



Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Facultad de Derecho

Escuela de Derecho

# CRITICA A LA CALIFICACION DE LA HUELGA COMO ILEGAL

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADA EN CIENCIAS  
JURÍDICAS

Memorista: Claudia Patricia Carrasco Sáez  
Profesor guía: Dr. iur Eduardo Caamaño Rojo

VALPARAÍSO – CHILE

2013

## INDICE

INDICE.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO PRIMERO: BREVES NOCIONES DEL DERECHO A HUELGA.....	5
1.- Aspectos Generales: Origen y Evolución del Derecho a Huelga.....	5
2.- Concepto de huelga.....	7
3.- la huelga como derecho fundamental.....	8
4.- Reconocimiento legislativo en Chile.....	9
5.- Vigencia en Chile de los Convenios 87 y 98 de la OIT, y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.....	15
CAPÍTULO SEGUNDO: ILEGALIDAD DE LA HUELGA.....	19
1.- Huelga legal.....	19
2.- El “paro” ¿Huelga ilegal?.....	22
3.- El rol de los tribunales de justicia.....	23
4.- Rol de la Dirección o de las Inspecciones del Trabajo dentro de la Huelga.....	27
4.1 Un Caso para analizar.....	29
CONCLUSIONES.....	33
BIBLIOGRAFÍA.....	36
ANEXOS.....	40

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de la presente memoria, es poder delimitar las condiciones que confluyen en la legalidad de una huelga, para lograr dilucidar cuales son los organismos que poseen las atribuciones para calificar la legalidad o ilegalidad de una huelga de trabajadores. Por ello, es menester señalar primeramente, que la huelga es uno de los mecanismos que poseen los trabajadores para poder manifestar su descontento y exigir mejoras en sus condiciones laborales. De esta forma, la huelga se traduce en una forma de protesta tendiente a lograr una alteración en el normal desarrollo de la actividad empresarial.

La huelga, junto al derecho de sindicación y a la negociación colectiva, forma parte de uno de los tres pilares fundamentales dentro de la Libertad Sindical, siendo todos estos elementos esenciales en el derecho colectivo del trabajo. Por su importancia, la huelga es reconocida por la mayoría de los autores, como un derecho fundamental e inherente a todos los trabajadores. No obstante, en Chile la huelga no se establece como un primer mecanismo para lograr su objetivo, sino que es la última instancia, luego de haber cumplido con el proceso de negociación colectiva reglada, que es la figura establecida por el legislador nacional para que el trabajador pueda exigir mejoras en su situación laboral. De esta forma, a primera vista se denota el restringido reconocimiento que tiene la huelga como derecho en nuestro país.

Ahora bien, en relación a la legalidad de una huelga, es común que los actores sociales y la autoridad administrativa hablen con toda propiedad sobre la legalidad de la huelga, así entonces se refieren a que *una huelga es legal cuando cumple con las condiciones dentro de la negociación colectiva*. Pero ¿acaso la autoridad administrativa está calificada para hacer valoraciones de este tipo? ¿Son ellos los que pueden efectivamente evaluar si una huelga es o no legal? ¿No son los tribunales de justicia los únicos competentes para calificar la legalidad de la huelga?

Todas estas preguntas pretenden ser respondidas a lo largo de esta investigación, a fin de lograr delimitar los verdaderos elementos que hacen de una huelga legal. La idea es ir rompiendo mitos, esclareciendo tanto las acusaciones que se hacen a nivel ciudadano, como los comentarios que efectúan los medios de comunicación y su repercusión en la población nacional. También se evaluarán y analizarán las interpretaciones de la Dirección del Trabajo como órgano fiscalizador y, por supuesto, las decisiones de los Tribunales de Justicia.

Para lograr el objetivo planteado, el primer capítulo de esta memoria comenzará avocándose a efectuar una descripción general de las nociones de la huelga: sus orígenes, evolución, definición y a su naturaleza como derecho fundamental, para continuar con el reconocimiento constitucional de la huelga como derecho esencial a cada persona, y terminar señalando lo que establecen los convenios y pactos internacionales firmados y suscritos por Chile establecidos al respecto.

En el segundo capítulo, se realizará un examen más exhaustivo del tema a tratar, poniendo especial énfasis, por un lado, en la determinación de lo que se conoce por huelga legal, y

por otro, la conceptualización de “paro” y si este forma o no parte de las huelgas ilegales. También se examinará el rol de los Tribunales de Justicia en Chile, como también el rol de la Dirección y las Inspecciones del Trabajo en nuestro país. Finalmente, el capítulo terminará con las conclusiones del tema abordado.

Para dar mayor sustento a la investigación, se analizará un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo sobre una consulta hecha por el Gerente de Relaciones Laborales de la Minera Escondida Limitada a la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta sobre la paralización convocada por el Sindicato N° 1 de la Minera Escondida Ltda durante el mes de julio de 2011, efectuando un juicio crítico al respecto.

Finalmente, es necesario señalar que esta investigación aspira ser un aporte importante para el análisis de la legalidad de la huelga en nuestro país, ya que con los precedentes que serán exhibidos se logrará esclarecer con certeza cuál es el organismo u organismos que tiene o tienen atribuciones para determinar la legalidad de una huelga y así contrarrestar los comentarios que surgen del sentido común ciudadano sobre la configuración de la huelga y su legitimidad en el espacio laboral.

## CAPÍTULO PRIMERO: BREVES NOCIONES DEL DERECHO A HUELGA.

### 1.- ASPECTOS GENERALES: ORIGEN Y EVOLUCIÓN DEL DERECHO A HUELGA.

La lucha de los trabajadores en búsqueda de mejoras en sus condiciones laborales y de vida ha sido permanente a lo largo de la historia. Dicha búsqueda, se ha expresado en continuas demandas y exigencias que han hecho los mismos trabajadores, las cuales no han quedado ajenas a ningún proceso político-histórico de la humanidad. Estas demandas y exigencias no han sido respondidas con rapidez ni con buena disposición por parte de los empleadores, sino que por el contrario, la clase dirigente, históricamente, ha puesto constantes obstáculos en pos de otorgar mejoras laborales a sus trabajadores. Esto ha ocasionado que constantemente se dé una lucha reiterada de la clase obrera, lo que a su vez ha propiciado que esta se organice y sea reconocida por la sociedad como un grupo de la misma que tiene demandas justas, logrando, con el tiempo, obtener gran parte de los derechos laborales que existen en la actualidad.

Así es como surge el derecho a huelga, como uno de los mecanismos que tienen los trabajadores para poder lograr sus objetivos y ejercer coacción respecto a sus empleadores. Este derecho, fundamental dentro de la libertad sindical, implica una serie de requisitos y efectos que la hacen complicada y distinta a otros derechos, y por lo mismo ha tenido una gran evolución dentro de la historia.

En la antigüedad no existen indicios de la huelga como derecho, ya que en dicha época existía la esclavitud y esta era la principal manera de obtener mano de obra. Estos esclavos tenían la naturaleza jurídica de cosa, y por ende, había sobre ellos un derecho de dominio por parte de sus “amos”. Por otro lado, los artesanos y agricultores se reunían en organizaciones, sin mayor trasfondo para el derecho laboral, ya que ellos eran sus propios empleadores.<sup>1</sup>

En la Edad Media, aquellas organizaciones de artesanos y agricultores que ya se había comenzado a gestar durante la antigüedad, adquieren mayor relevancia, pues se agrupan para hacer presente y combatir las injusticias y arbitrariedades de los señores feudales. De todas formas, a pesar de la relevancia adquirida por estas agrupaciones, aún no nos encontramos con una huelga propiamente tal.

Pero es históricamente, a fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, en la Revolución Industrial, donde los obreros empezaron a usar, de manera concertada y organizada, la única forma que tenían para hacerse oír por su patrono. Es en esta época de la historia, donde se produce un giro radical en la sociedad, tanto en su forma de pensar como en su forma de actuar. Comienza un desarrollo científico y tecnológico nunca antes visto, creándose un ambiente propicio para la invención de nuevas maquinarias, logrando que las industrias se conviertan en productoras a gran escala. Al mismo tiempo, se desarrolla el comercio, ahora internacional y cada vez más global, con el afán de poder satisfacer las nuevas necesidades de la población, ya no solo local, sino que mundial. Toda esta vorágine, generó disparidades y desigualdades dentro de la sociedad, siendo –

---

<sup>1</sup> HUMERES NOGUER, HÉCTOR. *Derecho del Trabajo y Seguridad Social* (Santiago, 2000), p. 371 – 372.

principalmente– los obreros y trabajadores dependientes los más afectados por dichos efectos negativos de la Revolución, especialmente por no existir regulación de las relaciones laborales. Fue así, que la clase obrera tuvo que desempeñarse en su ámbito laboral en condiciones de trabajo deplorable: trabajos forzados, sin las mínimas medidas de higiene y seguridad, en jornadas de trabajo que no tenían límites, llegando incluso a trabajar más de 16 horas al día, y todo esto por remuneraciones paupérrimas, etc.<sup>2</sup>

Es así, dentro de este contexto, como surge la huelga como una forma de protesta y como mecanismo de presión por parte de los trabajadores contra sus empleadores para obtener mejoras en su situación laboral. De esta forma, la huelga se hace efectiva como medio de queja y petición, el cual provoca en los dueños de las industrias y de las empresas la necesidad patente de ceder ante las demandas de sus subordinados, ya que las pérdidas en la producción generadas por la huelga afectan directamente las ganancias de los industriales.

En general los autores tienden a reconocer que la huelga ha atravesado por tres períodos bien diferenciados:

- 1) *Prohibida*, y se la considera delito.
- 2) *Permitida*, pero dentro del cuadro del Derecho Privado.
- 3) *Reconocida* como derecho y, aún más, establecida entre las garantías constitucionales<sup>3</sup>.

Al término de la Primera Guerra Mundial, la huelga es reconocida dentro del Derecho Privado, por lo que es derecho que el ordenamiento jurídico permite dar a los trabajadores. Luego, de esta primera forma de concebir a la huelga, pasa a entenderse dentro del derecho de asociación profesional. Posteriormente, en la época sucesiva a las dos Guerras Mundiales, es el Estado el que pasa a tener un rol de empleador o asociado dentro de la relación laboral, en virtud de su intervencionismo en la Primera Guerra Mundial teniendo que soportar huelgas en su contra.

Lo anteriormente expuesto, provocó que el Estado se haga cargo del tema tomando una posición más activa en cuanto a regular las relaciones laborales, dando mayor apoyo al trabajador y abandonando la idea de que la relación empleador – trabajador sea regulada por el derecho civil. De esta forma, la relación laboral deja de estar al arbitrio de las partes, y se decide por avanzar en la creación de una legislación especial encargada de estos asuntos, protegiendo los intereses y deberes del sujeto más débil de la relación, esto es, el trabajador.

Es de este modo como se comienza a reconocer constitucionalmente en varios países el derecho a huelga para los trabajadores. Fundamentales fueron los partidos políticos de la época para este avance, los cuales utilizaron la huelga como una herramienta para influir en las gestiones empresariales y en aspectos económicos, y lograr así, un cambio político de carácter nacional.

---

<sup>2</sup> WALKER ERRÁZURIZ, FRANCISCO, *Derecho de las relaciones laborales* (Santiago, 2003), p. 33.

<sup>3</sup> HUMERES NOGUER, Héctor, ob. cit (Santiago, 2000), p. 270.

Por tanto podríamos decir que son dos los factores determinantes del nacimiento de la huelga: el advenimiento del maquinismo producto de la Revolución Industrial, y en segundo lugar, la condición fáctica en la que se vieron envueltos los trabajadores, y que luego se transformó en condición jurídica, que les permitió coaccionar con los empleadores<sup>4</sup>.

## 2.- CONCEPTO DE HUELGA

Diferentes autores y las mismas legislaciones, han decidido conceptualizar lo que se entiende por huelga. No obstante, comenzaremos este apartado, conceptualizando la huelga según lo determina la Real Academia de la Lengua Española quien establece que huelga es la:

*“Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta”*<sup>5</sup>.

En Chile, nuestra legislación no define qué es lo que se entiende por huelga, sin embargo en antaño, Héctor Humeres, tratando de abarcar los distintos objetivos con que la huelga puede ser utilizada, la define como:

*“Aquella suspensión temporal o colectiva del trabajo, concertada por los que prestan algún servicio, sea por causa política, de derecho, económica o por simple solidaridad con otros grupos y que persigue obtener un cambio en el régimen político existente, en el primer caso, conquistas sociales en los siguientes o apoyo a peticiones extrañas en el último”*<sup>6</sup>.

