado los tribunales de nuestro país respecto a la huelga fuera de la circunstancia descrita dentro del libro IV del Código del Trabajo.

En este sentido encontramos dos sentencias que se hacen trascendentales para vislumbrar el sentido que le está dando la jurisprudencia a la huelga fuera del procedimiento reglado. A saber tenemos: *“Zublin International GmbH Chile Ltda con Droguett”* Rol Corte N° 159-2011 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua y *“Actionline Chile S.A con Yuctronic”* Rol Corte N° 1144-2015 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago.

5.2.1 Zublin International GmbH Chile Ltda con Droguett.

Zublin International Gmbb, parte demandante, solicita autorización para poner término de Contrato de Trabajo a Bernabel Droguett, trabajador aforado y demandado. La casual

establecida es la prevista en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, fundando la petición en inasistencias del trabajador durante tres meses, insiste además que dichas ausencias obedecen a la adhesión a una paralización ilegal de faenas que no podrían justificar las ausencias.

El recurrente señala que la paralización es ilegal, lo que es rechazado por la Corte en su considerando cuarto al señalar: *“Que como primera cuestión, este tribunal no puede compartir la tesis de la recurrente en cuanto ha afirmado que la huelga “no tiene la condición de principio de derecho sindical, sino como una excepción o finalidad última (...)*

En efecto si la recurrente, lo que pretende decir, según se desprende de esa afirmación, que el derecho a huelga no tiene rango de derecho fundamental, base de la libertad sindical, sino que más bien, se trata de un instrumento de rango legal de ejercicio excepcional, cabe dejar establecido que ha partido de un supuesto errado.”

Ahonda al respecto al señalar en su considerando quinto: *“Que concordante con lo expuesto la Constitución Política, en su artículo 19 N° 16, establece el derecho a huelga en forma implícita”.*

5.2.2 Actionline Chile S.A con Yutronic.

En primera instancia los demandantes Actionline Chile S.A, solicitan el desafuero de los trabajadores Claudio Yutronic y Rodrigo Carmona para proceder al despido por las causales estatuidas en el artículo 160 N° 5 y 7, ambas del Código del Trabajo, el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago finalmente autoriza dicho desafuero y despido fundamentándose en la idea que los trabajadores que se encuentran amparados para paralizar sus funciones únicamente por el derecho a huelga dentro de un proceso de negociación colectiva, no cumpliéndose con esta circunstancia.

Contra esa sentencia se deduce un recurso de nulidad, recurso que es acogido por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago, dictando sentencia de remplazo, y en definitiva rechazando la demanda interpuesta por la Sociedad Actionline, por tanto se niega la autorización para el desafuero de los trabajadores.

Es menester destacar el análisis que hace la Ilustrísima Corte de Apelaciones al pronunciarse en ese sentido, ya que en su considerando primero señala *“La libertad sindical debe ser entendida como un derecho de carácter complejo, donde confluyen dos dimensiones:*

*autonomía organizativa y derecho a la actividad sindical.”. En el mismo considerando da cuenta de la existencia de conflictos que sobrepasan los casos señalados en nuestro código y no por la ausencia de legislación al respecto se podrían catalogar como ilegales, así lo consagra al señalar que: *Limitando la acción sindical solo al proceso de negociación colectiva reglada, dicho raciocinio no solo es restrictivo en términos formales, sino que ajeno a la toda realidad, en el contexto general del país, donde los conflictos no reglados, superan en más de un mil por ciento a los trabajadores que participaron en conflictos reglados. Si a la luz de estas estadísticas, el derecho de huelga se considera en los términos señalados por la sentenciadora, la mayoría de ellas serían un ejercicio ilegal.”**

Por último y en concordancia con lo que ya expusimos en el capítulo uno de este trabajo respecto a las tesis sobre la consagración constitucional de la huelga en Chile, la Corte de Apelaciones en su considerando quinto señala expresamente que *“La sola circunstancia que la ley regule la huelga para un caso, en la negociación colectiva reglada, no puede llevarnos a sostener que fuera de ella se encuentre prohibida, pues lo que el legislador ha omitido regular o definir, no puede sostenerse que lo ha prohibido.”*

En definitiva la nueva inclinación de la jurisprudencia en los Tribunales de Chile es de otorgar un reconocimiento del derecho a huelga fuera de la negociación colectiva considerándolo como un derecho complejo, y de consagración constitucional.

