

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porrás (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Análisis comparado del derecho a huelga en la normativa chileno-argentina. Hacia una autonomía sindical\*

Romanet ATENAS PÉREZ\*\*

---

**RESUMEN:** La presente investigación propone un análisis desde la perspectiva del derecho comparado entre la legislación laboral chileno-argentina, mediante la cual se propone exponer y analizar los respectivos modelos de manera que cristalicen las diversas formas en que se aborda el fenómeno del conflicto laboral, en concreto, la huelga y su regulación, y cómo ambas normativas son o no respetuosas de la autonomía de las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

*Palabras clave:* Derecho comparado, derecho a huelga, Argentina, Chile, negociación colectiva, autonomía sindical.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Institución a comparar. 3. Fuentes normativas que regula el Derecho de Huelga. 3.1. Nivel constitucional. 3.2. Nivel infra-constitucional. 4. El ejercicio de la huelga en la negociación colectiva. 4.1. Con respecto a la titularidad. 4.2. Condiciones de ejercicio del derecho a huelga. 4.3. Límites al derecho de huelga: el reemplazo de trabajadores huelguistas. 5. Conclusiones. 5.1. Parámetro de comparación. 5.2. Regulación del conflicto colectivo. 5.3. Hacia una autonomía sindical. 6. Bibliografía.

\* Estudio desarrollado en el marco de la tesina para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Alberto Hurtado (Chile). Agradecimientos al Profesor guía J.L. Ugarte Cataldo y los comentarios del Profesor G.A. Seren Novoa.

\*\* Egresada de Derecho, Universidad Alberto Hurtado (Chile).

## Comparative Analysis of the Right to Strike in Chilean-Argentine Regulation. Towards a Union Autonomy

---

**ABSTRACT:** This research proposes an analysis from the perspective of comparative law between Chilean-Argentine labour legislation, through which it is proposed to expose and analyse the respective models in order to crystallize the various ways in which the phenomenon of labour conflict is addressed, specifically, the strike and its regulation, and how both regulations are or are not respectful of the autonomy of the workers and their union organizations.

*Key Words:* Comparative law, right to strike, Argentina, Chile, collective bargaining, union autonomy.

## 1. Introducción

En la presente investigación, se entiende y acepta como base, que el fin del derecho del trabajo colectivo es lograr un *espacio de “no dominación” dentro del escenario de una relación de trabajo significada por el poder de una parte sobre la otra*, y es en este espacio, que se enmarca la huelga como parte del eje compuesto en conjunto con la organización sindical y la negociación colectiva, que son elementos fundamentales para satisfacer este ideal – con el fin mencionado – de modelo colectivo de relaciones laborales.

Si bien estos tres pilares son igualmente fundamentales, no se puede negar la existencia de una relación dinámica entre estos elementos, de tal manera que en el contexto latinoamericano y sobre todo nacional, la huelga se erige como de mayor relevancia funcional, dado que poseemos un contexto laboral precario producto de una perspectiva del derecho laboral inclinado preferentemente hacia su faz individual, en detrimento de su faz colectiva concebida solo de manera residual y estrecha, cuestión plasmada en la Carta Política y en los instrumentos jurídicos que emanan de ella. Es entonces que, en virtud de este panorama, la huelga es entendida como una puerta de entrada a los demás derechos de autonomía sindical dado su carácter instrumental en contextos que la negociación colectiva y la organización sindical son débiles.

En síntesis, se observa la relación de la huelga y el resto de los derechos colectivos desde un *«punto de vista funcional, el derecho a huelga sirve de anclaje a todo el sistema de relaciones colectivas del trabajo, o dicho de otro modo, permite sostener a los otros derechos colectivos: la posibilidad de una organización sindical con fuerza o una negociación colectiva robusta, exige la capacidad de los trabajadores de inhibir y amortizar el poder empresarial»*<sup>2</sup>. Por ello es necesario tratar el derecho de huelga en nuestro contexto ya descrito, como condición de posibilidad para el perfeccionamiento de los demás elementos de la libertad sindical, así como de los demás derechos sociales. Así, esta investigación propone un análisis desde la perspectiva del derecho comparado<sup>3</sup> entre la legislación laboral chileno-argentina, mediante la cual se propone exponer y analizar los respectivos modelos de manera que cristalicen las diversas formas en que se aborda el fenómeno del conflicto laboral, en concreto, la huelga y su regulación, y cómo ambas

<sup>1</sup> J.L. UGARTE, *Derecho del trabajo: invención, teoría y crítica*, Legal Publishing, 2014, p. 95.

<sup>2</sup> *Ibidem*, p. 88 (cursiva agregada).

<sup>3</sup> «El Derecho Comparado no es un conjunto de normas y principios. Es antes de todo un método, una forma de ver los problemas jurídicos, las instituciones jurídicas y los sistemas jurídicos» (E. PICARD, *L'état du droit comparé en France, en 1999*, en *Revue Internationale de Droit Comparé*, 1999, vol. 51, n. 4, p. 893).

normativas son o no respetuosas de la autonomía de las y los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Entonces, cabe la pregunta, ¿por qué la comparación entre Chile y Argentina? Y la respuesta por una parte es en virtud de la metodología comparativista<sup>4</sup>, es decir, se considera en primer lugar la familia jurídica<sup>5</sup> a la cual pertenecen ambas tradiciones jurídicas, correspondiendo a la tradición romano-canónico-germánica. Luego se analiza el objeto de comparación dentro de este marco (el derecho a huelga), considerando sus variables relevantes como, las fuentes normativas que la regulan, la titularidad del derecho y sus limitaciones. Con la finalidad de obtener un análisis de dicha comparación y una posible conclusión tomando en consideración las mencionadas variables, y extraer a raíz de ello, una posición del Estado con respecto a la autonomía de los trabajadores en el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

De manera tal que, esta lectura armonizada de ambas normativas pueda «superar los contrastes existentes entre las varias experiencias jurídicas nacionales intentando solucionar de manera posiblemente idéntica determinadas cuestiones, pero no necesariamente mediante idénticos instrumentos, preservando la diferencia del implante jurídico de cada ordenamiento, sin imponer una necesaria unificación estructural». Es decir, mediante la experiencia comparada poder observar cómo se abordan diferentes realidades jurídicas a través de determinadas respuestas normativas.

Por otro lado, la razón de esta comparación de la regulación de la huelga, obedece a su vez a la utilización por ambos países de la misma técnica jurídica para incorporar derechos laborales – con carácter de derechos humanos – consagrados en instrumentos internacionales, en las

4 Directrices basadas en texto de A. MANCERA COTA, *Consideraciones durante el proceso comparativo*, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2008, vol. XLI, n. 121, p. 221 (fecha de consulta: 5 junio 2018): «Una vez entendido que el derecho comparado es un método que tiene varias funciones, resulta pertinente abordar la utilización del mismo. Una acertada metodología comparativa debe reunir varios requisitos y seguir un procedimiento».

5 «El concepto de familia jurídica, que ya delineó Montesquieu a mediados del siglo XVIII, se refiere a modelos jurídicos que sirven de referencia o del que provienen otros, arraigados en una misma tradición jurídica. Su conocimiento así como su modo operativo es obligado en cualquier tarea investigadora en el ámbito jurídico que se desarrolle más allá del derecho patrio» (G.M. MORÁN, *El derecho comparado como disciplina jurídica: la importancia de la investigación y docencia del derecho comparado y la utilidad del método comparado en el ámbito jurídico*, en *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, 2002, n. 6, p. 512).

6 A. FERRANTE, *Entre derecho comparado y derecho extranjero, una aproximación a la comparación jurídica*, en *Revista Chilena de Derecho*, 2016, vol. 43, n. 2, p. 612.

constituciones nacionales vía bloque de constitucionalidad, dando resultados favorables para ambas legislaciones, lo que sin duda, otorga un estándar para iniciar una comparación del cómo se aplican en los respectivos países dichos instrumentos.

Una vez aclarado el porqué de la presente comparación, es necesario desarrollar, aunque sea brevemente el objeto de comparación, es decir, el derecho de huelga.

## 2. Institución a comparar

En primer lugar, para efectos de la presente investigación se entenderá como huelga «toda interrupción o alteración del trabajo, con finalidad de protesta gremial, [...] y debe ser – teóricamente – considerada lícita, con la única excepción del sabotaje»<sup>7</sup>, y basada en principios como el pluralismo, el conflicto y la autotutela.

