

“La Constitución garantiza el derecho a huelga de trabajadores, trabajadores y organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales decidirán el ámbito de intereses que se defenderán a través de ella, los que no podrán ser limitados por la ley. El legislador no podrá prohibir la huelga. La ley solo podrá establecer limitaciones excepcionales a la huelga para atender servicios esenciales que pudieran afectar la vida, salud o seguridad de la población. No podrán declararse en huelga los integrantes de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública”.

Así recoge el borrador de propuesta de la nueva Constitución el derecho a la huelga, el que está consignado en el artículo 12 del capítulo sobre Derecho a la Libertad Sindical. El texto encendió las alarmas en abogados expertos en materia laboral, por considerar que el ejercicio de la huelga quedó muy amplio, sin bordes para delimitar su accionar y respecto del alcance de ese instrumento de presión. Hoy, la legislación chilena circunscribe la huelga al marco de la negociación colectiva.

“La huelga no queda delimitada; al contrario, quedó en un ámbito de intereses muy abierto, lo que es muy riesgoso, porque los trabajadores podrían hacer una huelga en cualquier minuto, sin previo aviso, y por cualquier causa”, advierte Héctor Humeros, académico del Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Chile.

Comparte esa visión Francisco Ruay, abogado y magister en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, y agrega otro aspecto. “Lo grave es que se ve de manera absoluta el rol del legislador, que es el Congreso, el órgano democrático por excelencia. La norma se declara como autoejecutable, directamente aplicable, y eso tiene que ver con que un grupo piensa que regular es limitar, y la regulación del legislador tiene por finalidad armonizar los distintos derechos fundamentales. Aquí estamos creando un derecho siempre, que va a ganar de manera incondicional, sin saber en qué lugar, en qué momento, quién la ejerce. Y eso no tiene parangón”.

El experto añade que “según el borrador, no hay obligación de los trabajadores de avisar al empleador ni de informar la razón de la huelga (...). Según esta nueva Constitución, los trabajadores tampoco tendrán que ponerse de acuerdo con el empleador para definir servicios mínimos en una huelga, salvo los que afecten la vida, la salud y la seguridad. Pero qué va a pasar, por ejemplo, con una empresa que trabaja con animales vivos y que no pueden ser atendidos durante la huelga. Esa respuesta no la entrega la nueva Constitución y tampoco la podrá dar el legislador”.

La huelga más liberal del mundo
 El director del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Chile, Luis Lizama, plantea que la principal dificultad de lo que está contenido en el borrador de la nueva Constitución “radica en que los sindicatos tienen la facultad, autonomía y total libertad para decidir el ámbito de intereses a defender con la huelga, lo que no puede ser limitado por el legislador. Y esos intereses pueden ser muy amplios, desde económicos, sociales y hasta políticos, lo que expone a las empresas a huelgas no necesariamente relacionadas a temas laborales propios”. Y ejemplifica. “Podría haber una huelga en contra del gobierno de turno, en apoyo al pueblo mapuche, en protesta por la contaminación de Puchuncaví o por el alza del combustible. Ahí el empleador no tiene ninguna capacidad de resolver esa huelga, porque no está dentro de sus posibilidades, lo que rompe con el espíritu original de la huelga, que es ejercer una medida de presión hacia el empleador”, acota Lizama.

El abogado menciona que esa amplitud de la dimensión de la huelga “es una copia de la Constitución de Portugal, que data de 1976 y es una de las más amplias del planeta”. No obstante, apunta el experto, “con los años esta ha sido limitada e interpretada en forma restrictiva por los tribunales de justicia de Portugal”. De esa manera, dice, “en ese país no están admitidas las huelgas con fines políticos, pero sí las huelgas de solidaridad. Tampoco limita la prohibición de efectuar huelga inicianción a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad, como lo estipula la propuesta chilena. En ese sentido, si se aprueba la nueva Constitución, la huelga chilena sería la más liberal del mundo, incluso más que la portuguesa, de eso no hay duda”.