5.3 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Argentina.

En Argentina el derecho a huelga está garantizado constitucionalmente en el inciso segundo del artículo 14 bis de la Carta Magna del país trasandino que indica:

“Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.”

La redacción de la norma constitucional Argentina, favorece al movimiento sindical al establecer el modelo autónomo de huelga, tal como lo señala Rodrigo: *“En cuanto a la huelga, al no estar determinada su finalidad, se dejan muchas posibilidades de ejercer este derecho. En doctrina, corresponde al denominado modelo autónomo de huelga. Se trata de aquellos órdenes jurídicos más respetuosos de la autonomía colectiva, que dejan a los actores*

sindicales determinar cuál será el objetivo de la huelga respectiva. Por ejemplo, podría realizarse una huelga de solidaridad, o en defensa de sus condiciones de vida o de su seguridad social.” (Rodrigo, 2013, p. 52). Siguiendo a Rodrigo es que podemos señalar que de la mera interpretación de la norma constitucional argentina se permiten huelgas fuera del marco de una negociación colectiva, como claramente lo son las huelgas de solidaridad.

A nivel legal el derecho a huelga se encuentra garantizado en la Ley N°23.551 sobre “Asociaciones Sindicales”, en donde en el artículo 5 letra d) señala:

“Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

d) Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.”

El texto legal citado, en nada limita el ejercicio del derecho a huelga en línea con la Carta Magna Argentina, por lo que, podemos señalar que el sistema laboral argentino se encuadra en el tipo proteccionista, consagrándose el derecho a huelga en el ordenamiento jurídico argentino, recayendo la titularidad de este derecho en los sindicatos.

A pesar del establecimiento del modelo autónomo de huelga, ésta si tiene restricciones, las cuales pueden ser de dos tipos, internas o externas. Las limitaciones internas tienen que ver con la esencia o contenido ontológico de la huelga, lo que no tiene aplicación en este caso porque la garantía constitucional de la huelga no hace distinciones conceptuales respecto a la esencia de la huelga. Las limitaciones externas en cambio, tienen que ver con el ejercicio del derecho a huelga, encontrando en el derecho argentino las siguientes limitaciones, una de índole sustancial, que se refiere a los servicios esenciales, que dan lugar a exigir que durante del desarrollo de la huelga no se descuide el cumplimiento de las prestaciones mínimas del servicio afectado por la acción huelguista; la otra limitación de índole formal, se refiere al sometimiento del ejercicio a huelga al procedimiento conciliatorio, tal como lo establece el artículo 2 inciso primero de la Ley N°14.786 sobre “Conflictos del trabajo” que señala:

“Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.”

Como se aprecia se establecen barreras de entrada al ejercicio del derecho a huelga en Argentina, a través de la intervención de la autoridad administrativa como conciliador, pero el

plazo de intervención de la autoridad es limitado tal como lo establece el artículo 11 de la Ley N°14.786 que indica: *“Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de quince días. Este término podrá prorrogarse por cinco días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo.*

Vencidos los plazos referidos sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes.”.

Después de 15 días de iniciada la intervención administrativa, sin que esta tenga éxito, el ordenamiento da pie a la utilización de acciones directas dentro del conflicto del trabajo, que en el caso de los trabajadores puede ser la huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales.

5.4 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Colombia.

La Constitución Política de Colombiana a diferencia de la chilena, reconoce de manera explícita el derecho a huelga, es así como en su artículo 56 decreta que:

“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.”

Se percibe rápidamente que la prohibición de huelga es mucho más restrictiva que en el derecho constitucional chileno, ya que en Colombia se debe señalar por la ley cuales son las empresas en que no puede desarrollarse una huelga, en Chile la ley solo debe resolver el procedimiento administrativo (art. 362 Código del Trabajo de Chile) en que se determinará en que empresas se prohibirá el ejercicio del derecho a la huelga.

A nivel legal, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia (CSTC), define la huelga en su artículo 429 como *“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.”

Respecto a la última parte del concepto legal de huelga, los requisitos previos para declarar una huelga son dos: En primer lugar, que no esté dentro del listado de actividades económicas en los que la huelga está expresamente prohibida en virtud del artículo 430 CSTC y en segundo lugar, que se alcance estricto cumplimiento al procedimiento de arreglo directo, esto es un símil de la negociación colectiva chilena. En virtud de este último requisito, es que se asume que en el derecho colombiano al igual que en el derecho chileno la huelga está restringida legalmente, pudiendo efectuarse sólo con posterioridad a un proceso de negociación colectiva o arreglo directo.

