

Sobre el alcance del derecho a huelga: su procedencia fuera de un proceso de negociación colectiva

Corte de Apelaciones, Rol N° 1144-2015 23 de octubre de 2015

FRANCISCO RUAY SÁEZ

Abogado

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

UNIVERSIDAD DE CHILE

RESUMEN: La Corte de Apelaciones en el mes de octubre de 2015, resolviendo un recurso de nulidad dicta una sentencia en donde se pronuncia sobre los alcances de la huelga en tanto derecho fundamental, particularmente, sobre su procedencia fuera de un procedimiento de negociación colectiva. Dicha sentencia quedó ejecutoriada con fecha 15 de abril de 2016 al declararse inadmisibile en fecha 07 de marzo de 2016 el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto en su contra.

En las presentes líneas pretendemos exponer los lineamientos fundamentales contenidos en el fallo en comento, las razones señaladas tanto en instancia como por la Corte de Apelaciones al momento de resolver el recurso de nulidad interpuesto por el demandado.

* * *

I. Introducción

En nuestro sistema jurídico, tal como en cualquier otro, sea de tradición continental o del *Common Law*, el Estado de Derecho solo ha considerado de manera excepcional una apertura a la posibilidad de que los privados ejerzan legítimamente la autotutela¹ como forma de solución de conflictos intersubjetivos (o más bien, como expresión de una causal de justificación relacionada con determinados estados de necesidad). Precisamente, resulta un distingo propio del Derecho, en tanto institución abstracta coercitiva que regula las relaciones humanas intersubjetivas, la monopolización en el uso de la violencia. En principio, la lógica fundacional del Estado de Derecho se sostiene fundamentalmente en la pretensión de monopolio del uso de la fuerza, y de

¹ Colombo Campbell, Juan (1991). La Jurisdicción en el Derecho Chileno. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, p. 11

la violencia, en general, con la finalidad de abstraer y proscribir su uso a los particulares en la solución directa de conflictos intersubjetivos, para simultáneamente otorgar una garantía mínima de no interferencia ajena a cada uno de los miembros de la comunidad jurídica, sin que la fuerza o la violencia sirvan ni sean reconocidos como un mecanismo legítimo de imposición de intereses de unos sobre otros en un ámbito de relaciones jurídicas horizontales. Por lo mismo la función jurisdiccional del Estado no solo ha sido concebida como un “poder” o potestad, sino a la vez como un “deber”². Así, el proceso judicial, pero aún más en general, el mismo Estado de Derecho, se alza como la figura institucionalizada que garantiza la existencia de una instancia heterocompositiva de conflictos intersubjetivos de relevancia jurídica, comprometiéndose, por un lado, a resolver de manera definitiva el conflicto específico y particular entre dos sujetos de derecho, y además, mantener la paz social y la seguridad jurídica³. De esta forma, le corresponde al Estado también intervenir precavando o reaccionando ante actuaciones que no cuentan con una cobertura jurídica que legitime a los titulares respectivos para su ejecución, y que llegasen a limitar o lesionar indebidamente derechos subjetivos o libertades de otros particulares.

La legislación de naturaleza laboral (tanto la nacional como la foránea, cada cual con sus particularidades históricas propias), encuentra en sus cimientos fundacionales un antecedente fáctico proveniente de la organización de los sujetos particulares que lo constituyen a través de los denominados “movimientos sociales” o colectivos de trabajadores, los cuales desde el margen del Derecho válido vigente a finales del siglo XIX provocaron una reacción formal de parte del Estado⁴ que pretendió hacerse cargo de la llamada “cuestión social”⁵. El Estado de Derecho, por cierto, reacciona a fin de término no declarando sistemáticamente las peticiones y acciones desplegadas por los trabajadores en cuestión⁶ como un

² Couture. Eduardo J. Fundamentos de Derecho Procesal Civil. Depalma Editores. Tercera edición. Buenos Aires, 1978. Pág. 30

³ Maturana Miquel, Cristián y Mosquera, Mario. *Los recursos procesales*. Editorial Jurídica de Chile, 2010. p. 17