No obstante, esta definición abarcadora – en gran medida – de la noción de este derecho no ha sido entendida como tal por el legislador nacional, quien ha constreñido el ejercicio del derecho a huelga solo en un contexto de negociación colectiva, por lo que fuera de estos casos, es decir, en la negociación colectiva semi reglada (art. 314-*bis* del Código del trabajo) y no reglada (art. 314 del mismo Estatuto) ejercer este derecho no es legal, dado que nuestro Código del trabajo (en adelante CT) – con orígenes del Plan Laboral de 1979 en contexto de dictaduras – tiene como idea subyacente un modelo contractual de la huelga, es decir, *aquel que exige que la huelga solo tenga por finalidad la celebración de un contrato colectivo*.

Esta concepción actual no obsta a que, en la realidad independiente de esta normativa, la jurisprudencia se haya pronunciado a favor de una concepción del derecho de huelga como derecho fundamental, prescindiendo de estar subordinado su ejercicio a un modelo específico de negociación colectiva e incluso de la existencia de esta.

De manera complementaria, es menester señalar que la búsqueda por una eventual definición de huelga en la legislación devendría necesariamente en una conceptualización restringida dado el carácter mismo de la cultura jurídica que conserva el orden social. Con ello, Ermida aconseja «no dejarse “encandilar” por ese primer “fogonazo” perturbador que genera inseguridad, incomodidad e inestabilidad ante una situación conflictiva”,

<sup>7</sup> A. PLÁ, *Los principios del Derecho del Trabajo*, Depalma, 1998, p. 290.

<sup>8</sup> Para ello, visitar [Eija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo](http://www.leychile.cl), en [www.leychile.cl](http://www.leychile.cl) (fecha de consulta: 20 diciembre 2018).

<sup>9</sup> J.L. UGARTE, *Huelga y Derecho*, Legal Publishing, 2016, p. 99.

tomar conciencia de que, en nuestra atípica parcela del ordenamiento jurídico, el conflicto “es normal”, es el principio o la regla. Y a tal punto que su principal manifestación e instrumento ha sido reconocido en las Constituciones y Declaraciones internacionales»<sup>10</sup>.

Entonces una vez descrita la institución que me propongo comparar, daré paso a analizar cada criterio de comparación que he mencionado, esto es:

1. la fuente normativa que regula el Derecho de Huelga;
2. la huelga en la Negociación colectiva y en dicho criterio, abordaré la titularidad del derecho de huelga (a), sus condiciones de ejercicio (b) y sus límites (c).

### 3. Fuentes normativas que regula el Derecho de Huelga

#### 3.1. Nivel constitucional

##### *Argentina*

A raíz de la última gran reforma constitucional de 1994 en la República Argentina, se adopta una «constitucionalización de los tratados internacionales» – vale decir los contemplados e incorporados vía art. 75, § 22<sup>11</sup>, de la Constitución – lo que implicó un trascendente avance en el

<sup>10</sup> O. ERMIDA, *La flexibilización de la huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 11.

<sup>11</sup> «Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruels, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional».



derecho argentino, toda vez que ha incorporado a la Carta Fundamental la cuestión de los Tratados Internacionales que versen sobre Derechos Humanos y por otro lado les otorga rango constitucional.

Configurándose así vía bloque de constitucionalidad, consagrado en el aludido artículo constitucional, la incorporación y con ello la constitucionalización de instrumentos internacionales concernientes a la seguridad social y protección al trabajo<sup>12</sup>, tales como el Convenio OIT C087, las interpretaciones del Comité de Libertad Sindical y del Comité de Expertos, ambos órganos pertenecientes a la OIT<sup>13</sup>, logrando entonces el reconocimiento en el ordenamiento jurídico interno de ciertos derechos laborales eventualmente no reconocidos expresamente en la legislación nacional por medio del derecho internacional público e incluso por aplicación del *jus cogens*, dado que estos contienen ciertos principios y preceptos fundamentales relativos al derecho laboral<sup>14</sup>. Por lo que la

<sup>12</sup> Aplicándose dicho bloque de constitucionalidad por la jurisprudencia, como se observa en los fallos *Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688* en que se declara la inconstitucionalidad de la ley de riesgos del trabajo, en atención a que dicha ley se considera «en grave conflicto con un principio arquitectónico del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en general, y del PIDESC en particular. [...] Concluyó que es contrario a los arts. 14 bis, 16, 17, 19 y 28 de la Constitución Nacional, a los tratados incorporados por el art. 75, inc. 22, y a los principios generales del derecho».

<sup>13</sup> No obstante, es preciso señalar que los convenios de la OIT son integrados de manera material mas no formal, toda vez que se aplican en virtud de la remisión expresa que realiza el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) en su artículo 22.3 y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en su art. 8.3, estos sí reconocidos de manera formal. De la misma manera, los órganos de control de la OIT no son vinculantes de manera formal, pero son aplicables en virtud de la interpretación por parte de la jurisprudencia del máximo tribunal del aludido art. 75.22 de la Constitución Política Argentina, ya que alude que «en las condiciones de su vigencia» es decir, conforme lo interpretan los órganos autorizados. Observándose dicho criterio en los siguientes fallos en los que se tuvo en consideración a diversos Convenios de la OIT como parte del fundamento de la resolución: *Arecco Maximiliano c/ Praxair Argentina Sa s/ juicio sumarísimo*; *Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo*; *Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo*; *Fanjul, Patricia c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ acción de amparo*; *Balaguer, Catalina c/ Pepsico*; *Castro, Erika c/ Casino Buenos Aires*; *González, Gerardo c/ Casino Buenos Aires*. Fallos recopilados en base a C.G. FERRANTE, [El papel de la jurisprudencia en la lucha contra la discriminación en el empleo](#), relación al IX Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Guayaquil, 2-4 octubre 2013 (fecha de consulta: 15 octubre 2019).

<sup>14</sup> Así: «Mas allá de las características de interdependencia y potenciación recíproca de los instrumentos de derechos humanos, [...] la jerarquización que supuso la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo ha aclarado, ahora normativamente, el rango de algunos de los instrumentos vigentes y las especiales obligaciones que respecto de los mismos recaen, en el derecho interno tiene una importancia adicional: estos derechos, que han sido reconocidos en los siguientes instrumentos: libertad sindical

inobservancia de estas disposiciones sería eventualmente sometida a un control de convencionalidad<sup>15</sup>.

En cuanto al derecho propiamente tal, se esboza una consagración explícita del ejercicio de la huelga, contemplado en una disposición de la Constitución, art. 14-*bis*, inciso segundo: «Queda garantizado a los gremios: Concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo».

En síntesis, en lo que respecta al derecho a huelga en la normativa constitucional Argentina, es posible colegir su consagración, ya sea por vía bloque de constitucionalidad, mediante el art. 75, inciso segundo. O bien de manera explícita a través del art. 14-*bis*, inciso segundo.

### *Chile*

Nuestro país ha transcurrido por todo un proceso cultural y jurídico en cuanto al reconocimiento del derecho a huelga primero como tolerable y luego como un derecho constitucional.

El recorrido ha sido desde una concepción que «históricamente [...] ha sido clasificada dentro de tres categorías con relevancia jurídica: como delito, como libertad o como expresión de un derecho»<sup>16</sup>, y dado que no

y negociación colectiva (Convenios 87, 98, 135, 141, 151 y 154), prohibición de trabajo forzoso (Convenios 29 y 105), abolición del trabajo infantil (Convenios 79, 123, 182) y eliminación de la discriminación (Convenios 100 y 111), además de resultar obligatorios aunque no estén ratificados, son susceptibles – en este caso sin previa ratificación en atención a la forma que ingresa al sistema interno – de elevar a la máxima jerarquía normativa, constitucionalizándose en los términos del último párrafo del inciso 22 del art. 75 CN» (G. GIANIBELLI, [El sistema de protección de derechos de la organización internacional del trabajo y sus efectos sobre el ordenamiento interno](#), 2007, p. 5 (fecha de consulta: 10 Julio 2018)).

<sup>15</sup> Sentencia ilustrativa es *Quispe Quispe c/ Compañía Argentina de la Indumentaria SA* s/ juicio sumarísimo, en que se señala que «el Poder Judicial debe ejercer una especie de ‘control de convencionalidad’ entre las normas jurídicas internas que aplican en los casos concretos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. [...] En virtud de los criterios expuestos, cabe concluir que las sentencias y las opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los informes, recomendaciones, estudios y demás opiniones constitutivas de la doctrina de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo, y, en general, las opiniones y decisiones adoptadas por los organismos internacionales de fiscalización y aplicación de los tratados, pactos y declaraciones internacionales de derechos humanos de jerarquía constitucional y supralegal deben servir de guía insoslayable para su interpretación y aplicación por los tribunales argentinos».