Más contemporáneamente, el profesor Sergio Gamonal sostiene que la huelga es principalmente una *“abstención colectiva del trabajo”*<sup>7</sup>, pero considera que esta definición se ha ampliado por la evolución de las formas de trabajo y del surgimiento de la denominada *“empresa flexible”* y por tanto conceptualiza la huelga como *“toda perturbación del proceso colectivo, principalmente la cesación temporal del trabajo acordada por los trabajadores para la defensa de sus intereses socioeconómicos”*<sup>8</sup>.

Hay autores, como Charles Gide, que ven en la huelga un componente principalmente característico, la violencia, de manera que la definen como *“un medio de violencia ejercido por una de las partes sobre la otra, para forzarla a modificar las condiciones del contrato de trabajo”*<sup>9</sup>.

---

<sup>4</sup> HUMERES NOGUER, Héctor, ob. cit, p. 268.

<sup>5</sup> Visto por última vez el 5 de agosto de 2013 en <http://lema.rae.es/drae/?val=huelga>.

<sup>6</sup> HUMERES MAGMAN, Héctor, *La Huelga* (Santiago, 1957) p. 18.

<sup>7</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo* (Santiago, 2012), p. 369.

<sup>8</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, ob. cit, p. 370.

<sup>9</sup> ANALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE, Vol. V, *Los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo* (Santiago, 1939), p. 1.

Asimismo otro autor, José Salgado, sostiene algo similar, a saber: *“La huelga, es un medio de violencia colectiva ejercida por una de las partes contra la otra, ya por espíritu de solidaridad, ya para forzarla a cumplir o modificar las condiciones del contrato”*<sup>10</sup>.

Por otro lado, en los organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), no existe una definición de lo que se entiende por huelga. Sin embargo este último organismo se basa en un concepto dado por la Comisión de Expertos del Comité de Libertad Sindical, quienes indican que huelga,

*“(…) es toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta calificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo a reglamento); trátense en ambos casos de huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo”*<sup>11</sup>.

En definitiva, podemos entender la huelga como una natural expresión de la autotutela colectiva, como un mecanismo de defensa de los intereses socioeconómicos de los trabajadores, a fin de presionar al empleador, con cualquier trastorno o perturbación del normal proceso de producción, para que atienda las peticiones sobre condiciones laborales y remuneraciones, siendo uno de los grandes pilares del derecho colectivo.

### 3.- LA HUELGA COMO DERECHO FUNDAMENTAL.

A lo largo de los años se han esgrimido distintas teorías que buscan determinar cuál es la naturaleza jurídica de la huelga, pero estas teorías se traducen en opiniones muy diversas, lo que provoca que hasta la fecha, los autores no puedan ponerse de acuerdo en determinar cuál es, definitivamente, la opción correcta. En general, existen tres fuertes corrientes: algunos dicen que la huelga solo es un hecho; otros opinan que más bien se trata de un acto antijurídico; y una tercera postura –mayoritaria en la doctrina–, entiende que se trata de un derecho.

Las dos primeras posturas respecto de la naturaleza jurídica de la huelga, se han ido abandonando a lo largo de la historia, dejando de tener fervientes seguidores y adeptos en la actualidad. En cambio, hoy en día el centro de atención en la mayoría de la doctrina moderna es el reconocimiento amplio de la huelga, estableciéndola como un derecho, y específicamente, señalando que es un derecho fundamental o garantía constitucional reconocida a los trabajadores. De hecho, actualmente es reconocido expresamente en constituciones de muchos países del mundo o en su defecto en los códigos del trabajo

---

<sup>10</sup> ANALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE, Vol. V, ob. cit., p. 1.

<sup>11</sup> GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de Huelga, Revista Internacional del Trabajo* (Santiago, 2000), p. 12.



respectivos.

En este sentido, el profesor Gamonal señala que“(...) la huelga es claramente un derecho fundamental, un derecho humano esencial de la persona humana por el solo hecho de serlo, a fin de resguardar la dignidad humana. La huelga se consagra a nivel legal y posteriormente a nivel constitucional, reconociéndose en la actualidad su carácter de derecho humano esencial”<sup>12</sup>.

Por consiguiente, podemos señalar que el derecho a huelga es un derecho humano esencial, que es reconocido a cada trabajador en su carácter de ciudadano y que tiene por objetivo la satisfacción de necesidades básicas de las personas, como es la protección respecto del empleador, y de esta forma permite que los trabajadores puedan negociar en un mismo nivel, igualitariamente con sus empleadores y así poder resguardar distintos aspectos de su personalidad.

Es importante destacar que considerar a la huelga como un derecho significa que se debe radicar la titularidad de su ejercicio en el trabajador, pues es él quien concurre con su voluntad a la formación de la voluntad colectiva para la abstención en el trabajo.

Ahora bien, el ejercicio mismo del derecho no puede hacerse sino de manera colectiva. En este sentido, queda la duda de si es posible reducir a un derecho individual, un fenómeno esencialmente colectivo como la huelga, es decir ¿Habría que separar la titularidad del ejercicio del derecho mismo? Según Francisco Tapia Guerrero, se trata de un derecho subjetivo complejo: la facultad de optar por la huelga corresponde al trabajador singular, el que se mide entonces por la voluntad del colectivo a través de la decisión democrática, por lo que su ejercicio se desagrega de la sola voluntad individual, pues no depende sino del colectivo<sup>13</sup>.

No obstante, la separación de la titularidad y ejercicio es cuestionada ya que la realidad de la huelga está directamente determinada por la manifestación de otras voluntades, las que son expresadas en una sola y mayoritaria voluntad colectiva del sindicato. Por esta razón, si bien puede o no individualmente el trabajador escoger hacer valer su voluntad, ésta no debiera aquejar en la esencia de la huelga pues ella es naturalmente colectiva.

#### 4.- RECONOCIMIENTO LEGISLATIVO EN CHILE.

En general, la legislación relativa a la huelga en nuestro ordenamiento, se basa en la noción tradicional de huelga, es decir como abstención colectiva de trabajo.

En derecho comparado, se han sistematizado los posibles mecanismos de modelos normativos de la huelga. A este respecto, consideraremos lo señalado por Palomeque quien establece tres tipos de modelos:

---

<sup>12</sup>GAMONAL CONTRERAS, Sergio, ob. cit., p. 376.

<sup>13</sup>TAPIA GUERRERO, Francisco, *Sindicatos en el derecho chileno del trabajo* (Santiago, 2005), p. 78.

- i. Modelo Contractual, el cual considera a la huelga como instrumento de reequilibrio de la correlación de fuerzas en la negociación colectiva.
- ii. Modelo Laboral, que reconoce la huelga como un medio de autodefensa colectiva en todos los aspectos de las relaciones de trabajo.
- iii. Modelo Polivalente, en donde la huelga es proyectada como un medio de expresión y de acción de la clase trabajadora en todos los ámbitos de la vida social<sup>14</sup>.

Según la clasificación anterior, podemos sostener que en el caso chileno, la huelga reconocida en la legislación de 1979 se sitúa –a nuestro juicio– en el primero de los modelos, esto es, el modelo contractual donde se considera a la huelga como un instrumento de reequilibrio de la correlación de fuerzas en una negociación, con el agregado de que solo se le reconoce en medio del proceso de negociación colectiva reglada legalmente<sup>15</sup>.

En este mismo sentido, los autores Caamaño y Ugarte establecen que los sistemas legales reconocidos en el derecho comparado son los siguientes:

- a. Modelo Autónomo, que corresponde a los sistemas legales en donde la finalidad de la huelga no está regulada por la ley y por tanto deja a los actores sindicales la determinación de cuál es la finalidad de la respectiva huelga. Este es el caso de ordenamientos jurídicos como Uruguay, Argentina o Brasil.
- b. Modelo Polivalente, en el cual son los propios países dentro de sus constituciones políticas o en sus normas legales, fijan una pluralidad de objetivos o finalidades al derecho de huelga. Además agregan que este modelo puede tener dos vertientes, un modelo amplio de la huelga, en donde las normas jurídicas fijan una finalidad genérica para este derecho; o un modelo restringido de huelga, en donde las normas jurídicas establecen diversas finalidades para la huelga, pero específicamente determinadas en los textos legales.
- c. Modelo Contractualista de huelga, son aquellos ordenamientos en donde se fija una única y determinada finalidad para la huelga, esto es la negociación o renegociación de un convenio colectivo. Este es el caso chileno, en donde el legislador restringe la huelga a una única y excluyente finalidad, desconociendo cualquier otro objetivo que no sea la reivindicación contractual dentro del procedimiento reglado de negociación colectiva previsto por ley<sup>16</sup>.

Ahora bien, primeramente, debemos hacer hincapié en lo que señala nuestra Constitución Política de la República respecto de la huelga, la cual la ha definido de manera negativa, esto es, subrayando los casos de prohibición. Ante esta situación surgen dos posiciones doctrinarias. Por un lado, según los profesores Caamaño, Gamonal y Ugarte, la Constitución de 1980 no se atreve explícitamente ni a reconocerle ni a negarle el rango de derecho a la huelga<sup>17</sup>. Mientras que por otro lado, y en sentido contrario, el profesor

---

<sup>14</sup>PALOMEQUE, Carlos, “*Derecho Sindical Español*” (Madrid, 1991), p. 252.

<sup>15</sup>TAPIA GUERREO, Francisco, ob. cit., p. 72.

<sup>16</sup>CAAMAÑO, Eduardo; UGARTE, José, *Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Un enfoque crítico*, (Santiago, 2009), p. 82-84.

<sup>17</sup>CAAMAÑO, Eduardo; GAMONAL, Sergio; UGARTE, José, *A construir un Nuevo Trato Laboral, Para la Fundación Instituto de Estudios Laborales* (Santiago, 2009), p. 44. Disponible

Walker<sup>18</sup> cree que el texto constitucional refuerza la idea de considerar a la huelga como un hecho y no como un derecho, a lo que agrega que más bien, la Carta Fundamental lo trata como un hecho de relevancia jurídica definida desde una perspectiva negativa.

Como ya se dijo, la Constitución de 1980 –a diferencia de lo ocurrido con la Constitución de 1925 (luego de la modificación introducida en 1971)–, no consagra el derecho de huelga expresamente, sino que por el contrario, la huelga corresponde a un derecho constitucional implícitamente consagrado en la Carta, lo que se desprende de los dispuesto por su artículo 19 N°16, donde de modo expreso prohíbe la huelga a los funcionarios del Estado, a los funcionarios de las municipalidades y a 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. Por tanto, podemos sostener que se trata de una regulación indirecta, planteada en términos negativos y en la cual se subrayan las hipótesis de prohibición.

De esta forma, en Chile, no se le reconoce positivamente el derecho a huelga a la Administración Pública y Municipal, a partir de lo cual, toda la normativa que regula la huelga dice relación con el sector privado y las empresas del Estado, con exclusión de aquellas que dependan o se relacionen con el Ministerio de Defensa. Siguiendo esta misma línea, se puede interpretar que si la norma constitucional prohíbe ciertos casos específicos de la huelga es porque ha reconocido su existencia como un derecho general, por lo que corresponde entender que los demás trabajadores no incluidos en la prohibición, tienen el derecho asegurado por la Constitución de declarar y hacer efectiva la huelga<sup>19</sup>.

Más allá de la regulación implícita constitucional, en materia legal, sí existen normas que regulan el ejercicio de la huelga. Precisamente, son los artículos 369 y siguientes del Código del Trabajo (en adelante, CdT) los que se encargan de entregarnos el marco normativo del ejercicio de este derecho. Esta legislación se encuentra ubicada dentro del proceso de negociación colectiva reglada en función de un contrato colectivo, y es por esto que sostenemos que nuestro ordenamiento jurídico obedece a un modelo esencialmente contractual y privatista que sólo entiende a la huelga dentro de ese proceso, y es por esta forma de concebir a la huelga, que es que solo se acepta como un hecho excepcional dentro del proceso de negociación colectiva.

Ahora bien, al vincularse el ejercicio del derecho de huelga únicamente con el procedimiento de negociación colectiva reglada, y siendo ésta de carácter obligatorio únicamente a nivel de empresa, nos encontramos con miles de trabajadores cuyas condiciones de trabajo, parcial o total, son determinadas por personas que no son sus empleadores, terminan careciendo absolutamente de reconocimiento del derecho de huelga.