⁴ “el derecho del trabajo es una categoría cultural, fruto del sistema capitalista industrial, que no constituye la respuesta normativa al conflicto de trabajo en general, sino que es la reacción ante el conflicto que se produce entre el capital y el trabajo asalariado en la sociedad capitalista industrial, entendido como el motor de todas sus contradicciones, o sea, de un conflicto central o paradigmático”. Lizama Portal, Luis. El derecho del trabajo chileno durante el siglo XX. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 2, No 4, 2011, pp. 109-142 p. 110

⁵ “la totalidad de [...] consecuencias sociales, laborales e ideológicas de la industrialización y urbanización nacientes: una nueva forma dependiente del sistema de salarios, la aparición de problemas cada vez más complejos pertinentes a vivienda obrera, atención médica y salubridad; la constitución de organizaciones destinadas a defender los intereses del nuevo “proletariado”; huelgas y demostraciones callejeras, tal vez choques armados entre los trabajadores y la policía o los militares, y cierta popularidad de las ideas extremistas, con una consiguiente influencia sobre los dirigentes de los amonestados trabajadores”. Grez Toso, Sergio. La “cuestión social” en Chile. Ideas y debates precursores (1804-1902). Fuentes para la Historia de la República, volumen VII, Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos. Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, Santiago, 1995, p. 7

⁶ Toledo Corsi, César. *Tutela de la Libertad Sindical*. AbeledoPerrot, Legalpublishing, Santiago de Chile, 2013 pp. 274 y ss.

no-derecho, o un actuar decididamente extrajurídico, sino que más bien opta por codificar e incorporar al lenguaje del Derecho, y por cierto a la legislación positiva, toda una regulación especial del fenómeno social que se le presenta, de lo que surge aquello que hasta el día de hoy se denomina "relaciones laborales". El fenómeno social-económico y aparentemente extrajurídico cimentado por las peticiones de los trabajadores contrariando la legislación vigente de aquel entonces, es traducido al lenguaje del Derecho (y los derechos⁷), lo que produce naturalmente que el Estado pasa a ser su administrador y garante.

Sin duda, con el transcurso del tiempo la legislación positiva nacional ha tenido que ampliar sus horizontes dinámicos (nomogenéticos y de aplicación normativa) y fundantes, de actuación y de legitimación, más allá de las fronteras nacionales, atendiendo e integrando lo prescrito por diversas organizaciones internacionales de las cuales el país es miembro, así como de los instrumentos internacionales que han sido legítimamente suscritos por Chile. Dicha vinculación jurídica de los sistemas internos con las organizaciones y prescripciones de origen supranacional, ha sido vinculada tradicionalmente y de manera más evidente, con el respeto de los derechos fundamentales consagrados en los instrumentos pertinentes, que han irrumpido no solo en la cultura jurídica interna, sino que también en el discurso público político y ciudadano, que traduce sus pretensiones e intereses a un discurso legitimado por la retórica del Derecho.

En ese contexto, en nuestro país se ha contemplado en la norma de mayor jerarquía jurídica la consagración positiva y garantía del derecho fundamental a la libertad sindical (artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República). La libertad sindical puede ser abordada, al menos, a través de dos ejes de análisis, en relación a la titularidad: sobre la titularidad individual que posee cada trabajador de dicho derecho fundamental, o bien la titularidad colectiva que en un ámbito dinámico de actuación poseería la organización sindical correspondiente; mientras que por otro lado puede ser analizada desde el punto de vista de actuación en faz positiva o pasiva; como derecho a asociarse, y formar una organización sindical, del que son titulares los trabajadores individualmente, o bien, desde un punto de vista de libertad negativa, el derecho precisamente a no asociarse a organización sindical alguna, por el mero arbitrio y ejercicio de libertad soberana individual del que es titular cada trabajador como sujeto de derecho particular libre.

Pero desde otro punto de vista, y ahora combinando la titularidad colectiva de la libertad sindical, esto es, las formas de actuación dinámica que tiene el sindicato (en tanto persona jurídica, y entidad representativa de los trabajadores, pero diversa de estos), este puede legítimamente definir autónomamente su forma de

⁷ Glendon, Mary Ann (1998). El lenguaje de los derechos. Santiago de Chile: Estudios Públicos, N° 70, pp. 77 y ss.

regulación (creación de estatutos en virtud de autonomía normativa), iniciar un proceso de negociación colectiva, y por supuesto, iniciar una huelga.