<sup>16</sup> P. IRURETA, *Constitución y orden público laboral. un análisis del art. 19 n° 16 de la constitución*

hay un reconocimiento expreso en sentido positivo que reconozca el derecho a huelga como un derecho constitucional y fundamental, se barajaron diversas teorías en la doctrina nacional, en cuanto a su reconocimiento constitucional (tesis restrictivas, tesis del derecho implícito, tesis del bloque de constitucionalidad, tesis dogmática)<sup>17</sup>, no obstante las más reconocidas son en primer lugar en base al art. 5, inciso segundo, que permite la incorporación de instrumentos internacionales como el PIDESC y el Convenio OIT C087 ratificados por Chile (tesis del bloque de constitucionalidad al igual que la legislación comparada), en segundo lugar en relación al art. 19, n. 19, inciso tercero<sup>18</sup>, de la Constitución que consagra la autonomía colectiva, es decir, comprende los medios de acción y reivindicación de la misma clase trabajadora en que se erige por excelencia la huelga, como también reconocimiento relacionadas al art. 19, n. 16, inciso quinto<sup>19</sup>, que protege la negociación colectiva, por ende una de sus manifestaciones propias es la huelga como herramienta de contrapoder en dichas negociaciones.

Por último, el art. 19, n. 16, inciso primero<sup>20</sup>, que ampara la protección del trabajo y con ello la huelga es decisivo para concretar dicha protección como mecanismo de autotutela propio de la relación desigual de poder en el contexto de la relación laboral en que una parte posee el capital y los medios de producción y la otra parte su fuerza de trabajo.

Es respaldada dicha jerarquía que irradia a todo el sistema normativo por diversos fallos de los tribunales de justicia del país, reconociéndola con ello como derecho fundamental<sup>21</sup>.

*chilena*, Universidad Alberto Hurtado, 2006, p. 185.

<sup>17</sup> Cfr. S. GAMONAL, *El derecho de huelga en la constitución chilena*, en *Revista de Derecho – Coquimbo*, 2013, vol. 20, n. 1, pp. 117 ss.

<sup>18</sup> «*La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político-partidistas*» (cursiva agregada).

<sup>19</sup> «*La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella*» (cursiva agregada).

<sup>20</sup> «La Constitución asegura a todas las personas: La libertad de trabajo y su protección».

<sup>21</sup> Corte Suprema de Chile 4 diciembre 2014, Rol n. 3514-2014; Corte Suprema de Chile 1° abril 2015, Rol n. 11.584-2014; Corte Suprema de Chile 30 abril 2014, Rol n. 10.972-2013; Corte Suprema de Chile 29 enero 2015, Rol n. 10.444-2014; Corte Suprema de Chile 12 mayo 2015, Rol n. 15.293-2014; Corte de Apelaciones de Santiago 27 marzo 2014, Rol n. 142-2014; Corte de Apelaciones de San Miguel 9 julio 2014, Rol n. 183-2014; Corte de Apelaciones de Rancuagua 5 enero 2012, Rol n. 159-2011; Corte de

### 3.2. Nivel infra-constitucional

La regulación infra-constitucional del derecho de huelga en la Argentina transita por dos carriles: uno de índole formal o procesal, instrumentado por la ley n. 14.786, y otro de fondo o sustancial, aplicable a la huelga en los servicios esenciales, constituido por el art. 24 de la ley n. 25.877, su decreto reglamentario, n. 272/06, y la doctrina de los órganos de control de la libertad sindical de la OIT<sup>22</sup>.

En cuanto a la regulación chilena, es distintivo en esta materia, el CT chileno que sistematiza las normas relativas a la regulación laboral del ámbito privado<sup>23</sup>, las cuales regulan el conflicto colectivo con gran intensidad, cuestión que se irá revisando en el desarrollo de la investigación comparativa.

De igual manera es llamativa la función de los reglamentos en Chile, emitidos por la Dirección del Trabajo – correspondientes a pronunciamientos por parte de este organismo técnico a la vez que político<sup>24</sup> –, que muchas veces ha debido rellenar ciertas lagunas jurídicas excediéndose de sus labores<sup>25</sup>, cuestión que parece no ser tan evidente en el país argentino (ya sea porque el Código nacional no es capaz de regular todas las situaciones – por una cuestión de técnica legislativa – o porque las reformas laborales nunca quedan como un sistema coherente, dado que se da al calor de una discusión congresal, donde se requiere unir diversas opiniones o bien, porque los convenios colectivos regulan

Apelaciones de Santiago 23 de octubre de 2015, Rol n. 1144-2015; Juzgado del Trabajo de Iquique 11 abril 2016, Rit T-108-2015.

<sup>22</sup> H.O. GARCÍA, *Estado, sindicatos y normas internacionales en la regulación de derecho a huelga en Argentina*, 2007, p. 19 (fecha de consulta: 5 junio 2018).

<sup>23</sup> Por ende, excluyendo el sector público que posee un estatuto diferente y al cual se le prohíbe constitucionalmente el derecho de huelga, en el art. 19, n. 16, inciso final.

<sup>24</sup> «Le corresponderá [a la Dirección del Trabajo] [...] b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo» (art. 1, título I, DFL 2, publicado el 29 de septiembre de 1967).

<sup>25</sup> «Que, en consecuencia, según se viene razonando, el acto de la recurrida, en cuanto emite el Dictamen antes particularizado, que concluyó que se está en presencia de un instrumento colectivo, es ilegal y arbitrario porque carecía de facultades y excedió las materias propias de su competencia, vulnerando el principio de igualdad ante la ley, pues ha dejado en un plano de igualdad a los sindicatos y a los grupos negociadores, en circunstancias que la ley solo ha regulado a los primeros; y respecto de los segundos, en iguales condiciones, pero solo con el mérito de lo decidido por la Dirección del Trabajo, en un acto infra legal e infra reglamentario, como es el Dictamen recurrido» (Corte de Apelaciones de Santiago Rol n. 56412-2018, considerando décimo cuarto (cursiva agregada)).

muchas veces materias que en Chile se determinan vía dictamen, entre otros).

#### 4. El ejercicio de la huelga en la negociación colectiva

Para llevar a cabo la mencionada comparación, me enfocaré en la huelga chilena dentro de la negociación colectiva reglada, la cual es la regla general en el CT chileno, concentrando en ella los derechos, las prerrogativas y obligaciones por parte de la legislación para llevar a cabo el derecho huelga, no considerando para el análisis por ende, la negociación colectiva no reglada (art. 314 CT) y especial para trabajadores eventuales, de temporada y de obra o faena transitoria, como también de negociación de federaciones y confederaciones (ambos en art. 364 CT) quienes no reúnen dichas prerrogativas ni obligaciones<sup>26</sup>.

En el caso argentino los derechos, prerrogativas y obligaciones operan de manera indistinta al tipo de negociación colectiva, ya que independiente del nivel en que se negocie, es solo una clase de negociación colectiva.

Por último, la variable a considerar es el nivel en que se negocia mayoritariamente en ambos países, así en Chile, se negocia con el sindicato a nivel de empresa y en Argentina, lo usual es que sea el sindicato único representativo por rama de actividad.

Es así, que, con la óptica de la huelga dentro del marco de la negociación colectiva, se analizará la titularidad, condiciones de ejercicio del derecho a huelga y sus limitaciones.

##### 4.1. Con respecto a la titularidad

Previo al tratamiento de este tópico, es necesario aclarar que se entenderá por titularidad de la huelga «el reconocimiento del sujeto a quien el orden legal le reconoce la facultad de convocar o declarar la huelga. Entendiendo por declaración o convocatoria el acto que da lugar – gatilla –, jurídicamente hablando, el ejercicio del derecho»<sup>27</sup>.

Así, la titularidad del derecho de huelga no ha sido un tema pacífico en ambas legislaciones, ya que se discute quien posee la facultad de convocar, ejercer y terminar dicho derecho dentro de los márgenes legales.

<sup>26</sup> Ver DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *¿Cuáles son los procedimientos de negociación colectiva que contempla la legislación laboral?*, en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl), 9 abril 2018 (fecha de consulta: 5 julio 2018).

<sup>27</sup> J.L. UGARTE, *Huelga y Derecho*, cit., p. 116.

Encontrándose variadas posiciones al respecto que han fluctuado según el contexto socio político y en último término por posturas ideológicas.