---

en [http://www.fenaminsa.cl/wp-content/uploads/2013/06/LA-NEGOCIACION\\_COLECTIVA\\_EN\\_EL\\_DERECHO\\_DEL\\_TRABAJO\\_CHILENO.pdf](http://www.fenaminsa.cl/wp-content/uploads/2013/06/LA-NEGOCIACION_COLECTIVA_EN_EL_DERECHO_DEL_TRABAJO_CHILENO.pdf). Visto por última vez el 6 de agosto de 2013

<sup>18</sup>WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, ob. cit., p. 22.

<sup>19</sup>MACHIAVELLO, G. *Derecho Colectivo del Trabajo* (Ed. Jurídica, Santiago, 1989), p. 443 en CAAMAÑO, Eduardo; GAMONAL, Sergio; UGARTE, José, ob. cit., p. 45.

En el ordenamiento jurídico chileno el derecho a huelga, según se desprende del CdT, aparece como un derecho individual ejercido colectivamente. Pero este ejercicio colectivo solo puede hacerse con restricciones, toda vez que en eventos claramente determinados por la ley, el rasgo individual prevalece por sobre el colectivo, como sucede con los alcances del reintegro de los huelguistas.

La huelga es una suerte de etapa ubicada temporalmente al final de un procedimiento específico de negociación colectiva reglada, sin que la huelga, fuera del mismo, tenga reconocimiento legal, ni jurisprudencial, ni doctrinal. En términos concretos, para poder declararla, es necesario cumplir con ciertas condiciones previas:

- a) Que se esté en presencia de un proceso de negociación colectiva reglada.
- b) Que el día de la votación (entre la huelga y la última oferta del empleador) esté comprendido dentro de los últimos cinco días de vigencia del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o, de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto según si se trata de una negociación que afecta a una o a más de una empresa.
- c) Que sea acordada la huelga por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. De lo contrario, se asume por la ley, que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador, salvo que dentro del plazo de tres días desde la votación los trabajadores le comuniquen al empleador que optan por mantener los mismos beneficios del instrumento colectivo anterior, pero sin reajustabilidad y por 18 meses.

Lo anterior, más que requisitos legales, parecen ser claras restricciones que se imponen a los trabajadores para poder iniciar una huelga legal, de esta forma el procedimiento mencionado al determinar cuál es la forma en que se debe ejercer el derecho de huelga, lo convierte en la principal forma de restringir este derecho.

En nuestro país esto es considerado una “procedimentalización” de la huelga, pues la intervención legal más que un modo de ordenar y racionalizar el ejercicio de un derecho, se transforma en una forma de evitar o dificultar el ejercicio de un derecho de conflicto, en ocasiones, a toda costa.<sup>20</sup> Como ya mencionamos, la regulación legal entiende que la huelga es la última opción dentro de un proceso de negociación colectiva y solo la regula en este tipo de circunstancias. Es así como se refleja un tremendo recelo del ordenamiento jurídico nacional frente a la huelga. Según el profesor Walker<sup>21</sup>, esta desconfianza se manifiesta en el texto anterior a la ley 19.069 de 1991 donde se limitaba la duración de la huelga a 60 días, donde a partir de ese momento, automáticamente por el solo ministerio de la ley, se daba por terminado, sin indemnización la relación laboral de los trabajadores que participaron en la huelga, con lo que se desnaturalizaba absolutamente la huelga como

---

<sup>20</sup> ERMIDA, Oscar, *Apuntes sobre la huelga*, (Uruguay, 1996), p. 133 en CAAMAÑO, Eduardo; UGARTE, José, ob. cit., p. 86.

<sup>21</sup> WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *El derecho de las Relaciones Laborales. Un derecho vivo*, (Santiago, 2003), p. 367.

institución. Sin embargo, posteriormente se compone esta enmienda y con la ley 19.759 del 2001 se modera la normativa anterior, pero manteniendo la huelga limitada al proceso de negociación colectiva reglada.

De hecho, según lo estudiado en este apartado, podemos sostener con claridad que en nuestro ordenamiento jurídico hay una consagración legal muy limitada de la huelga en el CdT, lo que transgrede el principio de libertad sindical consagrado en la Constitución y en numerosos tratados internacionales de derechos humanos firmados y ratificados por Chile (Como el Convenio 87, 98, 135, 151 de la OIT). En este sentido, Sergio Gamonal sostiene que “la situación de nuestro país es similar a la de los países totalitarios, dado que la consagración del derecho de huelga tiene tal magnitud de limitaciones y prohibiciones que resulta difícil sostener que Chile consagra seriamente este derecho”<sup>22</sup>.

Es importante destacar que existe otra norma que regula la huelga en nuestro país. Así se refiere a ella el artículo 11 de la ley 12.957 sobre Seguridad Interior del Estado estableciendo 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, producido 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".*

Es así como se criminaliza la huelga<sup>23</sup> que no se ajusta a las normas jurídicas establecidas por el legislador, de manera que se tipifica como un delito, lo que parece insólito en atención a que como vimos anteriormente, la huelga es considerada como un derecho fundamental de los trabajadores, además en la actualidad el mundo pareciera girar en un sentido distinto, no siendo acorde con la disposición nacional.

Esta disposición legal que tipifica la huelga como un delito, ha sido fuertemente cuestionada por la Comisión de Expertos de la OIT, quienes han dicho que:

*"La comisión considera que únicamente debería ser posible imponer sanciones por acciones de huelga en los casos en los que las prohibiciones de que se trate estén de acuerdo con los principios de la libertad sindical. Ahora bien, incluso en tales casos, tanto la jurisdiccionalización excesiva de las cuestiones relacionadas con las relaciones laborales como la aplicación de graves sanciones por acciones de huelga pueden provocar más problemas que los que resuelven. La imposición de sanciones penales desproporcionadas no favorece en modo alguno el desarrollo de relaciones laborales armoniosas y estables y, si se imponen penas de prisión, las mismas deberían justificarse*

---

<sup>22</sup>GAMONAL CONTRERAS, Sergio, ob. cit., p. 439.

<sup>23</sup>CENTRO DE DERECHOS HUMANOS UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES, *La Huelga como derecho fundamental, en Informe Anual sobre Derechos Humanos* (Santiago de Chile, 2008), p. 161-162. Disponible en <http://www.derechoshumanos.udp.cl/wp-content/uploads/2009/07/huelga.pdf>.

*en virtud de la gravedad de las infracciones cometidas y estar sometidas a un control judicial regular (véase Estudio general sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, de 1994, párrafo 177). En consecuencia, la comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que dicha disposición sea derogada a fin de poner la legislación en conformidad con las disposiciones del convenio y que le informe en su próxima memoria sobre toda medida adoptada al respecto”<sup>24</sup>*

A la fecha, el gobierno chileno no ha considerado en lo absoluto la recomendación entregada por la OIT, existiendo nula intención de derogar el artículo antes expuesto. Esto deja entrever la poca disposición por parte de nuestros gobernantes de poder actualizar nuestra legislación y hacerla acorde a los requerimientos mínimos y esenciales que establezcan una regulación justa para los trabajadores.

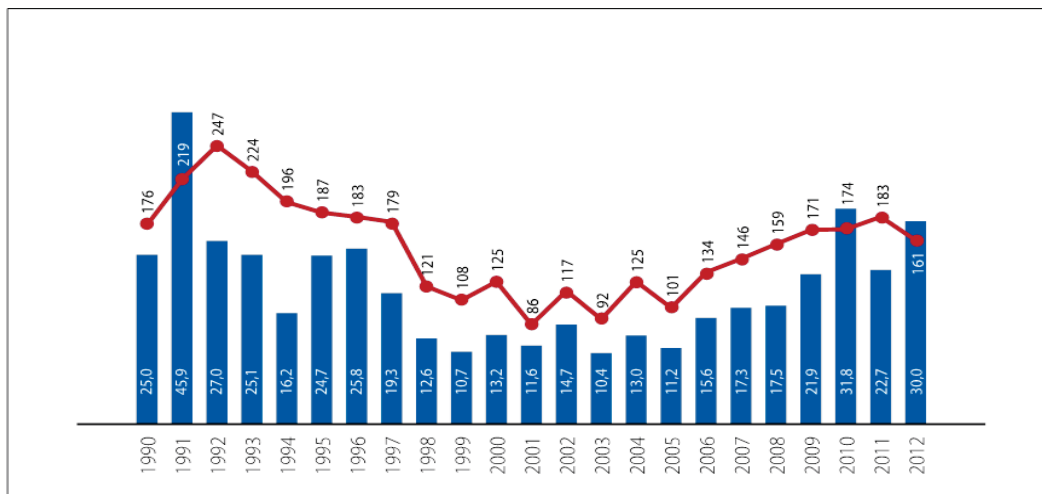
De esta forma, podemos agregar que nuestro legislador al regular tan detalladamente el ejercicio de la huelga, sobrepasa incluso la barrera del intervencionismo y así es catalogado dentro de la tradición jurídica continental<sup>25</sup>. De hecho, se dice que en Chile existe un modelo reglamentario, a diferencia de países donde prima el abstencionismo, como es el caso de Uruguay en donde existe un total silencio normativo sobre el ejercicio de la huelga. En Chile la huelga es legalmente intervenida y representa un extremo dentro de los modelos reglamentarios donde incluso legalmente se plantea la posibilidad de que la autoridad estatal corte el desarrollo de la huelga con un acto de autoridad del Poder Ejecutivo.

La huelga, junto con el derecho a sindicación y la negociación colectiva, es uno de los 3 pilares fundamentales de la Libertad Sindical, y en nuestro país tiene un reconocimiento muy débil y restringido. A estas alturas se hace necesario revisar la cantidad de huelgas realizadas en las últimas décadas en nuestro país. Así se puede desprender del siguiente gráfico, que en la primera década (1990 a 2000) luego del retorno a la democracia en nuestro país, el ejercicio de la huelga en Chile fue ejecutado en un mayor número que en comparación a los años posteriores. Sin embargo, a comienzos de los 2000 se denota una baja considerable en el accionar de este derecho, el cual ha ido cambiando, pues a partir del año 2009 se ve nuevamente un crecimiento en la consagración de huelgas efectivamente realizadas.

---

<sup>24</sup> OBSERVACIONES INDIVIDUALES A CHILE SOBRE CONVENIO N° 87 DE LIBERTAD SINDICAL, *Comisión de Expertos en Aplicación de Normas de la OIT*, 2007

<sup>25</sup> CAAMAÑO, Eduardo; GAMONAL, Sergio; UGARTE, José, ob. cit., p. 46.



■ Trabajadores  
 ● Huelgas legales

Fuente: Dirección del Trabajo, Departamento de Relaciones Laborales y Departamento de Estudios  
 Elaboración: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios

Más recientemente, según las cifras de la Dirección del Trabajo, de los más de 2.700 procesos de negociación colectiva del año 2010 (medido por los instrumentos colectivos que iniciaron su vigencia) se votaron 672 huelgas y se hicieron efectivas 174, con 31.799 trabajadores involucrados.<sup>26</sup>

#### 5.- VIGENCIA EN CHILE DE LOS CONVENIOS 87 Y 98 DE LA OIT, Y DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS.

Los convenios internacionales son las principales fuentes del derecho internacional del trabajo y corresponden a tratados multilaterales de especial naturaleza, ya que son elaborados por un organismo internacional como lo es la OIT.

Cuando un convenio es aprobado, los Estados miembros de la OIT deben someter su texto a las autoridades competentes para que consideren su posible ratificación. Una vez que ha sido ratificado, deben implementarse todas las medidas que sean necesarias para la aplicación efectiva de sus disposiciones.

Así lo estipula el artículo 2 de la Declaración de la OIT referida a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 la cual reza,

*“(...) 2.- Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la*

<sup>26</sup> FUNDACIÓN SOL, *Manifiesto Laboral*, (Santiago, 2013), p. 439. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/05/Manifiesto-por-un-Nuevo-Modelo-de-Relaciones-Laborales.pdf>

*Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (...)*<sup>27</sup>

Lógicamente, atendida las diversidades de los ordenamientos de los distintos países y con la finalidad de avanzar en la universalización de los estándares laborales, los convenios internacionales utilizan diversos mecanismos de flexibilidad, como por ejemplo establecer principios básicos que son desarrollados por una recomendación de carácter Complementario o la utilización de lenguaje amplio<sup>28</sup>, entre otros.