Lizama detalla otras realidades. Especifica que en Alemania solamente se puede realizar una huelga cuando se negocia colectivamente. En Estados Unidos, el abogado precisa que se pueden efectuar las protestas cuando se negocia colectivamente o cuando el empleador incurre en prácticas antisindicales. Mirando la región, en Brasil, subraya, la huelga contenida en la Carta Magna, revisada el 2014, reconoce la competencia de los trabajadores a definir los intereses a defender por la huelga, “pero no



Hoy la legislación chilena circunscribe la huelga al marco de la negociación colectiva:

EXPERTOS ADVIERTEN QUE HUELGA CHILENA sería la más liberal del mundo, de aprobarse la nueva Constitución

Abogados laborales cuestionan que se amplía el marco de la huelga, entregando un poder total y absoluto a los trabajadores para definir el ámbito de intereses donde se aplicará. También critican que vote el rol del legislador y que el borrador no consagre sistemas de mediación. Sin embargo, otros juristas ponen paños fríos e indican que la huelga no es gratuita, implica no pago de sueldos, por lo que llaman a no hacer “caricaturas”. • JESSICA MARTICORENA



Alejandra Krauss, ministra del Trabajo.



Marcelo Albornoz, director del Trabajo.



Michel Laurie, socio en Laurie y Cía.

estipula que no pueden ser limitados por la ley, como sí lo incorpora el borrador chileno”. A su vez, las Constituciones de Bolivia, revisada en 2009, y la de Ecuador, vista en 2015, “garantizan el derecho a huelga de trabajadores y organizaciones sindicales, pero permiten que el empleador pueda decidir cerrar la empresa temporalmente. La chilena, tal como está, no lo considera”.

La polémica titularidad y las huelgas solidarias

En opinión de Michel Laurie, abogado y socio en Laurie y Cía., preocupante es lo referido a la titularidad del derecho a huelga, esto es, quién lo ejerce. Advierte que “tal y como está redactado el borrador, son titulares del derecho a huelga los trabajadores, las trabajadoras y las organizaciones sindicales, es decir, cualquier trabajador dentro de una empresa o funcionarios dentro de una repartición pública tienen derecho a huelga. La huelga podrá ser desarrollada por un grupo de trabajadores que no estén organizados en un sindicato. O sea, en teoría, podrías tener diferentes grupos de trabajadores en huelga por diferentes motivos e intereses. ¿Cómo se puede administrar una empresa o un servicio público de esa forma?”.

Las huelgas de solidaridad, aquellas en que los trabajadores apoyan las paralizaciones en otras empresas, es otra de las inquietudes de los expertos.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no ampara las huelgas estrictamente políticas, por considerar que “las huelgas de carácter puramente político no caen dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical”. En cambio, la entidad sí respalda las manifestaciones solidarias, pues considera que “la prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva” y que “los trabajadores deberían poder emprender esas acciones cuando la huelga inicial con la que se solidariza sea, en sí misma, legal”.

Difiere de esa mirada Marcelo Albornoz, director del Trabajo en el gobierno de Ricardo Lagos, quien cree que “las huelgas de solidaridad salen del ámbito propiamente de un conflicto concreto entre un sindicato y un empleador. Ahora bien, con el texto pro-

puesto, este tipo de huelgas serán posibles sin ningún tipo de limitaciones. Por ello, sí podemos proyectar que otorgando un derecho ilimitado a la huelga —que la ley no puede prohibir—, esto significará mayores paralizaciones y conflictos”, anticipa.

El abogado plantea que el foco de la gran incertidumbre respecto de la huelga “es que la nueva Constitución le coloca un candado al legislador para que regule. Y el cerrojo está en la frase que dice que el legislador no podrá prohibir la huelga y eso es un error desde el punto de vista de la certeza jurídica. Tal como está propuesto el borrador, tenemos la consagración de un derecho absoluto a la huelga, y los derechos fundamentales nunca pueden ser absolutos, porque tienen que estar balanceados en cuanto a su aplicación con otros derechos, como el de propiedad, que le permite al empleador tomar sus decisiones de administración”.

En el marco de la nueva norma, menciona Albornoz, puede ocurrir “que un sindicato estime que un gerente está afectando el clima laboral y convoque a huelga para exigir su salida. Es decir, el sindicato derechamente puede involucrarse en la administración de la empresa”.