Organizaciones internacionales, como la OIT si bien no se ha expresado expresamente sobre el tema, sí se ha pronunciado sobre la libertad sindical comprendida en ella la huelga en el Convenio C087, en específico en su art. 3.1 al garantizar la autonomía de «las organizaciones de trabajadores» para formular su «programa de acción», remarcando en el art. 10 del propio instrumento que el término «organización» significa «toda organización de trabajadores [o de empleadores] que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores». De ello surge indudablemente una titularidad amplia que consiente el ejercicio del derecho de huelga por todo conjunto de trabajadores, organizados institucionalmente en un sindicato o de manera informal, espontánea y transitoria como puede ser una coalición o una asamblea en el establecimiento, siempre que dicho agrupamiento se encuentre enderezado a la promoción o defensa del interés colectivo de los trabajadores<sup>28</sup>.

De manera complementaria, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical de la OIT (ambos órganos internacionales de control de las normas sobre libertad sindical) entienden el derecho a la huelga a partir del art. 10<sup>29</sup> del Convenio OIT C087 como un derecho esencial de los trabajadores y sus organizaciones en un sentido amplio, de organizaciones o grupos conformados por trabajadores con el fin de promover o tutelar sus derechos e intereses económicos y sociales<sup>30</sup>.

No obstante, en las legislaciones en comento, se han aplicado formulas diferentes. Así, en el caso de Argentina resurgió el debate con el fallo emblemático de la Corte Suprema en la causa *Orellano c. Correo Oficial de la República Argentina*, caso que presentaba una disyuntiva sobre la legalidad dentro de una negociación colectiva liderada por sindicatos con personería gremial que negociaban debidamente con la representación patronal.

Es en ese contexto, que durante los últimos tres días de los dieciséis que se negoció, los trabajadores – afiliados y no afiliados – sin que hayan sido convocados oficialmente por los sindicatos, se siguieron reuniendo una hora laboral por día – dado que existían asuntos fundamentales de sus posiciones que no habían sido tratadas o no habían tenido respuesta en el

<sup>28</sup> H.O. GARCÍA, *El Derecho de Huelga*, 2015, p. 91 (fecha de consulta: 10 septiembre 2018).

<sup>29</sup> «En el presente Convenio, el término *organización* significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores».

<sup>30</sup> H.O. GARCÍA, *El Derecho de Huelga*, cit., p. 91.

marco de dicha negociación colectiva formal – para abarcar un tema relativo a las condiciones laborales, en específico sobre la precariedad laboral, cuestión que indudablemente es parte de un interés colectivo, que fue lo que mantuvo a los trabajadores autoconvocados para abordar dicho problema que los aquejaba.

En el tercer día de reunión y conflicto colectivo, la empresa comunica públicamente que las asambleas eran ilegales, cuestión que produjo que las asambleas cesaran, sucediendo a este conflicto despidos en que tenían como motivación asambleas llevadas a cabo, incluso aquellas convocadas oficialmente por el sindicato con personería gremial<sup>31</sup>.

Se desencadena así, un reclamo por parte de un empleado del Correo Oficial de la República Argentina, al ser despedido por haber participado en una huelga que no había sido convocada por una organización gremial, por lo que los jueces de la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo consideraron discriminatoria la decisión patronal en razón de que, según sostuvieron, la titularidad del derecho de huelga no corresponde a los trabajadores en forma individual, pero sí concierne al colectivo de la actividad u oficio aunque sus integrantes no estén afiliados a un sindicato. Se plantea ante la Corte, por tanto, objeciones sobre quién es o quiénes son los sujetos habilitados constitucional y legalmente para disponer medidas de acción directa<sup>32</sup>.

La importancia de este caso y su fallo radica en que sentó como doctrina dominante la titularidad orgánica, según se puede leer del fallo: «A partir del encuadre descripto y desde una perspectiva de análisis que hace pie en el examen integral del texto de la norma constitucional es indudable que la titularidad del derecho a declarar una huelga pertenece a un colectivo de trabajadores organizados en función de intereses comunes, no al trabajador en forma individual ni a cualquier grupo de trabajadores. Concretamente, corresponde entender que los gremios mencionados en el segundo párrafo del arto 14 bis como titulares del derecho de declarar una huelga [...] a las asociaciones sindicales a las que la Constitución habilita para el ejercicio de derechos colectivos cuando satisfacen el requisito de su “simple inscripción en un registro especial”»<sup>33</sup>.

Generando reacciones diversas, así se manifestó en contra H. Omar quien

<sup>31</sup> Información extraída de la audiencia pública convocada por Corte Suprema de Justicia de la Nación, 10 septiembre 2015.

<sup>32</sup> Ver CENTRO DE INFORMACIÓN JUDICIAL, *La Corte Suprema de Justicia realizó una audiencia pública en una causa por despido*, en [www.cij.gov.ar](http://www.cij.gov.ar), 10 septiembre 2015 (fecha de consulta: 5 julio 2018).

<sup>33</sup> CSJ 93/2013 (49-0)/CS1, Recurso de hecho, *Orellano, Francisco Daniel e/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*, considerando octavo.

sostiene que «la amplitud exteriorizada por nuestro mayor tribunal con respecto a las modalidades o “corpus” de la huelga que se encuentran comprendidas por el alcance de la garantía constitucional – que resulta, a juicio de quien escribe, ajustada a derecho – no se refleja al momento de pronunciarse sobre la capacidad jurídica para ejercerla»<sup>34</sup>. Sosteniendo además argumentos relativos a la intención del constituyente<sup>35</sup>, del contexto sociopolítico<sup>36</sup> y esclareciendo considerandos que fueron citados en la sentencia en comento, de manera equívoca<sup>37</sup>.

De manera independiente a la sentencia misma, el mismo autor se ha pronunciado sobre el mismo tema, declarando que entender de manera literal el art. 14-*bis* de la Constitución, arrogándole un sentido restrictivo de la titularidad de la huelga es inconstitucional toda vez que va en contra de tratados internacionales de derechos humanos de carácter laboral como son los Convenios de la OIT y sus órganos de control. Y por ello está en contra de la concepción orgánica toda vez que «recibe un requisito añadido, relacionado con la característica nuclear de nuestro modelo sindical, que ha llevado mayoritariamente a la jurisprudencia a exigir como requisito de validez de la huelga, que la misma haya sido resuelta por una asociación sindical posea *personería gremial*, a pesar de que dicho condicionante no tiene correlato en la Constitución, ni en las normas internacionales, ni en la legislación – al menos desde la ley 23.551, que se encuentra vigente desde 1988 – y, más aun, contrasta frontalmente con lo dispuesto por el art. 24 de la ley 25.877, sancionada en marzo de 2004, que integra a la regulación de la huelga a los “criterios” y “principios” de los órganos de control de normas de la OIT»<sup>38</sup>.

Dando a su vez un panorama general sobre titularidad del derecho de huelga, sosteniendo que «se polarizaron en dos grandes posturas: una

<sup>34</sup> H.O. GARCÍA, *¿Quiénes son titulares del derecho de huelga? (Sobre la doctrina sentada por la Corte Suprema en la causa “Orellano c. Correo Oficial de la República Argentina” y las inconsistencias de sus fundamentos)*, 2016, p. 4 (fecha de consulta: 5 julio 2018).

<sup>35</sup> *Ibidem*, p. 4: «En sentido contrario a lo que se lee en la motivación de la sentencia con respecto al sujeto titular del derecho de huelga, no es sino la significación que denomino “amplia” o “inorgánica” la que surge mayoritariamente del debate que tuvo lugar en la Convención Reformadora de 1957 en torno a la palabra “gremios”, que resultó finalmente plasmada en el texto del art. 14 bis».

<sup>36</sup> *Ibidem*, p. 2: «Si bien en la jurisprudencia de nuestro máximo tribunal no faltan pronunciamientos sobre el mencionado asunto, la sentencia que acaba de dictar la Corte adquiere aristas especiales por cuanto se dicta en un contexto como el actual, que reúne características distintivas y novedosas en relación con las circunstancias que rodearon a aquellos precedentes».

<sup>37</sup> *Ibidem*, p. 5.

<sup>38</sup> H.O. GARCÍA, *El Derecho de Huelga*, cit., p. 89.



*restrictiva* – aquí denominada “orgánica-concentrada” –, que ha predominado en la doctrina hasta la última década del siglo pasado y continúa concitando adhesiones mayoritarias en la jurisprudencia, la cual considera al derecho de huelga como una atribución exclusiva del *sindicato con personería gremial*; y otra *amplia*, que ha acrecido su grado de adhesión en la doctrina y, sobre la base de la terminología utilizada por el texto constitucional, concibe a la huelga como un derecho de titularidad de los *gremios*, entendiendo que este concepto comprende a cualquier pluralidad de trabajadores, incluidos los agrupamientos no institucionalizados y transitorios o *ad hoc* como son las coaliciones»<sup>39</sup>.