Ahora bien, yendo más profundamente al asunto en cuestión, hay ciertos convenios que se refieren en específico a la libertad sindical, como el convenio N° 87 y N° 98 los que en algo se refieren al derecho a huelga, aunque no la señalan expresamente. Sin embargo, el Comité de Libertad Sindical establece que el derecho a huelga es un derecho legítimo y fundamental de los trabajadores y sus organizaciones, además es un medio esencial para la defensa de sus intereses. Es por esto que se hace necesario analizar estos convenios en este punto.

El convenio N° 87 de la OIT del año 1948 establece el derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas sin autorización previa, y dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.

Este convenio en su artículo 3 establece que *“Las organizaciones de trabajadores, sin restricción, tienen el derecho general de organizar su administración y sus actividades y de formular sus programa de acción”*, de lo cual se puede desprender que la huelga indudablemente es una actividad ordinaria e importante en la organización de los trabajadores.

En este mismo sentido, el artículo consagra el derecho de huelga como una manifestación esencial de la libertad sindical, de hecho el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) han afirmado reiteradamente que el derecho de huelga es un derecho fundamental de las organizaciones de trabajadores y han delimitado el ejercicio del mismo elaborando una abundante jurisprudencia<sup>29</sup> a partir de los artículos anteriormente señalados. Por su parte, el Convenio N° 98 fue creado en el año 1949, y estipula la protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical, la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de otras, y medidas de promoción de la negociación colectiva.

---

<sup>27</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración de la OIT referida a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998*. Disponible en <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

<sup>28</sup> GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, (Santiago, 2008), p. 63.

<sup>29</sup> PALAVECINO CÁCERES, Claudio, *La prohibición constitucional de Huelga de los funcionarios públicos, en Estudios de derecho del trabajo y la seguridad social, doctrina chilena y extranjera* (Thomson Reuters, Santiago, 2012), Vol. IV, p. 178.



Estos tratados han sido ratificados por Chile el 1º de febrero de 1999, estando vigentes desde el año 2000, y se encuentran en el rango de tratados de derechos fundamentales según el artículo 5º inciso 2º de la Constitución Política de la República, en este sentido Aldunate, autor constitucionalista expresa que “... Junto con la referencia del artículo 5 inciso II, éstas son las únicas disposiciones constitucionales que otorgan a fuentes del derecho internacional, un efecto en el derecho interno”<sup>30</sup>. Sin embargo, en nuestro país aún se discute cuáles son los efectos que trae aparejada la ratificación de estos convenios, es así como desde de la opinión de los expertos en economía se señala que la ratificación de estos convenios “rigidizan” el Mercado Laboral, afectan gravemente la competitividad del país y, en general, que “la aprobación de Convenios Internacionales sobre normas laborales atenta contra la flexibilización que se requiere en el mercado laboral para incentivar el empleo”<sup>31</sup>.

Por otro lado y en sentido contrario, desde el *iuslaboralismo* entienden que la ratificación de estos convenios implica la derogación expresa o tácita de la mayor parte del Derecho Colectivo de nuestro ordenamiento jurídico laboral, cuando no de la propia Constitución Política del Estado.

En materia de derecho internacional del trabajo existen, además de las creadas por la OIT, otras fuentes tanto o más importantes que los Convenios antes mencionados. En específico, se hace referencia a las fuentes que emanan directamente de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y otras entidades regionales que se refieren a la Libertad Sindical, incluyendo a sindicatos, negociación colectiva y la huelga.

La fuentes anteriormente mencionadas son: la Declaración Universal de Derechos Humanos; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto San José de Costa Rica); Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El artículo 8 N° 2 del Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 determina que “*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.*”

Por su parte, el artículo 27 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales de 1948 establece que “*Los trabajadores tienen derecho a huelga. La ley regula este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio.*”

Los dos artículos presentados anteriormente, nos demuestran que el ejercicio de la

---

<sup>30</sup> ALDUNATE LIZANA, Eduardo, *La posición de los Tratados Internacionales en el Sistema de Fuentes del ordenamiento jurídico chileno a la luz del derecho positivo*, en Revista Ius et Praxis, v.16, n.2 (Talca, 2010). Disponible en <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122010000200007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122010000200007&lng=es&nrm=iso)>.

<sup>31</sup> MEJÍA, Sergio, *Convenios internacionales. El compromiso del país*. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-60346.html>, visto por última vez el 6 de agosto del 2013.

huelga está permitido y consagrado expresamente en estos convenios internacionales a diferencia de lo que sucede en la Constitución de Chile, donde sólo hay una regularización implícita del derecho a huelga.

En principio, el derecho a huelga sería un derecho económico, social y cultural, de los contemplados en el Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, denominados de segunda generación. Sin embargo, la doctrina ha precisado que por su estructura, el derecho de huelga se asimila más a los derechos civiles y políticos, denominados de primera generación, ya que es de cumplimiento inmediato y no requiere de obligaciones positivas por parte del Estado<sup>32</sup>.

A mayor abundamiento, existen algunos autores que estiman que el derecho de huelga, forma parte integrante de la libertad sindical y que por lo tanto pertenece a la categoría especial de derechos civiles y políticos<sup>33</sup>.

Los convenios señalados anteriormente y todos los declarados por la OIT, debieran ser respetados y ratificados forzosamente por los Estados miembros de la misma organización, ya que son considerados convenios fundamentales para todas las personas.

No obstante lo anterior, en Chile no existe una verdadera voluntad por ratificar la totalidad de los convenios ni declaraciones, ni de establecer las normas y observaciones necesarias para asegurar el cumplimiento de los convenios ya ratificados, lo que ha sido objeto de críticas a nivel internacional por vulnerar de manera sistemática diversos convenios fundamentales, en especial los referidos a libertad sindical y de negociación colectiva (87 y 98), esta situación ha llevado a que la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) haya presentado reclamaciones contra agrupaciones patronales y contra el Estado chileno ante la Oficina Internacional del Trabajo y la Corte Interamericana de Justicia.

En definitiva, la huelga es un medio de protesta de los trabajadores que ejecutan a través de sus organizaciones para hacer valer sus derechos frente a los empleadores. En nuestro ordenamiento jurídico nacional es limitado y sumamente reglamentado el ejercicio de la acción colectiva de la huelga como mecanismo de autotutela de los trabajadores radicándola exclusivamente en la negociación colectiva reglada a nivel de empresa.

Lo anterior provoca que parte significativa del conflicto social originado en el trabajo no esté pasando por el mecanismo que legalmente ha sido establecido. Ahora bien, es importante señalar que la legislación nacional se sigue regulando según lo establecido en el Plan Laboral, el cual llena de restricciones al derecho de huelga estableciendo un procedimiento muy limitado y regulado para el ejercicio del derecho.

Pero hasta la fecha, no ha existido voluntad de cambio por parte de las autoridades de gobierno en cuanto a actualizar las disposiciones anteriormente señaladas, ni tampoco a poder ajustarse a las legislaciones internacionalmente aceptadas.

---

<sup>32</sup>GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Derecho Colectivo del Trabajo*, ob. cit., p. 377.

<sup>33</sup>ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian, *Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales*. En *Contextos, revista crítica de derecho social*, N°1 (Buenos Aires, 1997), p. 8.

## CAPÍTULO SEGUNDO: ILEGALIDAD DE LA HUELGA

### 1.- HUELGA LEGAL

Como ya fue señalado en el capítulo precedente, la huelga en nuestro país solo es regulada dentro del CdT en el marco de un procedimiento de negociación colectiva reglada, y en específico se suscita al momento en que las partes: sindicato y empleador, no han logrado llegar a un acuerdo directo, por lo que los trabajadores se ven en la tarea de resolver si aceptan o no la última oferta emanada del empleador o bien deciden declarar la huelga. Si toman esta segunda postura, la modalidad de la huelga se ve restringida a la privación del trabajo en forma colectiva, es decir todos los trabajadores afectos a esta negociación colectiva deberán abstenerse de realizar sus funciones normales de trabajo.

A lo anterior, se suma por consiguiente que en Chile solo la huelga originada de esa forma, se considera una huelga legal o lícita, de manera que los tipos de huelga solidaria, de advertencia, de trabajo lento o tortuguismo, las huelgas rotativas, el bloqueo de la empresa, la ocupación de la empresa y los piquetes, no son reconocidos en nuestra legislación como modalidades lícitas de acción sindical.

En nuestro sistema normativo el derecho de huelga tiene como única finalidad, la negociación de un contrato colectivo de trabajo, así lo señalan también los profesores Caamaño y Ugarte, estableciendo que la regulación que se le da a este derecho, restringe su alcance al estricto ámbito de la negociación colectiva reglada y solo dentro del limitado momento que se da luego del fracaso de la negociación directa de las partes, lo que provoca el desconocimiento de otras finalidades del derecho de huelga, a saber:

*“cualquier otro objetivo que no sea la reivindicación contractual dentro del procedimiento reglado de negociación colectiva previsto por la ley. En Chile, en consecuencia, son ilegales tipos y modalidades de huelgas consideradas lícitas en el derecho comparado, como son, entre otras, las huelgas de reivindicación política-económica, las de solidaridad, las defensivas de cumplimiento del convenio colectivo, etc”<sup>34</sup>.*

Por lo tanto, en Chile son consideradas ilegales, algunos tipos y modalidades de huelgas estimados lícitos en el derecho comparado como son, entre otras, las huelgas de reivindicación política – económica, las de solidaridad, las que se generan por despidos masivos, etc., ya que este tipo de huelgas persiguen otros objetivos, los que no se encuentran expresamente consagrados en nuestra legislación y por ello son considerados casos atípicos.

Por ello, la “huelga legal” en nuestro sistema es funcional a dicha definición, sin que pudiera ampliarse al caso de determinadas “huelgas atípicas o anómalas”, ya que la legislación no considera este tipo de fenómenos amplios.

Ahora bien, si se analizan los tratados internacionales ratificados por Chile y la jurisprudencia emanada del Comité de Libertad Sindical, que son parte de nuestra

---

<sup>34</sup>CAAMAÑO, Eduardo; UGARTE, José, ob. cit., (Santiago, 2009), p. 84.

legislación, podemos inferir que hay múltiples finalidades en el derecho a huelga y que queda limitada simplemente a un procedimiento de negociación colectiva, de hecho, según establece el CLS:

*“el derecho de huelga no debiera limitarse a los conflictos de trabajo susceptibles de finalizar en un convenio colectivo determinado: los trabajadores y sus organizaciones deben poder manifestar, en caso necesario en un ámbito más amplio, su posible descontento sobre cuestiones económicas y sociales que guarden relación con los intereses de sus miembros”<sup>35</sup>.*

Este mismo comité agrega *“los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores”<sup>36</sup>.*

De este modo, no se podría calificar de ilegal una huelga ejercida sin que sea delimitada a la negociación de un contrato colectivo, porque eso significaría desentenderse en cuanto a que los problemas laborales superan el ámbito de las negociaciones colectivas que se van registrando según el tiempo regulado por nuestro legislador, el que puede presentarse a causa del incumplimiento de alguna cláusula contractual, por abusos en el ejercicio de las facultades de dirección de la empresa, por prácticas antisindicales ejercidas por el empleador, por el incumplimiento en estipulaciones del convenio colectivo, y en fin cualquier otro tipo de conflicto o inconveniente que se pueda ocasionar en el transcurso de las interacciones en el trabajo entre los trabajadores y el empleador.

Por todo lo anterior, se puede señalar que solo tendrá reconocimiento y protección legal la huelga que persiga la negociación de un contrato colectivo ante el fracaso de la negociación colectiva directa entre los trabajadores y los empleadores, y que ella consiste en la paralización de las actividades laborales por parte de los trabajadores que participan de esa negociación colectiva. Por consiguiente las acciones que no se susciten en estos estrictos parámetros se calificarán de ilegales, dando lugar a ciertas consecuencias.

Por añadidura, si dentro de una negociación reglada se ejecuta una huelga que no reúne algunos de los rigurosos requisitos estatuidos por el Código del Trabajo, es una huelga ilegal para nuestro legislador y sus consecuencia son variadas, pues se sanciona ya sea disciplinaria o penalmente. Algunas consecuencias han sido enumeradas por el profesor Gamonal:

“1º Sindicato podría incurrir en una causal de disolución por el incumplimiento grave de las disposiciones legales (artículo 297 CdT). (Esto es eventual porque debe ser un incumplimiento “grave” según la calificación del tribunal)

---

<sup>35</sup> OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T.* (Ginebra, 2006), p. 117, párrafo 531.

<sup>36</sup> IDEM, p. 116, párrafo 526.