Parte interesante de la legislación colombiana es que tiene un capítulo exclusivo sobre “Suspensión colectiva ilegal del trabajo”, por lo que, a diferencia del derecho laboral chileno, se establece con claridad las situaciones de ilegalidad de la huelga y las sanciones que se producen en estos casos, que pasamos a exponer continuación.

El artículo 450 CSTC, establece los casos de ilegalidad y sanciones para las huelgas ilegales. Al respecto señala que:

“Los casos de ilegalidad son:

- a) Cuando se trate de un servicio público.*
- b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.*
- c) Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo.*
- d) Cuando no se haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley.*
- e) Cuando se efectúe antes de los dos días o después de diez días hábiles a la declaratoria de huelga.*
- f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.*
- g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.”*

Respecto al literal b) hacemos mención de que se encuentra declarado condicionalmente exequible por la Corte Constitucional mediante la sentencia C-858-08 de fecha 3 de septiembre de 2008, en el entendido que *“Tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión”*,

por lo tanto, aunque bien sea una actividad persiga fines distintos a los profesionales o económicos, dicha actividad puede ser protagonista de huelgas por trabajadores si la huelga se refiere a temas que le conciernen a la actividad que desarrollan los mismos trabajadores.

En el caso del literal g), se distingue una restricción interesante pues, se prohíbe la huelga política, en tanto, impide que las huelgas se utilicen para obtener una conducta determinada a las autoridades del Estado. En consecuencia, obliga que las huelgas en Colombia se enmarquen dentro de una relación exclusiva entre el empleador y los trabajadores. Esta prohibición no se contradice con los principios establecidos por los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, pero a la vez, se reconoce la dificultad existente entre la escasa diferencia que puede existir entre lo meramente político y lo que atañe a la libertad sindical. Por esto es que la legislación colombiana establece de manera clara la situación en la que se produce una huelga política, estableciendo claramente el caso en que esta ocurre.

Respecto a las consecuencias de incurrir en una huelga ilegal, las sanciones son a nivel personal, de cada trabajador, quienes pueden ser despedidos incluso los trabajadores con fuero sindical pueden ser despedidos sin necesidad de calificación judicial. A nivel de sindicato, tanto el empleador, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio Público, pueden pedir ante la sede jurisdiccional la disolución del sindicato. Además, existe la acción de indemnización de perjuicios para el empleador en contra de todos aquellos responsables de la ejecución de una huelga ilegal.

La declaración de huelga ilegal, se exige como requisito que sea declarada judicialmente, la solicitud de dicha declaración es conocida por la sala laboral del Tribunal Superior competente, equivalente a las Cortes de Apelaciones en Chile, pudiendo interponerse contra ésta, la apelación que será conocida la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en ambos efectos.

El que la declaración de ilegalidad de una huelga sea conocida por los tribunales superiores de justicia colombianos equivale, a que es un asunto que el legislador colombiano considera de la máxima importancia, por las relevantes consecuencias económicas, jurídicas, políticas y sociales que conlleva su declaración.

5.5 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en España.

El derecho a huelga está consagrado como derecho fundamental en el Artículo 28 N°2 de la Constitución Española que señala:

“Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.”

Al mismo tiempo la Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 2 N° 2 letra d) indica que:

“2. Las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho a:

d) El ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, al planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de Empresa y Delegados de Personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes.”

Los textos antes citados, dejan en claro que el derecho a huelga está consagrado al máximo nivel e importancia en el derecho español, sin embargo el alcance de este derecho a huelga en la legislación española está regulado por el Real Decreto Ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo.

En su artículo 7 N° 2 señala *“Las huelgas rotatorias, las efectuadas por los trabajadores que presten servicios en sectores estratégicos con la finalidad de interrumpir el proceso productivo, las de celo o reglamento y, en general, cualquier forma de alteración colectiva en el régimen de trabajo distinta a la huelga, se considerarán actos ilícitos o abusivos”*.