En Chile, el tema no ha estado libre de discusiones doctrinarias tampoco, así el debate resurgió en el último tiempo, en el trámite de discusión del proyecto de Reforma Laboral durante el año 2015 y 2016), en virtud de un requerimiento de inconstitucionalidad presentados por un grupo de senadores y diputados ante el Tribunal Constitucional enmarcado en la facultad de control preventivo del mismo órgano, para que se pronuncie sobre normas – inconstitucionales a juicio del Tribunal o de parlamentarios – contenidas en dicho proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales introduciendo modificaciones al CT.

Entre dichas normas, se cuestionan las relativas a la titularidad del derecho de huelga, ya que según se argumentó «el Proyecto de Ley contempla modificaciones sustanciales de carácter estructural. Lo anteriormente manifestado se ve reflejado, desde el inicio, con la redefinición misma de lo que ha de entenderse como negociación colectiva. Así, el nuevo inciso primero del artículo 303 del reformado Libro IV del C.T. dispone que “La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales”. Como queda de manifiesto, en la definición de negociación colectiva se innova – respecto de la regulación existente – al excluirse el término “trabajadores que se unen para tal efecto”, con lo cual este tipo de negociación grupal con el empleador se reduce a uno que sólo puede ejercerse por organizaciones sindicales»<sup>40</sup>.

En dicha ocasión, se presenta la posición de ambas partes. Por un lado, los parlamentarios de oposición – de ese entonces – planteaban que «la supresión que el proyecto de ley establece respecto de la titularidad de los trabajadores para negociar colectivamente, a través de un subterfugio o excusa para que éste sea sólo ejercido a través de las organizaciones

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 94.

<sup>40</sup> Sentencia Rol n. 3016 (3026-16-CPT), p. 53.

sindicales, contraviene la Carta Fundamental»<sup>41</sup>. Agregando que «así, no es posible interpretar que la modalidad por la que opta el legislador sea que la negociación colectiva sea ejercida a través de una organización sindical. Conforme a la libre asociación, los trabajadores pueden adoptar mecanismos diversos al sindicato para organizarse, no pudiendo el Estado imponer una sola forma de organización»<sup>42</sup>.

Y por el lado de quien presentó el proyecto de Reforma, es decir, el Poder ejecutivo, señala que «los Tratados Internacionales sobre esta materia apuntan al fomento y protección de los sindicatos, cuyo *corpus iuris* puede encontrarse principalmente en el artículo 8° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en los Convenios OIT C087 y C098. Esta profusa legislación fluye como obligatoria para el Estado chileno, a efectos de que éste adopte las medidas necesarias para el logro del referido fin, cuestión armónica con la debida protección de los grupos intermedios y la exigencia basal de una sociedad democrática»<sup>43</sup>.

Resolviendo finalmente el Tribunal que «la Constitución establece que “la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores” (artículo 19, N° 16°, inciso quinto). En otras palabras, la titularidad del derecho para negociar colectivamente es de todos y cada uno de los trabajadores. En efecto, se trata de un derecho fundamental cuya activación o determinación originaria para ejercerlo o no reside en los trabajadores individualmente considerados. Dicho de otra manera, se garantiza el derecho de cada trabajador de manifestarse de forma grupal para la consecución de un interés colectivo consistente en negociar con su empleador condiciones de trabajo, entre ellas la más importante, la retribución por su trabajo»<sup>44</sup>.

Finalmente, para llegar a un consenso, cabe citar de manera ilustrativa la postura del profesor Ugarte, quien sostiene que el ordenamiento jurídico chileno está compuesto de un modelo mixto toda vez que la titularidad variaría según la modalidad de huelga que se analice.

Es decir, en el caso de la huelga como derecho fundamental en términos amplios, «la titularidad es individual de ejercicio colectivo. En otras palabras, no exige para el ejercicio del derecho de huelga la convocatoria de un sindicato que detente la representación de los trabajadores, basta la concurrencia de un grupo o colectivo – espontánea y transitoria, incluso –

<sup>41</sup> *Ibidem*, p. 8.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 10.

<sup>43</sup> *Ibidem*, p. 14.

<sup>44</sup> *Ibidem*, p. 56.

para que nos encontremos ante un ejercicio lícito de ese derecho fundamental»<sup>45</sup>.

En cambio, en caso de analizar la huelga en su faceta de etapa de la negociación colectiva reglada – aquí estudiada –, sostiene que la titularidad corresponde al sindicato toda vez que «la obsesiva reglamentación de la huelga prevista en el Código del Trabajo no ha dejado detalle suelto: la convocatoria que gatilla la huelga es necesariamente la de un colectivo expresamente previsto en la ley, nunca de los trabajadores. En la negociación colectiva reglada, la convocatoria de la huelga está en manos del sindicato, único sujeto que lleva adelante la negociación colectiva de los trabajadores (artículo 327 del Código del Trabajo)»<sup>46</sup>.

Hallando como fundamento a este modelo orgánico de huelga establecido por la reforma laboral de la ley n. 10.940, la voluntad del legislador de ejercer un mayor disciplinamiento de la acción colectiva de la clase trabajadora, haciendo estrecho el campo de acción en situaciones tales del conflicto colectivo<sup>47</sup>.

Según lo expuesto, se puede observar que en cuanto a la titularidad del derecho de huelga en ambos países se viven situaciones diferentes. Mientras que el foco de discusión en Argentina radica en la personería gremial dado a que la negociación colectiva por regla general es a nivel ramal, en Chile la cuestión radica en el fortalecimiento del sindicato, en virtud de la negociación a nivel empresa que obedece a nuestra realidad nacional.

Entonces, a pesar de dichas particularidades de cada país, se defiende en el presente trabajo una titularidad amplia, pero entendiendo que es un derecho individual, pero de ejercicio colectivo, ya que es una forma idónea de garantizar en ambas realidades, una respuesta satisfactoria, ya que parte de la base de leer el derecho de huelga en clave progresiva dado su carácter de derecho fundamental, y por otro lado, sin desconocer que se requiere la anuencia de los trabajadores y su acción colectiva.

## 4.2. Condiciones de ejercicio del derecho a huelga

La ejecución del derecho de huelga en el contexto chileno está contemplada minuciosamente en el capítulo sexto del libro IV, teniendo que agregar como prevención en esta posición, que la huelga entendida

<sup>45</sup> J.L. UGARTE, *Huelga y Derecho*, cit., p. 117.

<sup>46</sup> *Idem*.

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 118.

exclusivamente dentro de la negociación colectiva, adquiere un carácter de mero significado de una etapa más, sometiéndola a la misma lógica procedimental, estandarizada, obviando su naturaleza de hecho social, de descontento y reivindicación<sup>48</sup> y con ello ignorando las diversas formas que puede adoptar según el contexto en que se invoque. Es entonces, en virtud de este carácter reglado y contractual, es que la negociación colectiva actúa como marco condicionante en que se desenvuelve la misma.

En dicha negociación colectiva, se dispone que el día de la convocatoria a la votación de la huelga, será en función al día en que se realizará la votación<sup>49</sup>. Votación que tendrá oportunidad según la existencia de un contrato colectivo vigente<sup>50</sup>. Se determina a su vez que los medios de votación de la huelga deben ser facilitados por el empleador y el permiso de poder realizar una asamblea convocada por el sindicato<sup>51</sup>. Se regula asimismo la forma del voto, el que «debe ser en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deben emitirse con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”»<sup>52</sup>. Es decir, impone un plebiscito en que las opciones están dadas previamente por la ley, independientemente de la voluntad de la organización ante el conflicto laboral que puede sostener una tercera opción.

Por otro lado, la ley le impone un quórum de aprobación de mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato para acordar la huelga<sup>53</sup>. Si bien la exigencia de un quórum de la votación de la misma está permitida por la OIT, la intensidad con que es exigida en la norma del CT excede lo tolerado por el organismo internacional, toda vez que se ha pronunciado al respecto de tal manera: «La exigencia de la decisión de más de la mitad de los trabajadores concernidos para declarar una huelga es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de

<sup>48</sup> Así, O. ERMIDA, *Apuntes Sobre la Huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, 1996, p. 38.

<sup>49</sup> Art. 347 CT.

<sup>50</sup> Art. 348 CT.

<sup>51</sup> Art. 349 CT.

<sup>52</sup> «La votación de la huelga se realizará en forma personal, secreta y ante un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”» (art. 350, inciso primero, CT).