2° Los trabajadores involucrados eventualmente podrían ser sancionados con la figura penal de la ley 12.918 sobre Seguridad Interior del Estado.

3° El empleador podría poner fin a los contratos individuales de trabajo por tres de las causales de caducidad del artículo 160 CdT (N°3, 4b y 7)

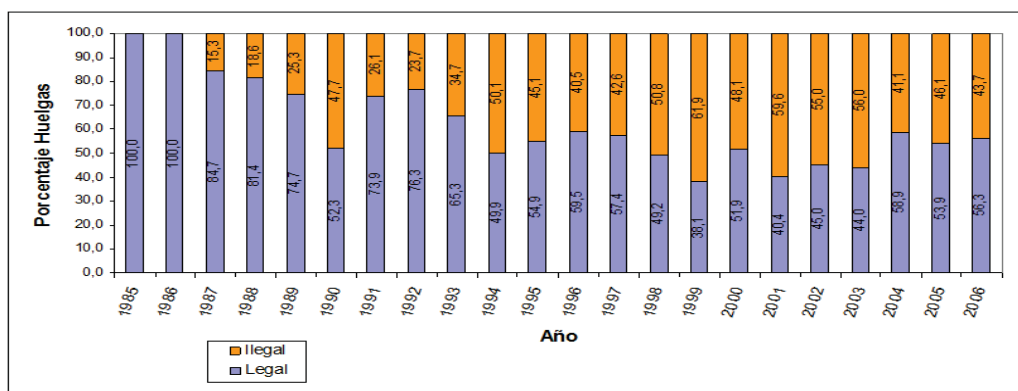
4° El empleador podría adoptar medidas disciplinarias menos drásticas (amonestación verbal o escrita), no obstante serán los tribunales de justicia quienes evaluarán la gravedad del incumplimiento<sup>37</sup>.

A las anteriores consecuencias se suma aquella facultad del empleador de poder descontar de las remuneraciones de los trabajadores que formaron parte de la huelga, los días no trabajados a causa de la paralización de actividades.

A pesar de lo anterior, hay una escasez de sanciones de las huelgas ilegales en la normativa de nuestro país. Lógicamente no se pretende fomentar el aumento de éstas, pues rechazamos las sanciones de este tipo, pero a modo ejemplar esta situación provoca una excesiva popularidad de este tipo de huelgas, ya que si bien el CdT sanciona al sindicato por los daños y perjuicios que resulten del abandono del trabajo que hagan asociados, sin haber cumplido las formalidades legales y reglamentarias (...) (artículo 633), en la práctica no se le aplica tal responsabilidad a los sindicatos, lo que incita a los trabajadores a utilizar este tipo de huelgas, puesto que ven con buenos ojos que los empleadores quieran, normalmente, evitar conflictos y llegar rápidamente a un acuerdo con resultados mucho mejores que los que hubieran conseguido incluso ejerciendo una huelga legal.

En la actualidad no existe una estadística oficial con aquellas huelgas que se ejerzan ilegalmente, según los criterios anteriores. Sin embargo, a través del siguiente gráfico se puede observar como funcionó desde 1985 hasta el 2006.

**Gráfico N° 1: Legalidad de huelgas por año**



Elaboración propia. Base de Datos A. Armstrong. 2007.

En el periodo 1985-2006 la cantidad de huelgas, tanto legales como ilegales, asciende a 5.022. Del total de éstas, las legales abarcan un 57,8% mientras que las ilegales,

<sup>37</sup>GAMONAL CONTRERAS, Sergio, ob. cit., p. 391

aquellas que no cumplen con los requisitos previstos por el legislador, un 42,2%. El Sector Privado concentra el 87% del total de huelgas efectuadas, mientras que el Público representa apenas un 13%. Vale recordar, que por efecto de la ley, todas las huelgas del Sector Público son ilegales, por lo tanto están dentro del porcentaje de huelgas ilegales anteriormente señalado<sup>38</sup>.

Tras esto, se puede inferir que en los últimos años han aumentado los conflictos colectivos que se encuentran al margen de una negociación colectiva reglada. Esto puede deberse a que gracias a los medios de comunicación y los medios tecnológicos, la propagación de la información es mucho mayor, y por ende los trabajadores saben que pueden llegar a mejoras en sus condiciones laborales y en su relación de trabajo a través de las denuncias públicas a la prensa o por internet. Además los movimientos huelguísticos desmarcados de la negociación colectiva reglada, han aumentado a causa de las políticas laborales adoptadas por el gobierno de turno y una forma de repudiarlas es a través de esta forma efectiva de manifestación.

## 2.- EL “PARO” ¿HUELGA ILEGAL?

Normalmente en los medios de comunicación se habla de paro, para aludir a la huelga a la que han decidido llegar un determinado grupo de trabajadores en búsqueda de mejores condiciones laborales. Sin embargo, existe la duda en cuanto a considerar si efectivamente el paro es lo mismo que la huelga, o si por el contrario son expresiones distintas.

Para algunos autores, se considera paro y huelga indistintamente, sin mayores diferencias al respecto más que una simple sinonimia. Así se considera:

*“la huelga o paro es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales”*<sup>39</sup>.

En cambio, hay otros autores y legislaciones que diferencian entre los conceptos de huelga y paro, dándole connotaciones distintas. En general se entiende por paro *“aquel tipo de huelga que tiene una duración de tiempo limitado, generalmente corta”*<sup>40</sup>.

Hay legislaciones, como en Honduras donde el mismo Código del Trabajo hace un distingo entre lo que se entiende por huelga y paro. Así establece el artículo 575 que:

---

<sup>38</sup>Datos extraídos del estudio elaborado por Carolina Espinoza B. Para el Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad. “Conflictos Laborales en Chile: 1985-2006”. Diciembre 2007, p. 2. [https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=9ff4b82bde&view=att&th=1403d5d6f8758ea5&attid=0.1&disp=inline&realattid=f\\_hjuwyi6g0&safe=1&zw&saduie=AG9B\\_P8em8cM7fO4wjA5girpDFrb&sadet=1375427320433&sads=EkWHC0k6MMLMe9ZDypn-vtBAieg](https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=9ff4b82bde&view=att&th=1403d5d6f8758ea5&attid=0.1&disp=inline&realattid=f_hjuwyi6g0&safe=1&zw&saduie=AG9B_P8em8cM7fO4wjA5girpDFrb&sadet=1375427320433&sads=EkWHC0k6MMLMe9ZDypn-vtBAieg)

<sup>39</sup> SAGARDO Y BENGOCHEA, J.A; DEL VALLE VILLAR, J.M, *Prontuario del Derecho del Trabajo*, Disponible en ISBN 84-470-1702-8, visto por última vez 6 de agosto de 2013.

<sup>40</sup> TAPIA GUERREO, Francisco, ob. cit., p. 573.

*“paro legal es la suspensión temporal, parcial o total del trabajo ordenada por un (1) o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales”<sup>41</sup>.*

Según la cita anterior, se puede desprender que esta noción se refiere con “paro” a la noción que nosotros tenemos del “cierre patronal” o “lockout” es decir, aquella facultad que tiene el empleador de cerrar las puertas de la empresa en caso de que los trabajadores hayan decidido ejercer la huelga.

Sin embargo, para la legislación chilena, se ha utilizado históricamente el concepto de paro como sinónimo de huelga ilegal, de manera que la huelga es una medida a la que los trabajadores pueden recurrir única y exclusivamente en el marco de un procedimiento reglado de negociación colectiva y que debe ceñirse a determinados procedimientos señalados en la ley.

Por tanto junto a las huelgas legales, existe aquella conflictividad que se manifiesta por vías de hecho de los trabajadores y sus organizaciones, al margen de la normativa legal.

Estas manifestaciones son desarrolladas por organizaciones laborales que no han encontrado en la regulación formal, un mecanismo de solución que permita resolver sus demandas. Generalmente combinan elementos tanto laborales como políticos en sus móviles y tienen en muchos casos, al Estado como contraparte.

Suele ocurrir que el número que se involucra en las movilizaciones de facto es cien veces superior a los de las huelgas legales. Aquí se contienen a los trabajadores públicos y paraestatales que, sin sujeción a norma alguna que los autorice, ejercen los derechos propios de la libertad sindical (Organización – Negociación – Movilización) y emplazan al Estado a pactar con sus organizaciones<sup>42</sup>

Cuando se produce una paralización de trabajadores fuera del proceso de negociación colectiva y/o sin sujeción a los requisitos que la ley establece, se trata de un paro ilegal y por tanto solo en estos casos es posible utilizar esta expresión.

### 3.- EL ROL DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA

Para analizar el rol de los tribunales de justicia en relación a la huelga, es lógico tener que recurrir a los fallos emitidos por estos. Pero antes de avocarnos a dicha tarea, sería importante afirmar que la restricción que se ve a nivel legislativo sobre la huelga en

---

<sup>41</sup> FLORES, Banesa, *Conflictos colectivos y laborales: La huelga y el paro*. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos95/conflicto-colectivos/conflicto-colectivos.shtml>, revisado por última vez el 31 de julio de 2013

<sup>42</sup> CABRERA SEGURA, Joaquín; IBAÑEZ VILLALOBOS, José Luis, *Rol de la Dirección del Trabajo en la Negociación Colectiva*, en *Negociación Colectiva en Chile la debilidad de un derecho imprescindible*, Dirección del Trabajo (Santiago, 2009), p. 187

nuestro país, también se refleja a nivel judicial, incluso hay veces en que se aumentan las limitaciones al ejercicio de este derecho<sup>43</sup>.

En este sentido, el Informe Anual de Derechos Humanos en Chile emitido el 2008 habla de un marco restrictivo de la huelga basado en la hostilidad expresando que:

*“En efecto, el ejercicio del derecho de huelga se encuentra en Chile sujeto a un contexto particularmente hostil, especialmente en comparación a otros derechos fundamentales. Dicha hostilidad se expresa en múltiples restricciones provenientes de distintas fuentes: desde la propia regulación legal y la jurisprudencia judicial, hasta el trato dispensado a la misma por el discurso público de los medios de comunicación social”*<sup>44</sup>.

En concreto encontramos varios fallos de nuestros tribunales superiores de justicia. Así por ejemplo, nos encontramos con el fallo de la Corte de Apelaciones de Concepción sobre el recurso de apelación contra la sentencia definitiva de primera instancia del caso “Servicios Forestales El Bosque S.A. con López Cárcamo”. Los hechos consistían en que un dirigente sindical de la empresa fue desaforado porque habría dirigido las jornadas de movilización de los trabajadores dependientes de la empresa demandante, consistente en una huelga, a consecuencia de exigencias laborales. La Corte sostuvo que:

*“(…) es oportuno señalar que las huelgas de los trabajadores, cuando obedecen a una decisión conducida por dirigentes sindicales o por generación espontánea, que signifique la no presentación al trabajo en forma colectiva, se clasifican en huelgas legales o ilegales, siendo legales aquellas que son el resultado de una negociación colectiva reglada en el Código del Trabajo y que constituye un derecho de los trabajadores, e ilegales son aquellas en que no se ha cumplido con aquel procedimiento y obedecen a situaciones de falta al trabajo de orden ilegal”*<sup>45</sup>.

Con esto se infiere finalmente, que en el caso en cuestión, se trata de una huelga ilegal y como consecuencia, no solo se dio lugar al desafuero del dirigente sindical en cuestión, sino que también al masivo despido de los trabajadores que participaron en la huelga, sin derecho a indemnización, y avalado completamente por los tribunales de justicia.

Hay otro fallo, dictado por la Corte Suprema, en donde se deja en claro la negatividad con la que se ve a la huelga en los tribunales de justicia. En él, la corte conoce de un recurso de casación en el fondo que interpone la Dirección del Trabajo contra una sentencia dictada por la Corte de Apelaciones de Valdivia referida al reemplazo de trabajadores en huelga, en donde se determina que el reemplazo no constituye una práctica

---

<sup>43</sup> UGARTE CATALDO, José Luis, *La Corte Suprema y Derecho de Huelga: Por favor aquí no*, en *Estudios de derecho del trabajo y la seguridad social, doctrina chilena y extranjera* (Thomson Reuters, Santiago, 2012), Vol. IV, p. 178.

<sup>44</sup> CENTRO DE DERECHOS HUMANOS UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES, ob.cit., p. 188.