En paralelo el artículo 11 se refiere a la ilegalidad en ciertas huelgas, y al respecto consagra que:

“La huelga es ilegal:

a) Cuando se inicie o sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de los trabajadores afectados.

b) Cuando sea de solidaridad o de apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.

c) *Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un Convenio Colectivo o lo establecido por laudo.*

d) *Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.”*

En cuanto a las letras a), c) y d) se hace patente que la huelga fuera de un proceso de negociación colectiva no está permitido por regla general en España, así por ejemplo, quedan estrictamente prohibidas las huelgas políticas. Ahora bien, el artículo 11 letra b) del Real Decreto Ley 17/1977, si bien está redactado en términos restrictivos deja abierta la puerta a las huelgas de solidaridad, para el caso en que afecte directamente al interés profesional de quienes promueven la huelga de solidaridad, por lo que, se puede concluir que aunque de manera limitada, sí existen casos de huelga fuera de los procesos de negociación colectiva en España.

5.6 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Perú.

La Constitución Política del Perú consagra el derecho a huelga en particular en su artículo 28 al establecer que:

“El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.”

La regulación del derecho a huelga está dada por la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo que regula la huelga en su título IV, en específico el artículo 72 que la define como: *“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. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas.”*

Tanto la Constitución Peruana como la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, decretan que la huelga debe provenir del ejercicio democrático, y que además la ley señala

que la huelga debe ser pacífica, por lo tanto, quedan descartadas las huelgas de tipo violento o revolucionario.

Como veremos se deduce del artículo 73 letra d) de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, que la huelga puede provenir únicamente de un proceso de negociación colectiva, pues dicha norma establece que: *“Para la declaración de huelga se requiere:*

d) Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.”

Como se aprecia, se exige la existencia de un procedimiento de negociación colectiva vigente para que se pueda declarar la huelga. Así como se prohíbe la huelga fuera del proceso de negociación colectiva, el ordenamiento jurídico peruano también prohíbe expresamente tipos de huelga que pueden desarrollarse durante jornadas de trabajo, al respecto señala el artículo 81 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo que:

“No están amparadas por la presente norma las modalidades irregulares, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas o secciones neurálgicas de la empresa, trabajo a desgano, a ritmo lento o a reglamento, reducción deliberada del rendimiento o cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.”

Para la legislación peruana la huelga legalmente válida es de un solo tipo, es decir, aquella que se da dentro de un proceso de negociación colectiva, de forma pacífica y fuera del centro de trabajo. En el caso de que no se cumplan los requisitos antes señalados la huelga es ilegal, en cuanto a las consecuencias se señalan en el artículo 84 sobre las sanciones que en sus letras b) y c) de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, que disponen que:

“La huelga será declarada ilegal: b) Por haberse producido, con ocasión de ella, violencia sobre bienes o personas. c) Por incurrirse en alguna de las modalidades previstas en el artículo 81.”

5.7 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Uruguay.

El derecho a huelga está reconocido a nivel constitucional en el artículo 57 de la Constitución Uruguaya, que señala:

“La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica.

Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje.

Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.”

La huelga es un derecho en el que su ejercicio queda radicado en los sindicatos, tal como lo señala expresamente el precepto constitucional. Respecto a nivel legal la Ley N°18.566 sobre “Sistema de Negociación Colectiva”, no menciona en ninguna parte de su texto la palabra huelga. Pero se establece en este cuerpo legal como limitación al derecho a huelga la obligación de cumplir la cláusula de paz laboral, que se establece en el artículo 21 de la Ley 18.566 que indica:

“Durante la vigencia de los convenios que se celebren, las partes se obligan a no promover acciones que contradigan lo pactado ni aplicar medidas de fuerza de ningún tipo por este motivo. Esta cláusula es de aplicación a todos los temas que integraron la negociación y que hayan sido acordados en el convenio suscrito. Queda excluida de su alcance la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las Organizaciones Sindicales. Para resolver las controversias en la interpretación del convenio deberán establecerse en el mismo procedimiento que procuren agotar todas las instancias de negociación directa entre las partes, y luego con la intervención de la autoridad ministerial competente, para evitar el conflicto y las acciones y efectos generados por este. El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso primero del presente artículo, a falta de un procedimiento fijado por las partes, puede dar lugar a la declaración de la rescisión del convenio, la que deberá promoverse ante la justicia laboral.”