<sup>53</sup> «La última oferta o la huelga deberán ser acordadas por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato. Del quórum de votación se descontarán aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde prestan servicios» (art. 350, inciso segundo, CT).

efectuar la huelga, sobre todo en grandes empresas. La mayoría absoluta de trabajadores vinculados en una declaración de huelga puede resultar difícil de alcanzar, particularmente en aquellos sindicatos que agrupan a un gran número de afiliados. Esta disposición puede entrañar, pues, un riesgo de limitación importante al derecho de huelga»<sup>54</sup>.

En el caso que la votación no alcance dicho quórum, se establece una presunción de voluntad colectiva tácita proempresa, ya que en el caso de que no se reúna el quórum para que se acuerde la huelga y pasado tres días no se suscriba al contrato colectivo con las estipulaciones establecidas con el piso de la negociación, se entiende que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador<sup>55</sup>, cuestión que contraviene las directrices trazadas por la OIT quien recomienda que la proposición de la última oferta del empleador debiera funcionar solo como una base para una negociación voluntaria, pero jamás como un instrumento definitivo aun en defecto de otra alternativa<sup>56</sup>.

Finalmente, en el caso de cumplirse todas las reglas previas, deja en suspenso su ejercicio hasta cinco días después de su aprobación.<sup>57</sup> En dicho intervalo, se prevé la mediación obligatoria<sup>58</sup>, la cual se discute en el

<sup>54</sup> OIT, *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, cuarta edición (revisada), 1996, §§ 507 y 508.

<sup>55</sup> «En los casos en que no se alcancen los quórums de votación necesarios para que la asamblea acuerde la huelga, el sindicato tendrá la facultad de impetrar la suscripción de un contrato colectivo con las estipulaciones establecidas en el piso de la negociación, conforme al artículo 342, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días contado desde la votación. En caso de no ejercer la facultad señalada en el inciso anterior, se entenderá que el sindicato ha optado por aceptar la última oferta del empleador» (art. 352 CT).

<sup>56</sup> Véase pie de página J.L. UGARTE, *Huelga y Derecho*, cit., p. 147.

<sup>57</sup> «De aprobarse la huelga, esta se hará efectiva a partir del inicio de la respectiva jornada del quinto día siguiente a su aprobación» (art. 350, inciso tercero, CT).

<sup>58</sup> «Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas. En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo. Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva. De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido» (art. 351 CT).

período en que se aprobó la huelga y se hará efectiva, presentándose como otro obstáculo a sortear en la ejecución de la huelga, previo los procedimientos ya descritos, perdiendo su carácter de instancia de real entendimiento.

A diferencia de la legislación comparada en comento, que contiene solo dos normas que regulan la ejecución de la huelga mediante el cauce procesal normativo, que son relativas al arbitraje, conciliación o mediación a través de un procedimiento administrativo de conciliación (ley n. 14.786) en la cual, la mediación también es obligatoria ya que dispone que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de manera facultativa pueda tanto antes como durante de la realización de las acciones directas, exigir la realización de la mediación. Instancia en la cual se deben cesar dichas acciones hasta la conclusión de la instancia administrativa<sup>59</sup>.

A mayor abundamiento, la ley n. 14.786 dispone que en caso de conflicto colectivo cuyo conocimiento sea de la competencia del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social<sup>60</sup>, y que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación<sup>61</sup>. El resultado de esta instancia será una Convención Colectiva<sup>62</sup>.

Por último en la misma ley, se establecen las formalidades indispensables para llevar a cabo la conciliación, «en el cual la autoridad de aplicación laboral media entre las partes durante un plazo de quince días hábiles prorrogables por otros cinco (art. 11), contando, entre otras atribuciones, con facultades para obligarlas a someterse a dicho trámite e intimarlas a cesar de inmediato la ejecución de las medidas (art. 8°), proponerles fórmulas conciliatorias (art. 3°) y disponer que el estado de cosas se retrotraiga al momento previo al origen del conflicto (art. 10)»<sup>63</sup>. Vencidos los plazos (15 días con posibilidad de prórroga de 5 días) sin que hubiera sido aceptada una fórmula de conciliación ni suscrito un compromiso arbitral podrán las partes recurrir a las medidas de acción directa que

<sup>59</sup> Art. 2, ley 14.786 de la República de Argentina: «Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación. El Ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto».

<sup>60</sup> Art. 1, ley n. 14.786.

<sup>61</sup> Art. 2, ley n. 14.786.

<sup>62</sup> Como las referidas en la ley n. 14.250, según el art. 7 de la ley n. 14.786.

<sup>63</sup> H.O. GARCÍA, *Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos*, 2005, p. 14 (fecha de consulta: 12 noviembre 2018).

estimaren convenientes<sup>64</sup>.

Por otro lado, se contempla la regulación de los servicios esenciales (art. 24 de la ley n. 25.877 en complemento con su decreto reglamentario n. 272/06), aplicable además a todo el proceso de ejecución de la huelga la doctrina de los órganos de control de la libertad sindical de la OIT<sup>65</sup>, así «la doctrina del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (que) adquieren eficacia como normas de derecho interno aplicables en forma articulada con el artículo 24 de la ley 25.877 y la reglamentación»<sup>66</sup>.

### 4.3. Límites al derecho de huelga: el reemplazo de trabajadores huelguistas

Se reconocen variadas limitaciones al derecho en comento, dado el conflicto que surge al colisionar derechos fundamentales, por un lado, el derecho fundamental de huelga de la clase trabajadora versus los derechos fundamentales del empleador y terceros.

Dichas limitaciones pueden obedecer a variadas categorías, en que me parece importante resaltar la que esgrime García, quien sostiene la existencia de un límite interno y externo, no obstante, plantea que el límite interno nunca debe operar, ya que éste operaría sobre el contenido mismo de la huelga, restringiendo su contenido con una supuesta vocación de definirla ontológicamente. Por lo que a su juicio es legítimo la aplicación de los límites externos o extrínsecos – como serían la determinación de los servicios esenciales, como limitación de tipo sustancial o bien, la mediación o arbitraje como limitación de índole formal –, en cuanto restringen el ejercicio de la huelga – en la medida que no altere la esencia del derecho – y no su naturaleza<sup>67</sup>.

Otra categorización en cuanto a los límites de la huelga, la construye Ermida, distinguiendo entre prohibiciones generales y limitaciones específicas. A su vez, las primeras se dividen en directas (prohibición directa) e indirectas (formalidades para su ejercicio) y las segundas, se subdividen también, según sujetos del derecho, la actividad afectada, la finalidad de la huelga, la modalidad de esta, los requisitos formales y de

<sup>64</sup> Art. 11, ley n. 14.786.

<sup>65</sup> S.J. RAMOS, *Ejercicio del derecho de huelga en la legislación argentina*, en [www.sajj.gob.ar](http://www.sajj.gob.ar), enero 2009 (fecha de consulta: 8 octubre 2018).

<sup>66</sup> H.O. GARCÍA, *Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos*, cit., p. 14.

<sup>67</sup> H.O. GARCÍA, *El Derecho de Huelga*, cit., p. 138.

procedimiento, el definir la huelga y por último limitaciones específicas según los efectos de la huelga sobre la relación individual de trabajo, en la cual puede operar el reintegro o el reemplazo. Y es en este aspecto en el que quiero profundizar<sup>68</sup>.

Entonces, el tema aquí a tratar versa sobre el reemplazo en la huelga (conocido generalmente como esquirolaje) y su prohibición, derivada de un deber para el empleador de no neutralizar la huelga y con ello, sus efectos<sup>69</sup>. Y obedeciendo a las categorías mencionadas, corresponde a un límite externo (García) y de limitación específica (Ermida).

En términos más concretos, dada la mencionada colisión de derechos fundamentales y con ello, limitación de dichos derechos (en tanto ninguno es absoluto), se presenta para el empleador, el “deber de no neutralizar” ante la ejecución de la huelga. Lo que significa que por regla general se prohíbe el reemplazo – tanto interno como externo – de trabajadores que se encuentran en movilización, con el objetivo de no quitar eficacia al efecto querido por la huelga, que es el daño a la producción como medida de presión, mientras se solucionan los desacuerdos entre las partes en conflicto.

En Chile, esta prohibición de reemplazo, se plasma en el art. 345 CT, el cual luego de toda una evolución jurisprudencial y legislativa desde el Código de 1931, ha establecido post reforma laboral (2016) una posición garante del derecho de huelga en clave de derecho constitucional, al establecer expresamente que «se prohíbe el reemplazo de trabajadores en huelga»<sup>70</sup>, cuestión que ha sido todo un avance como se mencionó, en comparación a disposiciones anteriores, en las cuales dicha prohibición era parcial.