<sup>45</sup> Causa Rol 23-2011, caratulada Servicios forestales El Bosque S.A con López Cárcamo, Corte de Apelaciones de Concepción, fecha 10 de mayo 2011.



desleal dentro de período de negociación colectiva, pues solo hay una sustitución de funciones y no una contratación de nuevos funcionarios, y además señala que:

*“la huelga es un desenlace indeseable del proceso de negociación colectiva (...) por lo que debe ser entendida como una instancia para forzar un acuerdo razonable sobre las relaciones colectivas del trabajo y que corresponde realizar una interpretación restrictiva de las disposiciones que la reglamentan, desde que dicha instancia compromete, ciertamente, el desarrollo económico del país.”*<sup>46</sup>

En definitiva, el análisis que hace la Corte Suprema en esta sentencia es la de desconocer el verdadero papel que cumple la huelga como parte esencial dentro de los principios de la libertad sindical, limitando ampliamente sus objetivos y funciones, estigmatizándola como negativa y dejándola como última *ratio* dentro de un proceso de negociación colectiva. A lo anterior se suma que las consecuencias que trae aparejada dejar sin eficacia práctica el ejercicio de la huelga, significa debilitar esta principal fuente de presión que tienen los trabajadores para poder luchar con mayor equilibrio frente a sus empleadores, en búsqueda de mejores opciones de las condiciones y del trato laboral.

En este mismo sentido, la Corte Suprema recientemente ha dictado una sentencia de unificación, en donde hace alusión a textos memorables<sup>47</sup> en relación a la huelga señalando que:

*“Que, en efecto, la propia normativa que regula la huelga confirma la interpretación restrictiva a que se hace alusión en el motivo anterior, en la medida que, además, de tratarse de un desenlace indeseable (sic) del proceso de negociación colectiva, siempre está presente en su reglamentación la idea de buscar una alternativa que importe al acuerdo entre trabajadores y empleadores. (...)”*<sup>48</sup>

De esta forma se puede apreciar como la cuarta sala de la Corte Suprema, a pesar de que en este mismo fallo, hace un reconocimiento de la huelga como derecho fundamental implícito en el artículo 19 N°16 de la Constitución, al mismo tiempo la cataloga como un derecho despreciable, por lo que no importa cuánto se afecte su contenido esencial ni que se cuestione su sentido como derecho inherente al ser humano, pues igualmente la Corte valida las restricciones existentes para este derecho en nuestro ordenamiento, dejando a la huelga con enormes dificultades para poder ejercerla y en definitiva, confirma la prevalencia absoluta de los intereses empresariales dentro de los conflictos colectivos.<sup>49</sup>

Pues bien, en cuanto a la declaración de ilegalidad de la huelga, son los tribunales de justicia los encargados de calificar cuando una huelga se considerada legal o ilegal. Así

---

<sup>46</sup> Causa Rol 345-2008, caratulada “Dirección General del trabajo con I.S.S Facility Service S.A.”, Corte Suprema, 14 de abril 2008.

<sup>47</sup> CAAMAÑO ROJO, EDUARDO, *Prohibición de reemplazar a los trabajadores en huelga. Prohibición relacionada con la contratación de nuevos trabajadores. Procedencia de sustituir a los trabajadores en huelga con otros dependientes de la empresa*. En Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, v. II, N°2 (Santiago, 2013), p. 288.

<sup>48</sup> Causa Rol 4936-2012, Considerando 5° de la sentencia de unificación de la Corte Suprema, 7 de marzo de 2013.

<sup>49</sup> CAAMAÑO ROJO, EDUARDO, ob. cit., p. 289.

las cosas, para la determinación de la legalidad de una huelga, solo basta atender al cumplimiento de las etapas y requisitos establecidos en el Código del Trabajo.

Este ha sido el criterio que han seguido nuestros tribunales de justicia en tanto solo consideran legal aquellas huelgas ejercidas por trabajadores dentro de una negociación colectiva reglada, luego de haber cumplido cada uno de los requisitos que se prevén normativamente. Esto es importante destacarlo, ya que a diferencia de como ocurre en otras partes del mundo, en Chile los tribunales para determinar la legalidad de la huelga, no consideran criterios como la proporcionalidad, ultima ratio, razonabilidad, abuso del derecho, equidad, u otros.

A su vez, tampoco se considera la finalidad con la que se ejerce una huelga al momento de calificar su legalidad, de hecho como se señaló en el párrafo anterior, solo se toma en consideración que la huelga se encuentre dentro de un procedimiento de negociación colectiva reglada y que cumpla con los requisitos fijados por el legislador.

A mayor abundamiento, la abogada Karla Varas, establece que la calificación realizada por los tribunales, responde a una especie de operación matemática en donde solo basta: verificar que las partes estén o hayan estado negociando un contrato colectivo bajo un procedimiento reglado; que la huelga se haya votado en la oportunidad legal; que se haya reunido el quórum para su aprobación; que se haya hecho efectiva en el plazo legal; y que se haya cumplido con el quórum de materialización. La suma de todos estos factores da como resultado una “huelga legal”<sup>50</sup>.

Como se hizo entender anteriormente, la calificación de ilegalidad de una huelga trae aparejada ciertas consecuencias o efectos, por ejemplo que el empleador tome medidas disciplinarias como el descuento de los días no trabajados, o el despido de quienes fueron parte de la acción sindical a causa del incumplimiento grave de las obligaciones, actos, omisiones, etc. que den fundamento a las causales de caducidad del artículo 160 del Código del Trabajo. Esto significa que ante el ejercicio del derecho de huelga fuera de los marcos legales, es el empleador el primer encargado de calificar si la huelga es o no ilegal lo que se puede reflejar en el ejercicio de estas facultades disciplinarias.

Ahora bien, tras el actuar disciplinario del empleador, es el trabajador el que tiene la opción de recurrir a los tribunales de justicia para sean estos quienes determinen si la facultad ejercida se ajusta a derecho y por tanto, serán los tribunales los que calificarán también si la huelga en cuestión es o no legal.

Dentro de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, desde el N° 628 en adelante, este organismo se refiere a los organismos determinados para calificar la ilegalidad de la huelga. En ella, se alude expresamente que los organismos de gobierno no están facultados para poder calificar una huelga como legal o ilegal, y por el contrario, es posible concluir que

---

<sup>50</sup> VARAS MARCHANT, Karla, *La huelga como un derecho fundamental y sus posibilidades de conflicto con otros derechos fundamentales de los ciudadanos*, p. 36. Disponible en <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/CHILE-THEME-III.pdf>

son los tribunales de justicia los más adecuados e idóneos para poder determinar la licitud o ilicitud de una huelga.

Si bien en nuestro país no existe norma expresa que establezca quien tiene la competencia de estas atribuciones, en la práctica los encargados de calificar la legalidad o ilegalidad de una huelga son los tribunales de letras del trabajo, esto pues son los tribunales especializados en materia laboral y por tanto los más competentes para poder declarar la legalidad de una huelga. Sin embargo no en todas las comunas de nuestra nación existen tribunales laborales, y por tanto en estos casos son los tribunales mixtos, aquellos que tratan temas civiles patrimoniales, civiles de familia, penales y laborales, los encargados de conocer y hacer la respectiva declaración en caso de una huelga en cuestión.

Cabe destacar que a pesar de la decisión adoptada por el tribunal competente, siempre es posible recurrir a un tribunal superior en caso de que no se esté de acuerdo con la sentencia emitida, deduciendo un recurso de nulidad ante la Corte de Apelaciones respectiva, y si es necesario, incluso ante la Corte Suprema.

Todo lo anterior es criticable, ya que si bien los tribunales laborales son especializados en las materias de derecho del trabajo, en el caso de los tribunales mixtos, las Cortes de Apelaciones y la Corte Suprema, es mucho menor su especialidad frente a temas laborales y principalmente frente a temas de derecho colectivo, por lo tanto sus decisiones pueden estar sesgadas o contaminadas con principios propios del derecho privado, sin que consideren el desequilibrio y la inequidad que existe en las relaciones laborales, o las verdaderas razones por la que los trabajadores llegaron al punto de tener que ejercer su derecho de huelga. En definitiva, las decisiones de los tribunales sin conocimiento especializado en derecho del trabajo, corren el riesgo de ser incorrectas por no ser dictadas en razón de los principios que ordenan al derecho laboral.

#### 4.- ROL DE LA DIRECCIÓN O DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO DENTRO DE LA HUELGA

En Chile, la Inspección del Trabajo tiene o puede llegar a tener las siguientes facultades con relación a la huelga:

- a) Recepcionar la última oferta del empleador, que habrá de ser votada por los trabajadores;
- b) Participar como ministro de fe en la votación de la huelga (versus última oferta del empleador);
- c) Desarrollar los buenos Oficios, previo a la materialización de una huelga ya declarada, siempre y cuando, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes de acordada la huelga, sin que se haya recurrido a mediación o arbitraje voluntario, cualquiera de las partes lo haya requerido para facilitar el acuerdo entre ellas.
- d) Calificar las circunstancias de hecho del lockout;

- e) Pronunciarse acerca del grupo de trabajadores de emergencia, previa reclamación respecto de los equipos de emergencia si se trata de una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales, el sindicato o grupo negociador estará obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar este daño.
- f) Fiscalizar la eventual comisión de prácticas antisindicales y desleales en la negociación colectiva;
- g) Denunciar ante los tribunales la comisión de prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva de las que hubiere tomado conocimiento.

Como se puede observar, dentro de estas facultades de las Inspección del Trabajo, no se encuentra consagrada la atribución de poder calificar si determinada huelga es o no ilegal, y por tanto sus facultades se limitan simplemente a verificar que el procedimiento de negociación colectiva reglada cumpla con cada una de sus etapas y requisitos, entre los cuales se encuentran los relativos al ejercicio del derecho de huelga. Pero como veremos más adelante, esto no siempre es así.

Asimismo, el libro de recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, hace ciertas afirmaciones en cuanto a la declaración de ilegalidad de la huelga. En ella establece que:

*“628. La declaración de ilegalidad de la huelga no debería corresponder al gobierno sino a un órgano independiente de las partes y que cuente con su confianza.*

*629. La decisión final de declaración de ilegalidad de las huelgas no debería ser pronunciada por el gobierno, particularmente en aquellos casos en que éste es parte en un conflicto.*

*630. No es compatible con la libertad sindical que el derecho de calificar una huelga como ilegal en la administración pública competa a los jefes de las instituciones públicas, ya que éstos son jueces y parte en el asunto.*

*631. Refiriéndose a una circular oficial referente a la ilegalidad de toda huelga en el sector público, el Comité consideró que asuntos como éste no deberían ser competencia de las autoridades administrativas”.*

Según el texto citado anteriormente, se puede inferir que el hecho de que entidades gubernamentales sean las encargadas de declarar la ilegalidad de la huelga vulnera todo tipo de imparcialidad, ya que si bien entidades como el Ministerio del Trabajo, a través del servicio público como lo es la Dirección del Trabajo, buscan ayudar a los trabajadores a través de una orientación jurídica tanto en su relación directa con el empleador, como en las relaciones colectivas de la empresa y los sindicatos. También es cierto que muchas veces estas entidades toman partido por los empleadores, incluso porque algunas veces esos

mismos empleadores forman parte de la Administración pública del Estado y por tanto son parte integrante del gobierno.

Además de esto, es criticable que sean estas entidades de gobierno las que realicen estas declaraciones de ilegalidad, puesto que bien sabemos que en un régimen presidencial como el que existe en nuestro país, es mayoritariamente el gobierno central el encargado de legislar y buscar la mejor normatividad para la comunidad.

A pesar de lo anterior, actualmente sigue rigiendo en Chile el llamado “Plan Laboral”<sup>51</sup> heredado del gobierno militar y el cual sigue una lógica de intervencionismo en los aspectos de derecho colectivo y a la vez una desregularización en el derecho individual del trabajo.

Es menester señalar, que este Plan Laboral surge desde el gobierno militar como una respuesta a los cuestionamientos desde la comunidad internacional (OIT) por las vulneraciones a los derechos fundamentales de los individuos y derechos vinculados a aspectos laborales acontecidos durante su mandato. En síntesis, este plan fue una forma de legitimar antes los organismos internacionales las irregularidades que existían en los derechos de los trabajadores.

Esta legislación laboral, a lo largo de los años se ha visto modificada en sus normas relativas al derecho individual de los trabajadores. Pero en el ámbito del derecho colectivo del trabajo no ha habido cambios a la fecha, ni tampoco ha existido intención ni voluntad por parte de los gobiernos de turno para poder modificar esta regulación, y hacerlo más adecuado a la actualidad de la nación y del mundo.