La huelga, a pesar de estar tradicionalmente vinculada a la libertad sindical se presenta como una situación de excepción en el contexto de un Estado de Derecho, porque precisamente se trata de un mecanismo autotutelar a través del cual una de las partes (los trabajadores organizados en el sindicato), pretenden imponer una posición de interés a la contraria (esto es el empleador), suspendiendo los efectos del contrato de trabajo suscrito por cada uno de los trabajadores miembros del sindicato y el empleador, y precisamente por ello dejar de prestar servicios para el mismo, esto es, la obligación principal del contrato de trabajo.

La indeterminación esencial que porta el concepto de "huelga" ha dado pie a las más diversas conceptualizaciones sobre su contenido, entre las cuales podemos encontrar, al menos en doctrina nacional, que se trataría de "una abstención colectiva de trabajo"⁸ como "una manifestación esencial de la libertad sindical"⁹, como "la abstención en el cumplimiento de la obligación de trabajar, derivada de una situación de conflicto"¹⁰; como "el abandono o cesación temporal y colectiva del trabajo, acordado por parte de los asalariados, ya sea por causas económicas, de mejoramiento de las condiciones de trabajo, por solidaridad o por causas políticas, y que persigue como finalidad obtener de sus patrones o empleadores en los tres primeros casos, la alteración del contrato de trabajo, la modificación de las condiciones materiales en que la labor se desarrolla, el mantenimiento de determinados obreros o empleados o el respeto de los derechos que las leyes les otorgan, respectivamente, o bien, en el último caso el cambio del régimen económico y social existente o la transformación del Estado"¹¹, o "uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales" como se señala en el informe anual de Derechos Humanos de la Universidad Diego Portales¹², o "un derecho legítimo al que pueden recurrir los trabajadores y sus organizaciones en defensa de sus intereses económicos y sociales" o como "uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales" como ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la OIT¹³ (y otros como César Toledo simplemente no otorgan una definición analítica del concepto, sino que más bien desarrollan

⁸ Gamonal Contreras, Sergio. *Derecho Colectivo del Trabajo*. 2ª edición. AbeledoPerrot, Santiago de Chile, 2011 p. 369

⁹ Ugarte Cataldo, José Luis y Caamaño Rojo, Eduardo *Negociación colectiva y libertad sindical: un enfoque crítico*. Legal Publishing, Santiago de Chile, 2008 p. 79

¹⁰ Tapia, Francisco. *Sindicato en el derecho chileno del trabajo*. Ed. LexisNexis, Santiago, 2005, p. 73.

¹¹ Gaete Berríos, Alfredo. *Manual de derecho del trabajo*. Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1949, p. 407

¹² Informe Anual de Derechos Humanos en Chile 2014. Universidad Diego Portales, Chile, 2014, p. 68

¹³ OIT. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical (Quinta edición (revisada), 2006, p. 115

su desenvolvimiento en el Ordenamiento Jurídico¹⁴ (lo mismo en gran medida Caamaño y Ugarte¹⁵ (2008, pp. 81 y ss.).

La huelga se presenta, por tanto, ante todo como *medio* de actuación en la prosecución de un determinado fin que le es externo. En principio, la huelga no tendría un valor por sí misma, sino en cuanto sirve de *medio* de fuerza o coactivo para la obtención de un objetivo predefinido, a través de la subyugación de la contraria.

La huelga ha transitado desde la ilegalidad absoluta, pasando a ser considerada como un derecho, hasta en una última etapa contemporánea, ser considerada un derecho fundamental. En razón de aquello, el análisis de la actuación de los trabajadores en ciertos ámbitos que parecen acercarse al límite de lo jurídicamente permitido ha de considerar su carácter iusfundamental a fin de resolver si dichas acciones, particulares o colectivas, quedan cubiertas por el derecho fundamental respectivo, o si por el contrario, la actuación en concreto se aparta de la juridicidad requerida y ha de ser sancionada en conformidad a la ley, declarándola ilegítima. La jurisprudencia mayoritaria hasta la dictación de la sentencia que comentaremos, comprendía que en nuestro sistema jurídico nacional el derecho a huelga se encontraba circunscrito en su ejercicio a la forma que el legislador le había otorgado como concreción de derecho fundamental en el Código del Trabajo, y por ende, solo era procedente en los casos de negociación colectiva reglada, y sujeta a determinadas formalidades para su inicio, término y desarrollo (votaciones, participación de ministro de fe, anticipación de convocatoria a votación, rechazo de la última oferta, etc.).