Entonces, «la norma que prohíbe el reemplazo debe ser entendida como la prohibición de cualquier conducta del empleador que signifique la sustitución de la función que, en razón de la huelga, se encuentra suspendida o alterada»<sup>71</sup>. De igual manera se han referido los tribunales de justicia, aseverando que «ningún sentido tiene el derecho a la huelga, reconocido en favor de los trabajadores, si el empleador, en cualquier situación, puede realizar el reemplazo y continuar con el funcionamiento de la empresa, sin mayores tropiezos, pues ello importa atentar contra la eficacia de la huelga»<sup>72</sup>.

Por lo que cualquier reemplazo de trabajadores tanto interno como

<sup>68</sup> O. ERMIDA, *Apuntes Sobre la Huelga*, cit., pp. 133 ss.

<sup>69</sup> J.L. UGARTE, *Huelga y Derecho*, cit., pp. 184 ss.

<sup>70</sup> Capítulo VI, *Derecho a huelga*, art. 145, inciso segundo.

<sup>71</sup> J.L. UGARTE, *Huelga y Derecho*, cit., p. 187.

<sup>72</sup> Corte Suprema rol n. 10444-2014.



externo que implique un menoscabo a la eficacia del derecho de huelga en el nivel que sea, debe ser proscrito, y en el caso de incurrir en dicha práctica el legislador ordena el cese inmediato o bien una multa por parte de la Dirección del Trabajo, en caso de negativa al retiro del reemplazo de huelguistas por parte del empleador<sup>73</sup>.

A pesar de esta disposición que impide la pérdida de eficacia del derecho de huelga por una eventual conducta lesiva del empleador, se debe agregar un matiz, y es que en el art. 403.d CT<sup>74</sup>, se establece como práctica desleal del empleador «el reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva», no obstante, permite que el empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, pueda modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las *adaptaciones necesarias* para garantizar las condiciones laborales de quienes no suscribieron a la medida de presión, siempre y cuando no implique una infracción a la mentada prohibición, es decir, que no atenúe el efecto de la huelga.

*Adaptaciones necesarias* en atención a las facultades de *ius variandi* del empleador, consagradas en el artículo 12 del mismo Código, pero que deben tener las siguientes restricciones: primero, sólo opera para modificar la jornada de trabajo – «turnos y horarios» dice textual la norma –, segundo, sólo opera una vez hecha efectiva la huelga dentro de la negociación colectiva reglada – «trabajadores no involucrados en la huelga» – dice la ley<sup>75</sup>. Solo así, será considerada como legítimo el ejercicio de dicha facultad del empleador.

Finalmente, a modo de síntesis, la Dirección del Trabajo ha emitido un dictamen en el cual se refiere al sentido y alcance de la expresión “reemplazo” en el contexto de huelga, en relación con la utilización de

<sup>73</sup> «La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes. En el caso de negativa del empleador para retirar a los reemplazantes, la Inspección del Trabajo deberá denunciar al empleador al Juzgado de Letras del Trabajo conforme a las normas establecidas en los artículos 485 y siguientes, con excepción de lo dispuesto en el inciso sexto del artículo 486. El sindicato podrá iniciar esta acción o hacerse parte de la denuncia presentada por la Inspección del Trabajo. El Tribunal, revisados los antecedentes de la denuncia, ordenará al empleador el retiro inmediato de los reemplazantes en la primera resolución, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492» (art. 345, inciso cuarto y quinto).

<sup>74</sup> Art. 403, *Prácticas desleales del empleador*: «Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Entre otras, se considerarán las siguientes: [...] d) El reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga dentro del procedimiento de negociación colectiva reglada del Título IV de este Libro».

<sup>75</sup> J.L. UGARTE, *Huelga y Derecho*, cit., p. 191.

sistemas de automatización y medios tecnológicos en actividades productivas cuyos trabajadores se encuentran en huelga.

Pronunciando que «una exégesis que permitiese el reemplazo de las funciones de los trabajadores en huelga por medios tecnológicos a partir de sostener una suerte de concurrencia normativa necesaria entre las expresiones “reemplazo” y “reemplazantes”, contenidas en la letra d) del art. 403 y en los incisos cuarto y quinto del art. 345, respectivamente, vulneraría la garantía consagrada en el n. 26 del art. 19 de la Constitución, pues se afectaría en su *esencia* el derecho fundamental, dejando de ser reconocible como tal; del mismo modo que, en su momento, apuntó la Corte Suprema con relación al reemplazo interno: “De aceptarse que el precepto indagado [art. 381] tolera el reemplazo con propios dependientes se lesiona en su esencia la suspensión colectiva de funciones en que consiste la huelga legal” (Rol N°10.444-2014)»<sup>76</sup>.

En el mismo sentido, en la legislación argentina, se concibe como ilícito el reemplazo de trabajadores huelguistas de quienes se encuentren en ejercicio del derecho de huelga.

Cuestión que primigeniamente estaba consagrada en el art. 244 de la ley n. 20.744 y actualmente en el art. 70 de la ley n. 24.013<sup>77</sup>, la cual prohíbe expresamente la contratación de trabajadores bajo la modalidad eventual (prevista en el art. 99 de la ley de contrato de trabajo n. 20.744) con la finalidad de sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical.

Misma prohibición en la prestación de servicios eventuales, en el art. 6.b del decreto n. 1694/2006<sup>78</sup>. A su vez, se contempla dicha conducta dentro las prácticas desleales del art. 53, letras *b* y *d*, de la ley n. 23.551<sup>79</sup>.

Por último, destaco la posición del Comité de Libertad Sindical, órgano de control de las normas de la OIT, el cual señala que «Si una huelga es legal, el recurso a la utilización de mano de obra no perteneciente a la empresa con el fin de sustituir a los huelguistas, por una duración indeterminada, entraña el riesgo de violación del derecho de huelga que puede afectar el

<sup>76</sup> [Ord. 24 enero 2018, n. 448/6.](#)

<sup>77</sup> Art. 70: «Se prohíbe la contratación de trabajadores bajo esta modalidad para sustituir trabajadores que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical».

<sup>78</sup> Art. 6: «La empresa de servicios eventuales sólo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de las segundas tengan por causa exclusiva alguna de las siguientes circunstancias: [...] b) En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo».

<sup>79</sup> O. ERMIDA, *Apuntes Sobre la Huelga*, cit., p. 150.

libre ejercicio de los derechos sindicales»<sup>80</sup>. Precizando que «La contratación de trabajadores para romper una huelga en un sector, al que no cabría considerarse como un sector esencial en el sentido estricto del término para que pudiera prohibirse la huelga, constituye una grave violación de la libertad sindical»<sup>81</sup>.

Finalmente, y de manera accesoria, resulta necesario referir sucintamente el conflicto de derechos entre la ejecución de la huelga y la repercusión a terceros que se encuentran en ambas legislaciones, correspondiente a la institución de los servicios esenciales, los cuales son enmarcados en las categorías del límite externo, y de limitación específica, en relación a la actividad afectada, tema que solo quedará mencionado por una cuestión de extensión.

## 5. Conclusiones

### 5.1. Parámetro de comparación

El presente trabajo tiene como objetivo exponer un análisis comparado del derecho a huelga, en el ámbito de la negociación colectiva entre la legislación chileno-argentina. De modo que permita observar y analizar, el tratamiento diferente al que se somete el derecho fundamental de la huelga, considerando el hecho de que ambas legislaciones están sujetas a la misma familia jurídica, suscrito y ratificado mismos tratados internacionales de la materia y poseen un expreso reconocimiento constitucional y jurisprudencial del derecho a huelga.

Si bien esto obedece a una particular cultura jurídica y social y a la política legislativa de cada país, no deja llamar la atención que en Chile la voluntad del legislador se caracteriza por desconfiar de la capacidad de autodeterminación de los trabajadores. Esto, se observa de manera más concreta en las normas del CT chileno que regulan en exceso el ejercicio de la huelga en el desarrollo de la negociación colectiva, imponiéndole requisitos que van más allá de los permitidos por los estándares de la OIT, como el quórum de mayoría absoluta para votar la huelga, o la imposición del arbitraje en un momento que significa más un obstáculo para la acción directa y no como medio alternativo de solución de conflictos, o bien, la imposición previa por parte del legislador en el contenido de las opciones

<sup>80</sup> OIT, *Libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada), 2006, § 633.

<sup>81</sup> *Ibidem*, § 632.

de voto, entre otras disposiciones ya expuestas en el desarrollo del presente trabajo.

### **5.2. Regulación del conflicto colectivo**

El modelo a comparar es Argentina, dado a la técnica legislativa de normas más generales, permitiendo así mayor autodeterminación de las organizaciones sindicales, pero de modo alguno, se ilustra como un modelo óptimo a adaptar e implantar, sino que es esbozado como la muestra de que es posible, el ejercicio de la huelga en negociación colectiva con normas que facilitan el empoderamiento de la organización sindical.

