

Universidad de Concepción
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Escuela de Derecho



**ESTADO ACTUAL DE LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y
LEGAL EN CHILE.**

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

Reinaldo Antonio Lonardi Bustos
Profesor Guía Patricio Eleodoro Mella Cabrera

Ciudad Universitaria, Enero de 2014

Introducción

La huelga es un fenómeno anterior al derecho laboral y a la misma teoría de los derechos fundamentales de la cual deriva toda regulación protectora. Ha sido a través de esta particular forma de expresión del conflicto social que se ha ido reconociendo por el Estado las prerrogativas inherentes a la persona¹. La huelga es un derecho esencial que emana de la dignidad humana en cuanto obedece a la básica necesidad de defensa². Así, la autotutela de los trabajadores organizados es de máxima importancia para el sistema democrático, en cuanto ha sido fuente y escudo de los demás derechos fundamentales.

Actualmente, en el derecho constitucional se asigna a los derechos fundamentales un especial lugar en la jerarquía de las normas jurídicas. En efecto, estas adquieren un doble carácter, como derechos subjetivos de los ciudadanos y como valores-normas objetivas que inspiran todo el ordenamiento jurídico y que son obligatorias para los órganos del Estado y los particulares.³

De este modo, siendo la huelga un derecho fundamental base de la libertad sindical⁴, reconociendo la eficacia directa de la norma constitucional y del bloque de constitucionalidad⁵, consideramos que es posible que el juez de letras del trabajo, en el procedimiento por prácticas antisindicales o desleales, que no es otro que el de tutela de derechos fundamentales, y los tribunales superiores por medio del recurso de nulidad y el de protección que protege la libertad sindical, den lugar a una jurisprudencia que reconozca en términos amplios el elemental derecho de los trabajadores a resistir arbitrariedades y reclamar el cumplimiento de sus garantías legales y constitucionales.

En Chile, tanto la regulación constitucional como legal tienen su origen en el gobierno militar que perduró de 1973 hasta 1990 en nuestro país, cuya ideología contrastaba con un modelo de relaciones laborales democrático, basado en la libertad sindical y la negociación colectiva. Su concepción del derecho de huelga era también negativo⁶. Así, la Constitución política de la República

1 ERMIDA URIARTE, Oscar “*Crítica de la libertad sindical*” Revista Derecho PUCP n°68, 2012, p 60.

2 GAMONAL CONTRERAS, Sergio *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial LexisNexis, Santiago, Chile, 2007, p. 425.

3 NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto “*Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales*” v.3. Librotecnia, Santiago, Chile, 2010. p. 242.

4 ERMIDA, Oscar, “*Apuntes sobre la Huelga*” 3a Edición. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay 2012, p. 223 y 234.

5 NOGUEIRA ALCALÁ, Humberto “*Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales*” v.1. Librotecnia, Santiago, Chile, 2010. p. 78-79.

6 Basta leer la introducción del manifiesto del redactor del plan laboral. PIÑERA ECHEQÑIQUE, José, “*La revolución laboral en Chile*”, en www.josepinera.cl [visitado el 13-07-2013] p. 5.

no reconoce el derecho de huelga, sino que se limita a prohibirla a los empleados públicos, de las municipalidades y de ciertos sectores relevantes de la economía nacional. Por su parte, el plan laboral, las “modernizaciones” del gobierno de facto en materia de derecho del trabajo, se encargó de rigidizar al máximo el derecho sindical, prefiriendo opciones alternativas a la negociación colectiva y reduciendo al máximo el ejercicio de la huelga⁷.

Al retorno de la democracia, nuestro país ratificó los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la libertad sindical y negociación colectiva, promulgados mediante decreto supremo N°277 del Ministerio de Relaciones exteriores el 17 de Febrero de 1999. En cuanto miembro de la Organización Internacional del Trabajo, se obligó a respetar la libertad sindical, estando sometido a la aplicación de dichos convenios por sus órganos. Sin olvidar, que el 10 de febrero de 1972 se ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, publicado en el diario oficial el 27 de mayo de 1989 mediante decreto N° 326 del Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual reconoce expresamente el derecho de huelga. Sin embargo, la depuración del Plan Laboral, a 23 años del fin de la dictadura, no ha ocurrido.

¿Se puede afirmar que la huelga es un derecho fundamental en Chile? ¿Qué consecuencias trae su reconocimiento para la normativa del Plan Laboral? El presente trabajo tiene por objeto principal, mediante un estudio dogmático-jurisprudencial de la doctrina laboral y constitucional, analizar la huelga como derecho fundamental, de un modo crítico hacia el plan laboral mientras este no sea modificado de un modo acorde con los compromisos internacionales que tiene nuestro país al respecto.

En el primer capítulo, tomaremos parte en las discusiones básicas sobre la huelga. ¿Qué debe entenderse por huelga? ¿Quiénes son sus titulares? ¿Cómo establecer sus limitaciones? Analizaremos primer lugar, su concepto; encontramos una noción restringida como abstención total y colectiva de trabajo y una amplia como cualquier tipo de alteración al proceso productivo y luego, qué clasificaciones admite⁸. En segundo lugar, queda preguntarse cómo trata el derecho a la huelga, dónde su historia ha pasado por tres estadios básicamente: huelga-delito, huelga-incumplimiento contractual, huelga-derecho⁹. Luego, siendo un derecho cabe preguntarse quiénes son sus titulares, si todos los trabajadores o si pueden ser algunos excluidos¹⁰. Después queda ver el régimen definitorio: la

7 ROJAS MIÑO, Irene, “Las reformas laborales al modelo normativo de Negociación Colectiva del Plan Laboral” Revista Ius et Praxis, año 13 n°2 p 201- 202.

8 ERMIDA, Oscar, “Apuntes sobre la Huelga” 3a Edición. Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay 2012, p. 9 y ss.

9 PALOMEQUE Manuel Carlos, ALVAREZ DE LA ROSA Carlos, *Derecho Del Trabajo*, Decimoctava Edición, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, España, 2010. p. 434-437.

10 GERNIGON Bernard, ODERO Alberto, GUIDO Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*. OIT, Ginebra, Suiza, 2000. p18-19.