La sentencia que pasaremos a revisar críticamente se pronuncia directamente sobre lo último que hemos expuesto, y sobre la entidad que la naturaleza de derecho fundamental le otorga a la huelga para fines normativos. Se refiere a la particularidad de que la huelga tenga la naturaleza de un derecho fundamental, a su alcance, y las formas legítimas de actuación que quedan cubiertas por la respectiva preceptiva iusfundamental.

La Corte de Apelaciones también ha dilucidado un cierto ámbito relevante de la cuestión planteada resolviendo un Recurso de Nulidad con fecha 23 de octubre de 2015, Rol N° 1144-2015, que es precisamente a lo que avocaremos nuestro análisis.

¹⁴ Toledo Corsi, César. Tutela de la Libertad Sindical. Santiago de Chile: AbeledoPerrot, Legalpublishing, 2013 p. 274

¹⁵ Ugarte Cataldo, José Luis y Caamaño Rojo, Eduardo. *Negociación colectiva y libertad sindical: un enfoque crítico*. Legal Publishing, Santiago de Chile, 2008, pp. 81 y ss.

1. Breve exposición de los hechos

El empleador de una empresa contratista (Actionline Chile S.A.) de otra principal que presta servicios de telefonía a nivel nacional (Claro S.A.) demanda solicitando la autorización para proceder al despido de los trabajadores dirigentes del Sindicato de la contratista señores Yutronic y Carmona, por cuanto se encuentran amparados por fuero sindical, fundando dicha petición en que los trabajadores habrían incurrido en una serie de hechos que configuran las causales de caducidad del contrato de trabajo establecidas en artículo 160 del Código del Trabajo, en sus numerales 5 y 7, esto es, "*actos, omisiones o imprudencias temerarias que afectan la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, o la seguridad o a la actividad de los trabajadores o a la salud de estos*"; e "*incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo*", indicando como hechos configurativos de las mismas una serie de acontecimientos que se vivieron en dependencias de la empresa demandada el día 22 de mayo y días posteriores, los que en definitiva trajeron como consecuencia, según arguye, un perjuicio inevitable no solo para la empresa sino para más de 130 trabajadores dependientes de esta, en atención a que a raíz del actuar de los demandados, la Empresa Claro Chile, con la cual mantenían un contrato de índole civil, puso término al citado contrato lo que trajo como consecuencia la desvinculación de más de 130 trabajadores por necesidades de la empresa desde el mes mayo de 2014 en adelante.

En particular, la acción de las personas signadas consiste en haber incitado el inicio de una huelga de "brazos caídos"¹⁶ de trabajadores de la contratista que no se encontraban en un proceso de negociación colectiva, en búsqueda de presionar a la empleadora, y a la empresa principal, a que se realizara un recalcule de remuneraciones variables de determinados trabajadores y un supuesto pago inferior de horas extraordinarias.

El mismo día 22 de mayo de 2014 se paralizaron las actividades de los trabajadores de Actionline deteniendo los servicios de atención al cliente ("*canales remotos*") en el transcurso de la tarde al activar en los sistemas computacionales el estado de "*baño*", "*auxiliar*" o "*retroalimentación*".