Sin obviar el intervencionismo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, y de las complejidades propias de la organización, sus vicios y aspectos negativos del funcionamiento de dicho sindicalismo vertical.

### **5.3. Hacia una autonomía sindical**

A raíz de lo expuesto, nuestros esfuerzos deben ser encaminados a construir un modelo propio acorde a nuestra cultura y realidad, pero, sobre todo, que abandone el origen oscuro de nuestra legislación actual, que tiene sus cimientos en el Plan Laboral elaborado e implantado en plena vigencia de la dictadura militar chilena.

Así, los esfuerzos deben ser puestos en un modelo en el cual, se abandone ese intervencionismo en los procesos colectivos y se acoja la autonomía colectiva como fuente de ordenación de las relaciones laborales por las siguientes razones. En atención a los compromisos internacionales suscritos por el Estado chileno en cuanto al fomento de dicha autonomía<sup>82</sup>, así como en virtud del rol del derecho como forma de distribución del poder y, por último, considerar la autonomía colectiva como elemento del sistema democrático.

<sup>82</sup> I. ROJAS, *EL derecho del trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva*, Legal Publishing, 2016, p. 305.

## 6. Bibliografía

- CENTRO DE INFORMACIÓN JUDICIAL, *La Corte Suprema de Justicia realizó una audiencia pública en una causa por despido*, en [www.cji.gov.ar](http://www.cji.gov.ar), 10 septiembre 2015
- DIRECCIÓN DEL TRABAJO, *¿Cuáles son los procedimientos de negociación colectiva que contemplan la legislación laboral?*, en [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl), 9 abril 2018
- ERMIDA O., *La flexibilización de la huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, 1999
- ERMIDA O., *Apuntes Sobre la Huelga*, Fundación de Cultura Universitaria, 1996
- FERRANTE A., *Entre derecho comparado y derecho extranjero, una aproximación a la comparación jurídica*, en *Revista Chilena de Derecho*, 2016, vol. 43, n. 2
- FERRANTE C.G., *El papel de la jurisprudencia en la lucha contra la discriminación en el empleo*, relación al IX Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Guayaquil, 2-4 octubre 2013
- GAMONAL S., *El derecho de huelga en la constitución chilena*, en *Revista de Derecho – Coquimbo*, 2013, vol. 20, n. 1
- GARCÍA H.O., *¿Quiénes son titulares del derecho de huelga? (Sobre la doctrina sentada por la Corte Suprema en la causa “Orellano c. Correo Oficial de la República Argentina” y las inconsistencias de sus fundamentos)*, 2016
- GARCÍA H.O., *El Derecho de Huelga*, 2015
- GARCÍA H.O., *Estado, sindicatos y normas internacionales en la regulación de derecho a huelga en Argentina*, 2007
- GARCÍA H.O., *Eficacia, efectividad y eficiencia de las normas que regulan el ejercicio del derecho de huelga y sus métodos de composición. Apuntes críticos*, 2005
- GIANIBELLI G., *El sistema de protección de derechos de la organización internacional del trabajo y sus efectos sobre el ordenamiento interno*, 2007
- IRURETA P., *Constitución y orden público laboral. un análisis del art. 19 n° 16 de la constitución chilena*, Universidad Alberto Hurtado, 2006
- MANCERA COTA A., *Consideraciones durante el proceso comparativo*, en *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, 2008, vol. XLI, n. 121
- MORÁN G.M., *El derecho comparado como disciplina jurídica: la importancia de la investigación y docencia del derecho comparado y la utilidad del método comparado en el ámbito jurídico*, en *Anuario da Faculdade de Direito da Universidade da Coruña*, 2002, n. 6
- PICARD E., *L'état du droit comparé en France, en 1999*, en *Revue Internationale de Droit Comparé*, 1999, vol. 51, n. 4
- PLÁ A., *Los principios del Derecho del Trabajo*, Depalma, 1998

RAMOS S.J., *Ejercicio del derecho de huelga en la legislación argentina*, en [www.saij.gob.ar](http://www.saij.gob.ar), enero 2009

ROJAS I., *EL derecho del trabajo en Chile. Su formación histórica y el control de la autonomía colectiva*, Legal Publishing, 2016

UGARTE J.L., *Huelga y Derecho*, Legal Publishing, 2016

UGARTE J.L., *Derecho del trabajo: invención, teoría y crítica*, Legal Publishing, 2014

### *Normativa*

#### *Chile*

Ley n. 21.165 (Código del Trabajo)

Ley n. 21.096 (Constitución política de la República de Chile)

Ley n. 20.940 (moderniza el sistema de relaciones laborales; fecha de promulgación: 29 agosto 2016; fecha de publicación: 8 septiembre 2016)

DFL 2 (dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo; fecha de promulgación: 30 mayo 1967; fecha de publicación: 29 septiembre 1967)

#### *Argentina*

Ley n. 25.877 (régimen laboral, ordenamiento del régimen laboral; sancionada el 2 marzo 2004; promulgada el 18 marzo 2004)

Ley n. 24.430 (Constitución de la Nación Argentina)

Ley n. 24.013 (ley de empleo, protección del trabajo; sancionada el 13 noviembre 1991; promulgada parcialmente el 5 diciembre 1991)

Ley n. 23.551 (asociaciones sindicales, régimen de las asociaciones sindicales; sancionada el 23 marzo 1988; promulgada el 14 abril 1988)

Ley n. 20.744 (ley de contrato de trabajo, régimen del contrato de trabajo, texto ordenado por decreto n. 390/1976, Bs. As., 13 mayo 1976; sancionada el 11 septiembre 1974; promulgada el 20 septiembre 1974)

Ley n. 14.786 (conflictos de trabajo, conciliación obligatoria; sancionada el 22 diciembre 1958; promulgada el 2 enero 1959)

Decreto reglamentario n. 1694/06 (fecha de emisión: 22 noviembre 2006; fecha de publicación: 27 noviembre 2006)

Decreto reglamentario n. 272/06 (fecha de emisión: 10 marzo 2006; fecha de publicación: 13 marzo 2006)

*Jurisprudencia**Chile*

Corte de Apelaciones de Rancuagua 5 enero 2012, Rol n. 159-2011

Corte de Apelaciones de San Miguel 9 julio 2014, Rol n. 183-2014

Corte de Apelaciones de Santiago 11 octubre 2018, Rol n. 56412-2018

Corte de Apelaciones de Santiago 23 octubre 2015, Rol n. 1144-2015

Corte de Apelaciones de Santiago 27 marzo 2014, Rol n. 142-2014

Corte Suprema de Chile 1º abril 2015, Rol n. 11584-2014

Corte Suprema de Chile 12 mayo 2015, Rol n. 15293-2014

Corte Suprema de Chile 29 enero 2015, Rol n. 10444-2014

Corte Suprema de Chile 4 diciembre 2014, Rol n. 3514-2014

Corte Suprema de Chile 30 abril 2014, Rol n. 10972-2013

Juzgado del Trabajo de Iquique 11 abril 2016, Rit T-108-2015

Tribunal Constitucional Chileno 9 de mayo de 2016, Rol Nº 3016 (3026-16-CPT acumulados)

*Argentina*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, 11 abril 2011, *Castro Erika Andrea c/ Casino Buenos Aires S.A. Compañía de Inversiones en Entretenimientos S.A. s/ juicio sumarísimo*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 15 febrero 2011 *Fanjul Patricia Irena c/ Editorial Sarmiento S.A. s/ acción de amparo*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala X, 28 junio 2010, *González Gerardo Esteban c/ Casino de Buenos Aires SA Compañía de Inversiones en Entretenimiento SA UTE s/ juicio sumarísimo*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 20 diciembre 2007, *Quispe Quispe c/ Compañía Argentina de la Indumentaria SA s/ juicio sumarísimo*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 23 junio 2006, *Arecco Maximiliano c/ Praxair Argentina Sa s/ juicio sumarísimo*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 14 junio 2006, *Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo*

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, 10 marzo 2004, *Balaguer, Catalina Teresa c/ Pepsico de Argentina S.R.L s/ juicio sumarísimo*

Corte Suprema de Justicia 7 junio 2016, *Orellano, Francisco Daniel e/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*

Corte Suprema de Justicia 7 diciembre 2010, *Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo*

Corte Suprema de Justicia 21 septiembre 2004, *Aquino, Isacio c/ Cargo Servicios Industriales S.A. s/ accidentes ley 9688*



# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*