Además, como se señaló en otros puntos de esta tesis, Chile no ha realizado las alteraciones necesarias en sus normas para poder incorporar todos los tratados y convenios a los cuales nuestro país se ha suscrito, de manera que deja en el aire toda la voluntad internacional por unificar los principios laborales, y establecer las mejores condiciones laborales para los trabajadores y los empleadores

Sin embargo, pese a todas las recomendaciones anteriores emitidas por la OIT, en Chile aún no existe una regulación explícita sobre cuál es la entidad encargada de calificar la legalidad de una huelga, aunque igualmente en la práctica son los tribunales de justicia los principales encargados de hacer efectiva esta atribución, aún quedan organismos que se toman dichas atribuciones de manera arbitraria.

#### 4.1 UN CASO PARA ANALIZAR

Ahora bien, para dar mayor sustento al argumento presentado anteriormente y como una forma de ejemplificar las irregularidades que existen en los organismos que poseen las atribuciones para tomar decisiones de calificar de legal o no una huelga, se realizará un

---

<sup>51</sup> Esto es, la legislación laboral elaborada durante el régimen militar donde se incluyen los D.L. 2.200 de 1978 sobre Contrato de trabajo y Protección de Trabajadores, 2.756 de 1979 sobre organizaciones sindicales, 2.758 de 1979 sobre negociación colectiva y la Ley 18.018 que modificó el D.L. 2.200.

análisis de un caso donde se dictaron resoluciones en las que se trata la legalidad de una huelga por parte de la Dirección del Trabajo.

El caso en estudio, se trata de una situación en que la Dirección del Trabajo se ha pronunciado sobre una consulta hecha por el Gerente de Relaciones Laborales de la Minera Escondida Limitada a la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta sobre la paralización convocada por el Sindicato n° 1 de la Minera Escondida Ltda. Durante el mes de Julio de 2011.

En dicha resolución,<sup>52</sup> la Dirección del Trabajo de Antofagasta hace una reproducción de los artículos 314 a 314 bis del CdT iniciando su argumento dando una definición de lo que entiende por negociación colectiva reglada, negociación colectiva no reglada y negociación colectiva semireglada, detallando punto a punto cuales son las características de las negociaciones como una forma de dar sustento a la resolución que se entrega. Pone énfasis en que la negociación colectiva reglada da lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en Libro IV del Código del Trabajo *dentro de las cuales se considera la huelga o el cierre temporal de la empresa o lock out resolviéndose a través de un contrato colectivo o un fallo arbitral.*

Posteriormente se continúa el argumento, señalando que “la huelga produce el efecto de liberar a las partes de las principales obligaciones que le impone el contrato de trabajo, es decir, la de los trabajadores de prestar servicios y la correlativa del empleador de remunerar, solo puede verificarse en un proceso de negociación colectiva reglada”<sup>53</sup>.

Al analizar el argumento presentado, se establece que el empleador no tiene obligación de remunerar a los trabajadores, ya que no se ha iniciado proceso de negociación colectiva reglada. Y que de esta forma, es posible afirmar que la paralización no se ajusta al ordenamiento jurídico vigente, según expresa aquel acto administrativo.

Luego, tras la resolución emitida por la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, el Sindicato N°1 de la Minera Escondida Ltda. interpuso recurso de reposición y recurso jerárquico en subsidio ante la Dirección Nacional del trabajo, aludiendo a que dicha resolución impugnada *se pronunció sobre la legalidad de la paralización llevada a cabo por trabajadores afiliados a esa organización a partir de las 20 horas del día 21 de julio del mismo mes*, y que dicha entidad no podía conocer ni emitir pronunciamientos sobre dicha manifestación, puesto que esta se encontraba interpuesta ante los tribunales de justicia por la ejecución de prácticas antisindicales por parte de la empresa.

Este argumento presentado por el Sindicato N°1 en el recurso de reposición, nos evidencia que la atribución tomada por la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta sobre la irregularidad de la paralización realizada por los trabajadores del sindicato en el mes de Julio de 2011, señalando la ilegalidad de la huelga, es una resolución que no corresponde emitir a la Dirección, ya que dicha entidad no podía conocer ni pronunciarse sobre esa manifestación.

---

<sup>52</sup> Resolución N° 744, Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, 28 de julio 2011.

<sup>53</sup> Resolución N° 744, Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, 28 de julio 2011.

Finalmente, luego de estos dictámenes, la Dirección del Trabajo rechaza ambos recursos interpuestos por el Sindicato N°1 de trabajadores de la Minera Escondida Ltda. a causa de que el pronunciamiento que emitió la resolución N° 744 de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, no se refiere a las prácticas antisindicales a las que se aludieron en el ámbito judicial, sino que simplemente se ejerce una facultad del servicio público en cuanto a responder una consulta ciudadana respecto a la paralización causada por los trabajadores de dicha minera.

Sin embargo, independiente de que el asunto principal de dichas resoluciones se basan en argumentos que no son competentes para esta tesis, es importante destacar que la Dirección del Trabajo en más de una oportunidad avala el hecho de que la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta se haya referido a la legalidad de la huelga propiciada por trabajadores de la Minera Escondida Ltda, lo que se ve reflejado en las varias veces que repite en sus resolución N°2242 que tal paralización no se ajusta al ordenamiento jurídico vigente, o bien se refiere a que la resolución N° 744 se pronuncia sobre la legalidad de la paralización.

“Además, se indica que en la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección Provincial del Trabajo respectiva, no constan antecedentes de que se haya iniciado proceso de negociación colectiva reglado en la empresa solicitante, concluyéndose que la paralización señalada en la presentación de que se trata no se ajustaría al ordenamiento jurídico vigente”<sup>54</sup>.

En esta cita de la Dirección del Trabajo se deja explícitamente señalada la carencia de antecedentes de negociación colectiva entre los trabajadores y la Minera Escondida, evidenciando que la determinación que tomó la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta fue certera y por tanto respalda la decisión tomada.

*“10.-Que, es preciso reiterar que en el mencionado Ordinario la citada Dirección Regional del Trabajo, no se pronunció respecto de una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia, sino que se limitó, en uso de sus atribuciones, a responder una consulta referida a la legalidad de una paralización a la luz de la normativa laboral vigente, materia distinta a aquella sobre que versa la denuncia judicial por práctica antisindical deducida por la organización recurrente”<sup>55</sup>.*

Frente a este pronunciamiento de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, avalado completamente por la Dirección Nacional del Trabajo, podemos concluir que en el caso en cuestión, esta entidad efectivamente hizo una declaración respecto a la legalidad de una huelga, lo que viene a poner en evidencia las facultades que se está tomando este servicio público fuera de su competencia, ya que a pesar de que debe dar respuesta a las consultas realizadas por la ciudadanía, estas no pueden versar sobre asuntos que se encuentran fuera de sus atribuciones y que, como bien vimos anteriormente, corresponden a los tribunales de justicia.

---

<sup>54</sup> Resolución N° 2242, Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, 2 de septiembre de 2011.

<sup>55</sup> Resolución N° 1407, Dirección del Trabajo, Santiago, 12 de septiembre de 2011.

Además esta declaración de la Dirección, si bien fue consultada por el Gerente de Relaciones Laborales de la Minera Escondida, bien sabemos que afectará directamente al sindicato de trabajadores en cuestión, ya que si la empresa decidió involucrar a este servicio público, fue sabiendo que la respuesta de esta iba a demorar mucho menos de lo que podría demorar una declaración de legalidad de una huelga por parte de un tribunal ordinario, y por lo tanto, tras una respuesta inmediata, le es mucho más fácil a la empresa poder tomar medidas contra aquella acción sindical y aplicar sanciones disciplinarias o penales en contra de los trabajadores involucrados.

A lo anterior se suma lo repudiable de tal actuación por parte de la Dirección del Trabajo, ya que vulneran las recomendaciones dadas por la OIT, en cuanto a que las entidades de gobierno no deben ser las facultadas para declarar la legalidad de una huelga, ya que se pierde la neutralidad del Estado, pues se vuelve parcial ante un asunto en el cual no debiera entrometerse y que corresponde solo a los tribunales especializados en materia laboral poder calificar.

Todo lo anterior refleja que la minuciosa regulación a la huelga que existe en nuestro país, provoca innumerables situaciones de huelgas ilegales en las empresas nacionales, y por ende, se obliga a los trabajadores a quedar en un estado de indefensión jurídica al no poder utilizar mecanismos mundialmente reconocidos como forma de lucha contra el poder ejercido por el empleador. A todo esto se le adiciona el hecho de que sea una entidad estatal, parte de la Administración del Estado, la encargada de declarar la ilegalidad de esta acción sindical, fomentando un apoyo directo a los empresarios y empleadores del país, y a la vez, deslegitimando la voluntad colectiva de trabajadores que buscan, con las pocas herramientas existentes en nuestra nación, conseguir una mejora en sus condiciones o derechos en sus relaciones laborales.

Y el efecto de que sea un órgano gubernamental el que declare la legalidad de una huelga, también se refleja en el revuelo mediático que se produce a nivel nacional, ya que el hecho de que sea el gobierno quien entregue esta especie de valoración de una manifestación sindical, deja en la sociedad una sensación de desprecio ante este tipo de situaciones, provocando que la huelga se vea con una mirada completamente negativa, como algo malo y perverso, algo contrario a lo que la legislación desea y que por tanto no es digna de justificar.

De esta forma, es completamente recusable que sea un órgano de gobierno el que se tome las atribuciones de calificar la legalidad de una huelga y por lo tanto la facultad de poder determinar si una huelga es o no legal solo queda atribuida a los tribunales de justicia, en específico a los tribunales de letra del trabajo, y como vimos anteriormente, su declaración solo se limita a constatar el cumplimiento de las etapas y requisitos del procedimiento de negociación colectiva reglada.



## CONCLUSIONES

Luego de los argumentos entregados en el desarrollo de esta tesis, partiremos este apartado de conclusiones, aseverando que la huelga es una herramienta de lucha que tienen los trabajadores a través de sus organizaciones para hacer valer sus derechos frente a los empleadores y que su existencia se justifica, porque en sí misma da valor a la negociación colectiva, pues gracias a este instrumento de presión, los trabajadores pueden realmente tener la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

Pero lamentablemente, el ordenamiento jurídico nacional limita severamente el ejercicio de la acción colectiva de la huelga como mecanismo de autotutela de los trabajadores radicándola exclusivamente en la negociación colectiva reglada a nivel de empresa.

Lo anterior provoca una caída general en la pertenencia a organizaciones de trabajadores por el sistema de relaciones laborales. Además los cambios estructurales en la economía han presionado a una baja en la tasa de sindicalización y por lo mismo tienen menos poder negociador.

Esto último se comprueba porque parte significativa del conflicto social originado en el trabajo no está pasando por el mecanismo que legalmente ha sido establecido, es decir por la negociación colectiva reglada, sino que destrona los estrechos márgenes que la norma ha dispuesto y que de paso cuestionó el modelo completo de relaciones colectivas. De manera que, saliéndose de los estrictos requisitos establecidos para la huelga en la negociación colectiva reglada, los trabajadores han utilizado este mecanismo de presión y lucha obrera, conservando los objetivos de esta acción sindical, para mejoramientos en sus relaciones con el empleador.

Según datos estadísticos, el derecho de huelga en Chile es escasamente usado como mecanismo de presión en la negociación colectiva reglada, de hecho solo un 6% de las negociaciones hacen efectiva la huelga legal<sup>56</sup>. En el caso concreto, es posible apreciar que es en la mediana empresa donde aparece la mayor proporción de huelgas en el marco de la negociación colectiva, y a la vez paros o huelgas ilegales propiciados fuera del procedimiento reglado.

Igualmente en los últimos años, la libertad sindical en Chile ha sido fortalecida con innovaciones legales específicas, que han mejorado la tutela judicial sobre el derecho de afiliación sindical y la libertad de acción de los sindicatos, pero tal esfuerzo no ha tenido un correlato en aumentar la capacidad negociadora de los sindicatos, porque siguen manteniendo severos límites legales a la negociación colectiva y a la huelga, lo que se reflejó en que perdura el “Plan Laboral” heredado de la dictadura militar, sin existir voluntad alguna por parte de los legisladores o del gobierno en pos de una modificación a esa regulación que tanto rigidiza el derecho colectivo del trabajo en Chile.