2. Sentencia definitiva del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Luego de realizar una exposición completa de las pruebas que fueron incorporadas en la audiencia de juicio, el tribunal sostiene que la ley, concretizando

¹⁶ Se trata de una forma de derecho a huelga que ha superado el tradicional bloqueo de instalaciones y ausencia al lugar de trabajo y que desarrolla su ejercicio con asistencia al lugar y puesto de trabajo, sin desarrollar las labores convenidas. Ver al respecto: ALFIE, Ana Clara. "*CONFLICTO Y DERECHO DE HUELGA: REFLEXIONES A PARTIR DEL CASO ARGENTINO*", Revista Latinoamericana de Derecho Social, N° 15, (2012), pp. 3-33.

el derecho a huelga de los trabajadores, regula su procedencia legítima y la circunscribe solo a un proceso de negociación colectiva reglada. Hasta aquí nada nuevo. En ese sentido, el ámbito de protección o de activación del derecho a huelga vinculado directamente con la libertad sindical consagrado en la Constitución e instrumentos internacionales, se encuentra mediado y determinado en su aplicación concreta a lo que la ley dispone en concreto.

Haciéndose cargo de lo que hemos expuesto previamente, el tribunal señala en lo pertinente que:

“Que en ese orden de ideas cree este Tribunal que es importante e ilustrativo en esta sentencia hacer alusión a la situación de que el legislador establece la posibilidad en marco del derecho a la libertad sindical de los trabajadores de paralizar sus funciones, cual es el caso del derecho a huelga, así las cosas debemos entender por concepto de “huelga” que es el derecho inherente a cualquier paralización y lo que reza el artículo 377 del Código del Trabajo, aplicable en la especie expone en términos categóricos e imperativos; “Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecte, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato”.

Que así las cosas, siendo el contrato de trabajo la convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo del primero, y aquel a pagar por estos conceptos una remuneración determinada; los trabajadores quedan eximidos de la obligación de trabajar para el empresario y en consecuencia, liberados del gravamen de la subordinación y de la dependencia. Por su parte, el empresario queda eximido de la obligación de pagar remuneraciones e impedido de ejercer las potestades empresariales.

Que, si bien esta Sentenciadora es de la idea que dentro de las potestades empresariales está la de organizar y dirigir el trabajo, la de controlar y vigilar el fiel cumplimiento del trabajo y la disciplinaria que autoriza al empresario a adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad y que es la que el empresario ejercita cuando despide a un trabajador sin perjuicio del derecho de este, de solicitar la revisión judicial. El inciso segundo del citado artículo 377 del Código del Trabajo disipa toda duda acerca de la calidad de esta suspensión del contrato que es de índole absoluta; como lo es la suspensión del plazo de prescripción o la suspensión del procedimiento.

*Que en ese orden de ideas, **esta Sentenciadora es de la idea que los trabajadores se encuentran absolutamente amparados para paralizar***

sus funciones está dado únicamente por el derecho a la huelga, cuyo no es el caso de autos¹⁷.

Tras dicha aproximación inicial, en lo referido a los alcances de la suspensión del contrato de trabajo y paralización de faenas productivas, en el contexto del legítimo ejercicio de la libertad sindical, y el ejercicio del derecho a huelga, señala lo siguiente:

"(...) esta Sentenciadora arriba a la convicción que lo que en la especie existió por parte de los dirigentes jamás fue una intención real de solucionar el conflicto, lo que habría quedado demostrado con solo acompañar documentos que dieran fe de haber requerido la intervención de la entidad administrativa para el cobro de las prestaciones laborales que aludían o incluso demandas judiciales con dicho fin, lo que en la especie no aconteció (...)

*(...) si bien el fuero es una prerrogativa que protege a los trabajadores cuya situación es más vulnerable frente a las potestades del empleador, prerrogativa que consiste en su inamovilidad que impide el despido en el período de tal protección. Y en el caso específico, el fuero sindical es una de las más importantes formas de tutelar la libertad sindical, toda vez que la protección que se intenta por medio del fuero es posibilitar la absoluta libertad de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos sindicales, frente a cualquier represalia por parte del empleador, en especial el despido, tutela que debe comprender a todos los actos o actuaciones que causen algún tipo de perjuicio a dicha actividad, permitiendo la mantención y vigencia efectiva del contrato de trabajo del aforado, no es menos cierto que dicho derecho, no es un derecho absoluto, que en el caso de marras los demandados con su accionar a juicio de esta sentenciadora jamás midieron las consecuencias nefastas de su actuar, ni menos se pusieron en el escenario que con su actuar en vez de prestar un apoyo a sus compañeros solo lograban generar un perjuicio mayor"*¹⁸.