De la cláusula de paz laboral nace tanto para empleadores como para trabajadores la obligación de respetar los acuerdos nacidos de un proceso de negociación colectiva, lo que impide, por ejemplo, que para reclamar el cumplimiento de un convenio colectivo se pueda utilizar la huelga como herramienta de presión. Se debe usar la negociación y los procedimientos establecidos en el convenio colectivo, pues de lo contrario se puede solicitar ante la justicia laboral la rescisión del convenio. Interesante es la exclusión de la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional convocadas por las organizaciones sindicales, pues viene en reconocer expresamente un caso de huelga fuera de la negociación colectiva.

Donde surge también una regulación legal respecto a la huelga es la obligación del preaviso de siete días señalado en el artículo 3 letra f) de la Ley N°13.720, sobre “Comisión de Productividad, Precios e Ingresos” que señala:

“Son cometidos principales de la Comisión:

f) Actuar como órgano de conciliación respecto de situaciones conflictuales colectivas de carácter laboral a que le sean planteadas. Ninguna medida de huelga o "lock put" será considerada lícita si el problema que la origina y la decisión de recurrir a tales medidas no han sido planteadas con no menos de siete días de anticipación a la Comisión.”

Esta obligación legal respecto del derecho de huelga se establece como un límite formal al derecho a huelga, pero no es el único.

De las normas anteriormente descritas podemos comentar que la legislación uruguaya, mantiene la negociación colectiva con poca regulación, y el ejercicio del derecho a huelga es más bien poco normado.

A la hora de examinar el ejercicio de la huelga fuera de la negociación colectiva, tenemos que diferenciar a los trabajadores que estén regulados por un convenio colectivo de los que no lo están. Esto porque en los que están regulados por un convenio colectivo les rige la cláusula de paz laboral, que les impide utilizar la huelga a excepción de las medidas sindicales de carácter nacional que para el caso de que sean convocadas por las organizaciones sindicales, es decir, la legislación uruguaya permite la huelga en un caso calificado cuando hay un convenio colectivo de por medio.

Para el caso en que no haya convenio colectivo que regule las relaciones entre empleador y trabajador existe el ejercicio del derecho a huelga se ve limitado por la obligación del preaviso de siete días contemplado en la Ley N°13.720, si bien esto no se respeta en la práctica y las huelgas se llevan a cabo sin preaviso alguno como lo señala el profesor Larrañaga: *“Esta es una norma que en la práctica no se cumple y las huelgas, aún las de breve duración (paros parciales), se llevan a cabo en forma inmediata y en algunos pocos casos, se avisan con menos de siete días. El gobierno les da curso a estas huelgas a pesar de que son claramente ilícitas como así lo establece la ley 13.720”* (Larrañaga, 2013, p.7).

5.8 El derecho a huelga fuera de la negociación colectiva en Venezuela.

El derecho a huelga está consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999 la cual está actualmente vigente, dentro del capítulo de los derechos sociales y de las familias.

El Artículo 97 establece que:

“Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la huelga, dentro de las condiciones que establezca la ley.”

El ejercicio del derecho a huelga se regula en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), que establece en su artículo 486 como concepto de la huelga el siguiente:

“Se entiende por huelga la suspensión colectiva de las labores por los trabajadores y las trabajadoras interesados e interesadas en un conflicto colectivo de trabajo. Se permitirá la presencia colectiva de trabajadores y trabajadoras en las inmediaciones del lugar de trabajo, una vez declarada la huelga.

El derecho a huelga podrá ejercerse en los servicios públicos cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.”

Se puede apreciar de manera clara en la definición, que la huelga necesariamente se circunscribe a un conflicto colectivo de trabajo, que es la denominación venezolana para la negociación colectiva. En cuanto a los requisitos es de menester revisar el artículo 487 que dispone:

“Para que los trabajadores y las trabajadoras inicien la huelga se requiere:

- a) Que haya sido presentado un pliego de peticiones conforme a esta Ley.*
- b) Que hayan sido fijados los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no serán afectados por la paralización de labores.*
- c) Que hayan transcurrido al menos ciento veinte horas desde el momento de la admisión del pliego de peticiones.”*

Entendidos ya los requisitos queda aún más claro que la huelga en el derecho venezolano se vincula necesariamente a un conflicto colectivo de trabajo, pues, es requisito *sine qua non* la presentación de un pliego de posiciones que es justamente lo que da inicio al conflicto colectivo de trabajo. Si bien la ley no prohíbe de manera expresa otros tipos de huelga, como por ejemplo, ocurre en el derecho peruano, se puede entender que otros tipos de huelga están prohibidos, porque además de circunscribir la huelga a un proceso conflictivo del trabajo, dispone de una excepción al derecho a huelga fuera de la negociación colectiva, pues la LOTTT permite en ciertos casos las huelgas de solidaridad.