No es de extrañar que exista tan alta tasa de huelgas ilegales en nuestro país, ya que el solo

---

<sup>56</sup>Compendio de series estadísticas 1990-2008. Capítulo 3: Huelgas. Dirección Nacional del Trabajo. P. 4.

hecho de que se reserve esta acción solamente para negociaciones colectivas regladas, provocan un acotamiento en la ejecución de este derecho, ya sea porque no todos los trabajadores se encuentran adscritos a este tipo de regulación en sus derechos colectivos, como porque la cantidad de negociaciones colectivas regladas dentro de una empresa suelen ser muy bajas.

Por lo mismo, parece sumamente criticable que nuestro país siga con el afán de regular tan insidiosamente la huelga, dejando de lado que este derecho sea inherente a cada trabajador y que pueda ser ejercido colectivamente en búsqueda del progreso en la relación de las partes, utilizando los mecanismos que buscan el balance en el desequilibrio entre empleadores y trabajadores.

En cuanto a la calificación de la legalidad de la huelga, es condenable que por el simple hecho de cumplir con los requisitos taxativos exigidos por la legislación, se considere que una huelga es o no legal, ya que saca de todo ámbito, la posibilidad de interpretación por parte del órgano encargado de calificar la legalidad de la huelga. Además se dejan fuera varios tipos de huelgas, que por no estar reguladas en nuestro país, no son posibles de ejercer, siendo que en gran parte del mundo, esto es un tema ya zanjado dando pie a los trabajadores para poder ejercer su derecho de huelga en todos sus aspectos y tal como correspondería.

Ahora bien, respecto a cuál es el órgano calificado para determinar si una huelga es o no legal, siguiendo la posición internacional y las recomendaciones hechas por la OIT, son los tribunales de justicia especializados en temas laborales, los más adecuados y competentes para poder determinar esta situación. Sin embargo, añadiría que es importante, dejar un grado de interpretación al tribunal calificador, de manera que pueda ver caso a caso si es verdaderamente fundado el ejercicio de la acción de huelga, independiente si está o no en un proceso de negociación colectiva reglada. Así podrían considerar como criterios determinantes para la legalidad de la huelga, la finalidad con la que ésta fue ejercida; la proporcionalidad en su ejercicio; la razonabilidad con la que se acciona; y en fin, algún criterio útil y adecuado para calificar la legalidad, dejando de lado el reglamentarismo existente en nuestro ordenamiento jurídico.

A su vez, es completamente reprochable que sea un órgano gubernamental, el que se tome las facultades de calificar o no una huelga como ilegal, primero, por el hecho de que este tipo de entidades representan al gobierno y su visión política, por lo que al expresar esta declaración de legalidad se estaría cayendo la neutralidad propia del Estado. Además deja de manifiesto la influencia que puede ejercer sobre la sociedad al valorar la ilegalidad de una huelga, dándole apreciaciones negativas y fomentando el desprecio a este derecho fundamental.

En definitiva, en Chile el fortalecimiento de la negociación colectiva y el reconocimiento efectivo de la huelga como derecho de los trabajadores, han sido hasta ahora, permanentemente postergados, pese a que la Libertad Sindical ha ganado un estatus institucional protegido, pues ahora es un derecho defendido por la ley, pero que no ha logrado expresarse coherentemente, por estar el acceso efectivo a negociación colectiva

severamente podado por la propia institucionalidad laboral.

Esperemos que en un futuro no muy lejano, nuestra legislación pueda ser modificada, se amplíe la huelga como derecho a todos los trabajadores, públicos y privados, se deje de lado el reglamentarismo y solo se regulen pequeños aspectos en cuanto al ejercicio de la huelga, dejando en libertad y autonomía a los trabajadores en cuanto a la oportunidad, forma y objetivos o finalidades con que la huelga se ejerce. Además se debe derogar aquella disposición que establece la huelga como delito en la Ley de Seguridad del Estado y por último, es necesario que se enfatice que la calificación de la legalidad de una huelga, corresponde a un órgano determinado, apto y competente, como son los tribunales laborales.

## BIBLIOGRAFÍA

### FUENTES JURISPRUDENCIALES

- Causa Rol 23-2011, caratulada “Servicios forestales El Bosque S.A con López Cárcamo”, Corte de Apelaciones de Concepción, fecha 10 de mayo 2011.
- Causa Rol 345-2008, caratulada “Dirección General del trabajo con I.S.S Facility Service S.A.”, Corte Suprema, 14 de abril 2008.
- Causa Rol 4936-2012, Sentencia de Unificación de la Corte Suprema, 7 de marzo de 2013.
- Resolución N° 744, Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, 28 de julio 2011.
- Resolución N° 2242, Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta, 2 de septiembre de 2011.
- Resolución N° 1407, Dirección del Trabajo, Santiago, 12 de septiembre de 2011.

### FUENTES LITERARIAS

- ABRAMOVICH, Víctor y COURTIS, Christian, *Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. En Contextos, revista crítica de derecho social*, N°1 (Buenos Aires, 1997).
- AGUILA, Rafael y ARMSTRONG, Alberto, *Las huelgas en empresas del sector privado en Chile 1979-1999* en Revista ABANTE, Vol. 3 N°2 (Santiago de Chile, 2000) pp 165-201.
- ANALES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE, Vol. V, *Los conflictos colectivos entre el capital y el trabajo* (Santiago, 1939).
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo, *Prohibición de reemplazar a los trabajadores en huelga. Prohibición relacionada con la contratación de nuevos trabajadores. Procedencia de sustituir a los trabajadores en huelga con otros dependientes de la empresa. En Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, v. II, N°2 (Santiago de Chile, 2013)
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo y UGARTE CATALDO, José Luis, *Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Un enfoque crítico* (Santiago de Chile, 2008).

- CAAMAÑO ROJO, Eduardo; UGARTE CATALDO, José Luis; GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Libertad Sindical, el Derecho a Huelga en Chile y La Negociación Colectiva en el Sector Público* (Santiago de Chile, 2009).
- CABRERA SEGURA, Joaquín; IBAÑEZ VILLALOBOS, José Luis, *Rol de la Dirección del Trabajo en la Negociación Colectiva*, en *Negociación Colectiva en Chile la debilidad de un derecho imprescindible*, Dirección del Trabajo (Santiago, 2009).
- CAMACHO LARAÑA, Ildefonso, *La huelga, ayer y hoy*. En Revista de Teología Pastoral, 90 (2002).
- DE BUEN, Lozano, *El nacimiento del derecho del Trabajo*, II, (Ciudad de México, 1997).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *El Derecho Colectivo del Trabajo*<sup>2</sup> (Santiago de Chile, 2011).
- GAMONAL CONTRERAS, Sergio, *Fundamentos de Derecho Laboral*, (Santiago, 2008).
- TAPIA GUERRERO, Francisco, *Sindicatos en el derecho chileno del trabajo* (Santiago, 2005).
- GUZMÁN, Cesar, *Sobre la huelga y el conflicto laboral en Chile* (Santiago de Chile, 2004).
- HUNEEUS, Carlos, *La Guerra Fría Chilena* (Santiago de Chile, 2009).
- HUMERES MAGMAN, Hector, *La Huelga* (Santiago de Chile, 1957).
- HUMERES NOGUER, Héctor, *Derecho del trabajo y de la seguridad social* (Santiago, 2011).
- HUNEEUS DIAZ DE VALDÉS, Luz María, *Neruda, Gonzales Videla y la Ley Maldita* (Santiago de Chile, 2004).
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T.* (Ginebra, 2006).
- PALAVECINO CÁCERES, Claudio, *La prohibición constitucional de Huelga de los funcionarios públicos*, en *Estudios de derecho del trabajo y la seguridad social, doctrina chilena y extranjera* (Thomson Reuters, Santiago, 2012), Vol. IV.
- PALOMEQUE, Carlos, “*Derecho Sindical Español*” (Tecnos, 4ª ed., Madrid, 1991).
- SALINERO, Jorge, *Veinte años de Afiliación sindical y Negociación Colectiva en Chile: Problemas y Desafíos* (Santiago de Chile, 2006).

- THAYER, ARTEAGA, Williams, *Texto, comentario y Jurisprudencia del Código del Trabajo en Chile: segunda edición actualizada a 30 de agosto de 2009*<sup>2</sup> (Santiago, 2010).
- TOLEDO CORSI, César, *La Huelga: Síntesis de los informes nacionales de Argentina, Brasil, Colombia, Uruguay, Venezuela y Chile* (Viña del Mar, 2010).
- UGARTE CATALDO, José Luis, *La Corte Suprema y Derecho de Huelga: Por favor aquí no*, en *Estudios de derecho del trabajo y la seguridad social, doctrina chilena y extranjera* (Thomson Reuters, Santiago, 2012)
- VEGA RUIZ, Luz María, *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina: El desarrollo práctico de un principio fundamental* (Ginebra, 2004).
- WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *Análisis sucinto de las normas constitucionales vigentes en materia de derecho laboral en Chile*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Santiago, 2008).
- WALKER ERRÁZURIZ, Francisco, *El derecho de las Relaciones Laborales. Un derecho vivo*, Editorial Universitaria (Santiago, 2003).
- WALTER, Benjamín, *Para una crítica de la Violencia* (1921, trad. Cast. 1995).

#### FUENTES LITERARIAS ELECTRÓNICAS

- ALDUNATE LIZANA, Eduardo, La posición de los Tratados Internacionales en el Sistema de Fuentes del ordenamiento jurídico chileno a la luz del derecho positivo, en *Revista Ius et Praxis*, v.16, n.2 (Talca, 2010). Disponible en <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-00122010000200007&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122010000200007&lng=es&nrm=iso)>.
- CAAMAÑO, Eduardo; GAMONAL, Sergio; UGARTE, José, *A construir un Nuevo Trato Laboral, Para la Fundación Instituto de Estudios Laborales* (Santiago, 2009). Disponible en [http://www.fenaminsa.cl/wp-content/uploads/2013/06/LA-NEGOCIACION\\_COLECTIVA\\_EN\\_EL\\_DERECHO\\_DEL\\_TRABAJO\\_CHILENO.pdf](http://www.fenaminsa.cl/wp-content/uploads/2013/06/LA-NEGOCIACION_COLECTIVA_EN_EL_DERECHO_DEL_TRABAJO_CHILENO.pdf).
- CENTRO DE DERECHOS HUMANOS UNIVERSIDAD DIEGO PORTALES, *La Huelga como derecho fundamental*, en *Informe Anual sobre Derechos Humanos* (Santiago de Chile, 2008). Disponible en <http://www.derechoshumanos.udp.cl/wp-content/uploads/2009/07/huelga.pdf>
- ESPINOZA B, Carolina, *Conflictos Laborales en Chile: 1985-2006*. (Santiago, 2007). Disponible en <https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/u/0/?ui=2&ik=9ff4b82bde&view=att>

&th=1403d5d6f8758ea5&attid=0.1&disp=inline&realattid=f\_hjuwyi6g0&safe=1&zw&sadue=AG9B\_P8em8cM7fO4wjA5girpDFrb&sadet=1375427320433&sads=EkWHC0k6MMLMe9ZDypn-vtBAieg

- FLORES, Banesa, *Conflictos colectivos y laborales: La huelga y el paro*. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos95/conflicto-colectivos/conflicto-colectivos.shtml>
- FUNDACIÓN SOL, *Manifiesto Laboral*, (Santiago, 2013), p. 439. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2013/05/Manifiesto-por-un-Nuevo-Modelo-de-Relaciones-Laborales.pdf>
- GERNICON, Bernard, ODERO, Alberto, GUIDO, Horacio, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, en *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 117, núm. 4, 1998. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087989.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf)
- INFORMES DEL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL. Número 356 (2010). Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meeting\\_document/wcms\\_124974.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_124974.pdf)
- MEJÍA, Sergio, *Convenios internacionales. El compromiso del país*. Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-60346.html>
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Declaración de la OIT referida a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998*. Disponible en <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>
- SAGARDO Y BENGOCHEA, J.A; DEL VALLE VILLAR, J.M, *Prontuario del Derecho del Trabajo*, Disponible en ISBN 84-470-1702-8
- SWEESTON, Lee, *Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT*. Disponible en [http://training.itcilo.it/ils/foa/library/labour\\_review/1998\\_2/spanish/swepston\\_es.pdf](http://training.itcilo.it/ils/foa/library/labour_review/1998_2/spanish/swepston_es.pdf)
- VARAS MARCHANT, Karla, *La huelga como un derecho fundamental y sus posibilidades de conflicto con otros derechos fundamentales de los ciudadanos*. P. 36. Disponible en <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/CHILE-THEME-III.pdf>

ANEXOS

A continuación se adjuntan las resoluciones de la Dirección del Trabajo que fueron objeto de estudio.