El tribunal en su argumentación jurídica circunscribe el derecho a huelga a un proceso de negociación colectiva, vinculado además de manera directa con el ejercicio legítimo de la libertad sindical, no ampliándolo como un mecanismo de autotutela de acción inmediata no condicionada, tal como se desprende de la referencia que se hace a la nula activación de actuaciones administrativas, cuando debió haberse seguido tal medio idóneo para la reclamación de las supuestas prestaciones adeudadas.

¹⁷ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit O-2405-2014, sentencia de 7 de julio de 2014, Considerando 7°.

¹⁸ Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit O-2405-2014, sentencia de 7 de julio de 2014, Considerandos 9° y 11°.

3. Recurso de nulidad. Corte de Apelaciones de Santiago

En contra de la sentencia condenatoria, los demandados interponen recurso de nulidad en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de ley, en relación a los numerales 16 y 19 del artículo 19 de la Constitución, y además a los Convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho a la sindicación y negociación colectiva, sobre la base que la libertad sindical debe ser entendida como un derecho de carácter complejo, donde confluirían dos dimensiones: autonomía organizativa y derecho a la actividad sindical. Agrega que el tribunal aplica restrictivamente el derecho a la huelga o paralización de actividades hecho por miembros del sindicato con ocasión de adeudársele remuneraciones a un número importante de trabajadores, limitando la acción sindical solo al proceso de negociación colectiva reglada.

Agrega el recurrente además que las acciones discutidas en los autos se encuentran amparadas por el derecho a emprender acciones en defensa de sus asociados, esto es, ejerciendo el derecho a huelga o autonomía conflictual, que no sería desproporcionada en la exigencia de pago de remuneraciones adeudadas.

El tribunal *a quo* dio por sentado en el motivo octavo, como un hecho de la causa, que el día 22 de mayo de 2014, los dirigentes demandados incurrieron en movilizaciones que trajeron como consecuencia, una paralización del servicio prestado por parte de la empresa Actionline, al cliente Claro, lo que configuraría la causal de caducidad del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo y además, que en relación al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, se funda en que no solo los demandados se restaron de desempeñar sus funciones como teleoperadores, sino que incitaron a sus compañeros de trabajo a una paralización de brazos caídos, calificando la gravedad, por el perjuicio y daño colateral que aquello trajo no solo para la empresa, sino que para sus propios compañeros.

La Corte de Apelaciones de Santiago resuelve al efecto desarrollando una interpretación jurídica amplia del ejercicio del derecho a huelga, y también de los presupuestos fácticos y normativos para su activación, señalando en lo pertinente que:

“QUINTO: *Que, actualmente la doctrina sostiene con unanimidad, que la huelga se trata de un derecho fundamental, cuyo fundamento se sustenta en tratados internacionales de derechos humanos, como el artículo 8 N° 1 letra d), del Pacto de Derechos Económicos y Sociales, y en el contenido protegido del derecho a la autonomía sindical, que contempla el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República. Por tanto, si ella es el contenido de un derecho fundamental, ha sido superada la tesis que sustentaba que la huelga*

era una "etapa indeseable" de la negociación colectiva; por lo mismo, tampoco puede sostenerse que cualquier huelga que se realice fuera de la negociación colectiva, sea ilícita o contraria al derecho.

Por el contrario, se sostiene que por tratarse de un derecho fundamental, "la huelga es prima facie lícita, salvo que el legislador, expresa y deliberadamente, la declare, en algunos casos calificados, como prohibida o ilícita, y siempre que esa calificación respete el principio de proporcionalidad o respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales. (Anuario de Derecho Público UDP, Huelga como Derecho Fundamental. José Luis Ugarte Cataldo, página 197).

La sola circunstancia que la ley regule la huelga para un caso, en la negociación colectiva reglada, no puede llevarnos a sostener que fuera de ella se encuentre prohibida, pues lo que el legislador ha omitido regular o definir, no puede sostenerse que lo ha prohibido.