Así es como el artículo 490 de la LOTTT, dispone que:

“En caso de huelga de trabajadores y trabajadoras de un determinado oficio, arte, profesión o gremio que solo tenga por objeto ayudar y solidarizarse con otros trabajadores y otras trabajadoras del mismo oficio, arte, profesión o gremio en su lucha por condiciones de trabajo justas u otras causas en el marco del proceso social de trabajo y la Ley, se tramitará dentro de la jurisdicción de la Inspectoría donde se realizará la huelga de solidaridad.”

En consecuencia se estima que es necesario que los huelguistas solidarios compartan el mismo oficio, arte, profesión o gremio que los trabajadores con los que solidarizan, además es imprescindible que a quienes se les vaya a apoyar, estén en el marco de un proceso social de trabajo y de la ley, lo que quiere decir, que es indispensable el estar inmersos en un proceso de conflicto colectivo de trabajo, que este en la fase de la huelga. Por último, es requisito que la huelga de solidaridad se tramite en la Inspectoría del Trabajo competente, por tanto, la ley le entrega participación a la administración del Estado en la huelga de solidaridad, ello porque un inspector del trabajo debe formar parte de la junta de conciliación de la huelga de solidaridad.

Dado el carácter especial de la huelga de solidaridad la LOTTT en su artículo 491, dispone cómo será la tramitación de la huelga de solidaridad que expresa:

“Para la tramitación de la huelga de solidaridad se seguirá el procedimiento pautado en este Capítulo, en cuanto sea aplicable y no se oponga a las reglas siguientes:

El pliego de peticiones será sustituido por una declaración de solidaridad con los trabajadores y las trabajadoras que sean parte en el conflicto principal de que se trate.

La Junta de Conciliación se constituirá únicamente, además del Inspector del Trabajo o su representante, con dos representantes de los trabajadores y un suplente, y dos representantes de los patronos y un suplente, que serán representantes del conjunto de todos los patronos y de todos los trabajadores, respectivamente, a quienes afecte la huelga de solidaridad. Los patronos y patronas y los trabajadores y trabajadoras que, por solidaridad, se incorporen sucesivamente al conflicto, estarán representados de pleno derecho por las mismas personas que constituyen desde el principio la respectiva Junta de Conciliación.

La Junta de Conciliación limitará su actuación a mediar en el conflicto principal, coadyuvando con la Junta de Conciliación de este conflicto en la solución del mismo.

La huelga de solidaridad tendrá el carácter de accesoria de la respectiva huelga, correrá las mismas contingencias de ésta, y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelta, sea cual fuere la solución que tenga.

La huelga de solidaridad, por su naturaleza de accesoria, no dará lugar al arbitraje.”

De la interpretación de referido artículo podemos establecer que la huelga se inicia con pliego de solidaridad, el que hace las veces del pliego de peticiones, se constituye una junta de conciliación con las partes relacionadas a la huelga de solidaridad que es paralela a la principal que tiene un papel de coadyuvante en el proceso de conflicto colectivo de trabajo, también se desprende que la huelga de solidaridad es accesoria a la huelga con la que solidariza, por tanto, si termina la huelga principal, necesariamente debe terminar la huelga solidaria, cualquiera sea la circunstancia quedando fuera del arbitraje si este se llegare a constituir.

6. CONCLUSIONES.

Del trabajo de investigación realizado debemos mencionar, en primer lugar, que existen distintas posturas en el derecho chileno respecto al reconocimiento constitucional del derecho a huelga. Reconocemos la existencia de cuatro posturas doctrinales, las cuales son, la tesis restrictiva, tesis del derecho implícito, tesis del bloque de constitucionalidad y la tesis dogmática. Concluimos que estas dos últimas posturas son correctas y aplicables al actual derecho chileno.

A su vez, podemos concluir que el ejercicio del derecho a huelga se encuentra limitado por la ley a través de los mecanismos de los servicios mínimos, los equipos de emergencia, determinación de las empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, la reanudación de faenas, lo dispuesto en la Ley de Seguridad Interior del Estado y en el Estatuto Administrativo tanto de la administración central como de las Municipalidades.