A su juicio, otro de los aspectos graves del borrador es que no incorpora ningún desincentivo a la huelga. Por ejemplo, apunta, “podría haber especificado que la huelga siempre será pacífica o que los días de huelga no serán remunerados”. El borrador, añade, tampoco plantea un equilibrio en las relaciones laborales. “Por qué no consagrar en la nueva Constitución un sistema de mediación. Hoy, nuestro sistema actual permite que de 10 huelgas aprobadas, solo dos se hagan efectivas producto de la mediación obligatoria. Eso ahora está ausente. Las relaciones laborales no deben plantearse como una lucha de poderes”.

“Una huelga por Ucrania es una caricatura”

Con distancia mira las preocupaciones y críticas del académico de Derecho del Trabajo de la Universidad Diego Portales, José Luis Ugarte. En su opinión, la propuesta chilena sitúa a la huelga “a nivel de los más altos estándares mundiales, ya que hoy la huelga es muy restrictiva, solo opera en un espacio y con una sola finalidad, que es la negociación colectiva regulada. Nuestro sistema actual es limitativo de la huelga y la idea de la nueva Constitución es ampliar el marco de la huelga, ese es el sentido de la norma, sería absurdo quedar con lo mismo. (...) Lo que incorpora el borrador de la nueva Constitución, de que la huelga no podrá ser limitada por el empleador o legislador, como ocurre hoy, apunta a un estándar de la OIT”.

Aclara que “los bordes están siempre en lo laboral. Es una caricatura la que han montado sobre la huelga política. Entender que con esta nueva Constitución los trabajadores podrán paralizar, por ejemplo, por la guerra en Ucrania, distorsiona el espíritu de lo que se busca con la nueva norma y es catastrófica. La huelga está asociada a las

finalidades laborales. Lo que sí es distinto a lo que tenemos hoy es que pueden ser finalidades internas de la propia empresa o finalidades laborales generales, que pueden ser condiciones de trabajo, apoyar a otros trabajadores, condiciones de higiene, de contractualidad, etc. Lo que se llama una huelga de solidaridad”.

Ugarte enfatiza que “esa norma ya existe en el derecho comparado, en Portugal y Brasil, no es una invención ni un delirio ideológico”.

El académico plantea, además, que para los trabajadores no es gratuita la huelga, porque tiene consecuencias económicas. “Toda huelga implica la suspensión de la relación laboral, y eso significa que no se cancelan los sueldos. Entonces, no es que los trabajadores digan con irresponsabilidad ‘vayamos a una huelga’. La huelga es racionalizada, es la última opción. Nadie va a una huelga muerto de la risa. Esa caricatura le resta seriedad al debate”, expresa.

Coincide la ministra del Trabajo del gobierno de Michelle Bachelet, Alejandra Krauss, quien además desdramatiza la dimensión de huelga contenida en el borrador de la Constitución, y subraya que la propuesta es un avance. “Reconozco un valor de la propuesta de nueva Constitución, en el sentido de que se reconoce expresamente el derecho a la huelga y la libertad sindical. En lo referido a la huelga, es un avance para nuestro ordenamiento jurídico en general, y los miedos e inquietudes que han surgido en los términos en que se propone son exagerados, toda vez que la nueva norma necesariamente va a suponer una regulación a través de la legislación propiamente tal”.

Krauss enfatiza que “creo firmemente que en los procesos de implementación y también en la regulación posterior que la ley hace se van adecuando las normas a las realidades de cada sociedad. Las aprensiones que surgen, a mi juicio, no se ajustan a la realidad. Toda norma jurídica es reflejo de una sociedad, y en consecuencia, el proceso de implementación se va a ir ajustando. La nueva Constitución y lo que regula el derecho a huelga va a requerir un tiempo de aplicación práctica, donde el propio país va a ir regulando o ejerciendo limitaciones”.

Para la abogada, “los trabajadores no van a defender otros intereses que no sean propios de la empresa. La guerra en Ucrania podrá ser interés de un ciudadano, pero se es trabajador cuando se está en una relación laboral con un empleador, y en ese ámbito del trabajo surgen los intereses propios de los trabajadores”. La ministra sí discrepa de Ugarte en que “hay que hacer una interacción armónica de los principios propios del derecho del trabajo, y en ese marco el derecho a huelga surge en torno a la negociación colectiva, y así está en los convenios internacionales. Tengo la confianza de que una sociedad madura que en el proceso de implementación vamos a ir viendo las complejidades y aquello que necesariamente vamos a tener que modificar y regular de mejor manera”, puntualiza.