Por la misma razón agrega la doctrina, refiriéndose al razonamiento actual de la Corte Suprema, que "si la huelga es un derecho fundamental, entonces, las medidas empresariales que lo limitan, como el reemplazo en sus dos versiones –contratando foráneos o moviendo internos– deben ser miradas como afectaciones que deberían eliminarse, porque en ambos casos sucede exactamente lo mismo: se deja a la huelga vacía de contenido –la empresa sigue produciendo normalmente– y la presión de los trabajadores queda convertida en una caricatura –tocar pitos y bombos–".

Reconociendo que la huelga es un derecho fundamental de la persona, el único límite que explícitamente la Constitución contempla cuando lo reconoce, es que no se trate de funcionarios del Estado ni de las Municipalidades, o de personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

De lo expuesto, se puede establecer que el límite a este derecho fundamental, está dado únicamente cuando se afecten servicios destinados a satisfacer derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos, tales como la vida, la salud y la satisfacción de necesidades básicas de la persona, lo que como toda limitación o restricción de derechos fundamentales, debe regularse por ley, sin afectar el derecho en su esencia, lo que no acontece en este caso, o por lo menos, no fue un hecho asentado en la causa que la empresa demandante tenga tales finalidades"¹⁹.

¹⁹ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol I. Corte N° 1144-2015. Recurso de nulidad, Reforma Laboral, Considerando 5°, de 23 de octubre de 2015

La Corte de Apelaciones, contrariando lo resuelto por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, dispone que en realidad la naturaleza iusfundamental de la huelga amplía su ámbito de cobertura jurídica aún más allá de lo dispuesto por el legislador. La supuesta restricción, por tanto, atentaría contra la libertad sindical, en general, y contra el derecho fundamental a huelga, en particular.

La Corte de Apelaciones dicta sentencia de reemplazo rechazando la demanda interpuesta por Actionline, y argumentando en relación con las causales de caducidad esgrimidas que:

“3° (...) la primera causal de caducidad por la cual la demandante pide se autorice el desafuero de los demandados, es la contemplada en el artículo 160 número 5 del Código del Trabajo, que consiste en ejecutarse actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos, la que conforme a los hechos que se han tenido por acreditados en la causa, no concurre, puesto que la circunstancia que los demandados llamaran a paralizar actividades, para reclamar derechos que estimaban eran vulnerados a todos los trabajadores que representaban, no se enmarcan dentro de los actos que tipifica la citada norma, pues ellos se circunscriben a conductas ilícitas, no teniendo tal carácter, la paralización de actividades a que ellos llamaron.”

4°.- Que, consecuentemente, tampoco se da la segunda causal de caducidad que invoca la demandante, por fundarse en los mismos hechos que no revisten el carácter de ilícitos, y porque la paralización de actividades se extendió desde las 16:30 hasta el término de la jornada, exigiendo el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, no solo que exista un incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato, sino que este sea grave, lo que evidentemente, no acontece en este caso atento el breve período que se extendió tal paralización, todo en un marco dentro de las facultades que tiene el sindicato, de emprender acciones tendientes a la defensa de los derechos de sus asociados²⁰.

4. Comentario de cierre

La Corte de Apelaciones, haciendo eco de lo que señala una parte de la doctrina laboralista, ha hecho propio en el desarrollo de su argumentación jurídica los elementos de la denominada “*constitucionalización del derecho laboral*”²¹, y en particular, respecto de uno de los denominados “*derechos fundamentales*”

²⁰ Corte de Apelaciones de Santiago, Rol I. Corte N° 1144-2015. Sentencia de reemplazo, Reforma Laboral, Considerandos 3° y 4°, de 23 de octubre de 2015

²¹ Ugarte Cataldo, José Luis. “*La constitucionalización del derecho del trabajo: la tutela de derechos fundamentales*”. Revista Latinoamericana de Derecho Social N° 7 (2008) pp. 249-273.

específicos”²², esto es, de los que es titular el trabajador en su calidad de tal, ha resuelto el caso que se ha puesto en su conocimiento a través de un criterio amplio de interpretación.

