

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA:
HISTORIA, REGULACIÓN Y DESAFÍOS**



MEMORIA DE PRUEBA PARA
OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES EN
LA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN

AUTOR: ALBERTO ORMEÑO RETAMAL
PROFESORA GUÍA: FRANCOISE ETCHEBERRY PARÉS

CONCEPCIÓN

2008

INTRODUCCIÓN

Desde las primeras huelgas en Alejandría, en las cuales los albañiles protestaban por el mal alimento recibido; hasta las huelgas de los trabajadores chilenos subcontratados por mejoras salariales, hay siglos de diferencia; sin embargo, el instrumento de presión utilizado por los obreros en ambos casos, es el mismo.

Dicha medida de presión, ha generado diversas respuestas a lo largo de la historia por parte de los empleadores y gobernantes. Es así como en un principio, estas respuestas consistían en la mera represión contra los trabajadores que exigían mejores condiciones laborales, sin reconocerles el derecho a asociarse y trazar objetivos colectivos. No obstante aquello, y como consecuencia de la presión social ejercida por la clase trabajadora, sobre todo en la época de la denominada “cuestión social”, es decir, el trastorno producido por el encuentro del progreso material con el decaimiento o relajación de los principios ético-sociales, trastorno que se caracterizaba por un vivo malestar de todas las clases de la sociedad y la generación de antagonismo entre las mismas; el legislador crea una nueva rama del Derecho, la Laboral, y dentro de ella, el Derecho Colectivo del Trabajo.

De esta manera, el Derecho Colectivo viene a complementar el derecho individual del trabajo, preocupándose del actuar mancomunado de los asalariados, regulándolo y estructurándolo, con el fin de aminorar la tensión producto de la “cuestión social”.

Nuestro país no es la excepción a estos importantes cambios mundiales, donde las primeras huelgas, producto de las precarias condiciones de trabajo, podemos encontrarlas en la segunda mitad del siglo XIX, y que se caracterizaban por la acción directa y la falta de estructura orgánica. Luego, los trabajadores crean las denominadas Sociedades de Resistencia, que constituyen la semilla de las futuras Mancomunales obreras y de los Sindicatos.

La regulación del Derecho Colectivo del Trabajo en Chile no ha sido siempre la misma, es decir, estas herramientas de las que se han servido los trabajadores

para exigir sus derechos, han tenido un desarrollo distinto en virtud de los cambios experimentados especialmente por la economía de nuestro país. En efecto, a fines del siglo XIX y en los primeros años del siglo XX, la legislación no regulaba estas instituciones. Recién en la segunda década del siglo XX, el Derecho empieza a preocuparse de ellas. Esta reglamentación es la que convive con una economía basada en la sustitución de importaciones, que en Chile se inicia luego de la gran crisis mundial de 1929, y que permite la creación de grandes centros industriales que aglomeran cantidades significativas de trabajadores. Dicha legislación perdura hasta el denominado Plan Laboral, que se elabora en otro período de nuestra historia, y con otra lógica en la economía, la neoliberal o libre cambista, que ha creado nuevos desafíos para los asalariados, especialmente su dispersión en pequeñas empresas y con formas de contratación no tradicionales.

Si bien el derecho colectivo del trabajo consta de tres pilares, el sindicato, la negociación colectiva y la huelga, creemos que estas dos últimas son las que dan vida al primero. El sindicato constituye la organización de los trabajadores, pero las otras dos instituciones son los métodos que éste utiliza para lograr los objetivos trazados.

En el presente estudio pretendemos dar una visión de lo que fue la negociación colectiva y la huelga en Chile, como está regulada hoy en día, y finalmente algunos desafíos que creemos importantes de tener en cuenta al momento de reformar esta materia, para de esta manera garantizar el efectivo ejercicio de estas instituciones. Con este fin dividimos el trabajo de la siguiente manera:

Una parte general, en la que desarrollaremos la diferencia entre los conceptos de conflictos del trabajo y negociación colectiva, siendo el primero una denominación propia de la antigua legislación. Además señalaremos algunas definiciones de la doctrina y la legislación acerca la negociación colectiva y huelga, con el objeto de establecer qué entenderemos por estas instituciones el resto del trabajo. Y por último, algunas clasificaciones de ellas.

En el primer capítulo abordaremos el desarrollo histórico de la negociación colectiva y la huelga en nuestro país. Distinguiendo tres etapas según los cambios en