Se constata que a nivel legal, gracias a la reciente aprobación de la Ley N°20.940 “Que moderniza el sistema de relaciones laborales”, se reconoce el derecho a huelga explícitamente en el ordenamiento jurídico chileno, aunque se debe recalcar que se reconoce y regula a propósito de la Negociación Colectiva Reglada.

Respecto a las adecuaciones dispuestas por la Ley N°20.940, podemos establecer que esta ley se alinea con las propuestas para el país de la Organización Internacional del Trabajo, fortaleciendo a los sindicatos como los organismos que pueden participar de una negociación colectiva.

Respecto a la huelga fuera de la negociación colectiva, podemos determinar que si bien en Chile esta no está legalmente reconocida, tampoco está prohibida, por lo que, queda a merced de la jurisprudencia la decisión de reconocerla como válida o no dentro del derecho chileno. La tendencia jurisprudencial ha ido evolucionando desde encontrarla como un hecho indeseable, incluso aquella huelga reconocida por ley dentro del marco de un proceso de negociación colectiva, hasta aceptar como válida, la huelga que se realiza fuera de este proceso, como en uno de los casos estudiados, una huelga de brazos caídos.

Del análisis de derecho comparado llegamos a la conclusión que en el contexto iberoamericano la huelga suele ser un derecho reconocido explícitamente en las constituciones

de los países, porque todas las naciones estudiadas garantizan constitucionalmente el derecho a huelga de manera explícita.

Respecto a los países que aceptan la huelga fuera de la negociación colectiva, están los casos de Argentina, España, Uruguay y Venezuela. El caso de Argentina se sustenta en modelo autónomo de huelga, que es un orden que favorece la autonomía colectiva, así las cosas, se respeta en general las huelgas que se generen fuera de la negociación colectiva, las cuales se encuentran limitadas solo por el procedimiento conciliatorio ante la autoridad administrativa. En el caso español, la legislación deja abierta la posibilidad a las huelgas de solidaridad, pues estas no están prohibidas. En Uruguay se admite la huelga fuera de la negociación colectiva, existiendo en la práctica plena libertad cuando no se está sujeto a un convenio colectivo, pues si bien existe la limitación legal de dar preaviso, esto no sucede en la práctica. También en Uruguay cuando se está sujeto a un convenio colectivo se permite la adhesión a medidas sindicales de carácter nacional, convocadas por las organizaciones sindicales. El caso de Venezuela, permite específicamente las huelgas de solidaridad de manera restringida, pues se regula legalmente los casos en los cuales los trabajadores se pueden adherir a una huelga de solidaridad, siendo ésta accesoria a la huelga principal e insertando dentro del proceso un representante legal, éste es el Inspector del Trabajo.

7. BIBLIOGRAFÍA.

1. AGUIRRE SALAS, CAMILA. 2015. “Eficacia y efectividad del derecho a huelga en Chile”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile.
2. ARGENTINA, Constitución de la Nación. Disponible en www.infoleg.gob.ar
3. ARGENTINA, Ley N°14.786 sobre “Conflictos del trabajo”. Disponible en www.infoleg.gob.ar
4. ARGENTINA, Ley N°23.551 sobre “Asociaciones Sindicales”. Disponible en www.infoleg.gob.ar
5. BRONFMAN VARGAS, ALAN; MARTÍNEZ ESTAY, JOSÉ IGNACIO Y NÚÑEZ POBLETE, MANUEL. “La Constitución Comentada”. Parte Dogmática. Doctrina y Jurisprudencia. Santiago. Abelardo Perrot, 562 pp. Pág. 356
6. CHILE, CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Jurídica de Chile.
7. CHILE, CONSTITUCIÓN POLITICA DE LA REPÚBLICA. Editorial Jurídica de Chile.
8. CHILE. Historia de la ley N°20.940. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
9. CHILE. Ley N°12.927. “Sobre seguridad del estado”. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
10. CHILE. Ley N°20.940 “Moderniza el sistema de relaciones laborales”. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
11. COLOMBIA, CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Disponible en www.archivogeneral.gov.co
12. COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA. Disponible en www.corteconstitucional.gov.co
13. CONVENIO N°87. Sobre “La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación”. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en www.ilo.org
14. COOPERATIVA. “Paro de camioneros: Gobierno invocará Ley de Seguridad del Estado”. Publicado el 17 de octubre de 2014 <<https://www.cooperativa.cl/noticias/pais/trabajo/gremios/paro-de-camioneros->

gobierno-invocara-ley-de-seguridad-del-estado/2014-10-17/194957.html >
[Consultado el 13-11-2016]

15. CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. Tesoro sobre Derechos Humanos. Disponible en www.corteidh.or.cr/index.php/biblioteca
16. DIARIO LA TERCERA. “Aleuy y paro del Registro Civil: “Se podría llegar a la aplicación de la Ley de Seguridad del Estado” Publicado el 22 de octubre de 2015. <<http://www.latercera.com/noticia/aleuy-y-paro-del-registro-civil-se-podria-llegar-a-la-aplicacion-de-la-ley-de-seguridad-del-estado> > [Consultado el 13-11-2016]
17. ESPAÑA, Constitución Española. Disponible en www.boe.es
18. ESPAÑA, Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical. Disponible en www.boe.es
19. ESPAÑA, Real Decreto-ley 17/1977, sobre relaciones de trabajo. Disponible en www.boe.es
20. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2011. “Derecho colectivo del Trabajo”. Segunda edición revisada y actualizada. Editorial AbeledoPerrot LegalPublishing Chile. Santiago.
21. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. “El derecho de huelga en la legislación chilena”. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte. Año 20 - N°1, 2013. Pp. 105-127.
22. GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. 2014. “La huelga como derecho fundamental”. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social.
23. GERNIGON, BERNARD, GUIDO HORACIO y ODERO ALBERTO. 2000. “Principios de la OIT sobre el Derecho a Huelga”. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.
24. HIDALGO ERAZO, ALEJANDRA y RODRIGO SILVA, CLAUDIA. 2010. “Análisis crítico de la huelga en la legislación chilena”. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de Chile.
25. HISTORIA DE LA LEY N°20.940. Año 2016 .Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.
26. HUMERES, HÉCTOR. 2009. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Décimo octava edición. Editorial Jurídica de Chile. Santiago.

27. INFORME ANUAL SOBRE DERECHOS HUMANOS EN CHILE, 2008. Santiago de Chile. Universidad Diego Portales.
28. INFORME ANUAL SOBRE DERECHOS HUMANOS EN CHILE, 2014. Santiago de Chile. Universidad Diego Portales.
29. LARRAGAÑA, NELSON. “El derecho a huelga y sus límites”. Año 2013. Disponible en < <http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/03/Uruguay-Zeni.pdf> > [Consulta: 20 de mayo de 2017]
30. MORALES, SERGIO. “El derecho a huelga en la negociación colectiva”. Columna de Opinión. Centro de Estudios Libertad y Desarrollo. 15 de noviembre de 2015. Disponible en: < <http://lyd.org/centro-de-prensa/noticias/2015/11/el-derecho-a-huelga-en-la-negociacion-colectiva/> > [Consulta: 12 de noviembre de 2016]
31. (OIT) ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada), 2006. Disponible en <http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_090634/lang--es/index.htm> [Consulta: 20 de mayo de 2017]
32. PERÚ, Constitución Política del Perú. Disponible en www.congreso.gob.pe
33. PERÚ, Decreto Ley N°25.593 Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo. Disponible en www.leyes.congreso.gob.pe
34. PIÑERA, JOSÉ. 1990. “Revolución laboral en Chile”. Tercera Edición. Editorial Zig-Zag. Santiago, Chile.
35. RODRIGO SILVA, CLAUDIA. 2013. “Derecho Colectivo del Trabajo en Argentina: Un modelo a considerar en Chile.” Revista de Derecho, Universidad Austral de Valdivia.
36. URUGUAY, Constitución de la República Oriental del Uruguay. Disponible en <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/constitucion>
37. URUGUAY, Ley 13.720, sobre “Comisión de Productividad, Precios e Ingresos”. Disponible en <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp4533257.htm>
38. URUGUAY, Ley N°18.566 sobre “Sistema de Negociación Colectiva”. Disponible en <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9329245.htm>

39. VENEZUELA, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Disponible en http://www.cne.gov.ve/web/normativa_electoral/constitucion/indice.php
40. VENEZUELA, Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras. Disponible en <http://www.lottt.gob.ve/>