La determinación del alcance del derecho a huelga, en tanto este es considerado derecho fundamental, se enlaza necesariamente con una teoría de interpretación de los derechos fundamentales. En ese sentido, implícitamente el tribunal ha optado por comprender que la realización y concretización específica de los derechos o garantías fundamentales contenidos en la Constitución trascienden la ley positiva, y sería más bien preciso abordar al derecho fundamental mismo, en su categoría de tal, para delimitar desde allí, desde un contenido no tipificado, cuál es su alcance, que en todo caso siempre podría ir más allá de lo previsto por el legislador. En esa tarea delimitadora de derechos fundamentales, el juez “hércules”²³ debe pronunciarse sobre su alcance, incluso si este contraría lo preceptuado por la propia ley.

En la argumentación desarrollada por el tribunal superior se extraña un pronunciamiento específico sobre la naturaleza autotutelar del derecho a huelga, y las consideraciones generales que en un Estado de Derecho han de hacerse respecto del uso de la violencia y la fuerza. El Sindicato, con la interpretación otorgada por la Corte de Apelaciones, estaría legitimado (sería lícito, en términos del juzgador) para coaccionar al empleador a la satisfacción de los intereses de sus asociados, o de los suyos propios (si pudiésemos afirmar que en algún punto difieren o se consideran autónomos de los particulares que constituyen al colectivo en cuestión), sin que el mecanismo utilizado, esto es la huelga, tenga siquiera un carácter de *ultima ratio*. La activación de su ejercicio no solo no se encuentra circunscrita a un proceso de negociación colectiva como lo establece el legislador, sino que aún más se autoriza su ejercicio aún antes de recurrir a las instancias administrativas correspondientes, legitimando un mecanismo autotutelar mínimamente condicionado, y por lo mismo, desnaturalizando su carácter excepcional.

²² “[e]l Derecho del Trabajo ha cumplido y cumple así diversas funciones, de modo simultáneo, preocupado de la protección de los derechos de los trabajadores en diversos planos: 1. Los derechos laborales propiamente tales (salarios mínimos, jornada de trabajo, indemnizaciones por término de contrato), atribuidos al trabajador como contratante débil, que ha permitido asegurar un mínimo socialmente aceptable para los trabajadores, 2. Los derechos fundamentales específicos (libertad sindical, derecho negociación colectiva, huelga) atribuidos al trabajador como miembro de una organización de representación de intereses, que han permitido al Derecho del Trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas y de algún modo de la propia sociedad, y por último 3. Los derechos fundamentales inespecíficos (intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación), atribuidos al trabajador en su calidad de ciudadano, han permitido al Derecho del Trabajo garantizar al interior de las empresas un trato digno y acorde con un miembro de una sociedad democrática”] Ugarte Cataldo, José Luis. “La tutela de derechos fundamentales y el derecho del trabajo: de erizo a zorro”. Revista de derecho, Universidad Austral de Chile, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Vol. xx - N° 2, Valdivia, Chile - Diciembre 2007 pp. 51-52.

²³ Dworkin, Ronald. “Los derechos en serio”. Editorial Ariel, Buenos Aires, 2002.

La huelga no solo pierde el carácter excepcional y de *ultima ratio* como mecanismo de autotutela de las organizaciones sindicales, sino que también extienden su dimensión disruptiva a sujetos pasivos ampliados, no limitándose al empleador directo o la empresa de la que son dependientes los trabajadores del Sindicato, sino incluso, como lo es en el caso en análisis, a la empresa principal.

Por último, en la argumentación jurídica sostenida por la Corte de Apelaciones también se hace ausente una referencia al interés de los trabajadores que no se encuentran de acuerdo con la decisión adoptada por los respectivos dirigentes, y las subsecuentes consecuencias de aquello. Para dar inicio a la huelga, por tanto, sería indiferente realizar votación alguna, ni cumplir con formalidades prescritas en la ley, ni menos considerar las consecuencias futuras que el accionar improvisado pudiese generar para trabajadores asociados, o no asociados. Sostener una interpretación tal no solo afecta los intereses de la empresa coaccionada, sino también, los intereses legítimos de todos los trabajadores, y particularmente, de aquellos que siendo parte de la respectiva organización sindical no tuvieron posibilidad de manifestar su consentimiento, ni opinión favorable o desfavorable sobre las decisiones unilateralmente dispuestas por dirigentes. El carácter representativo de la organización sindical termina por desvanecerse, y la improvisación de la dirigencia, al estar legitimada jurisprudencialmente, infunde de inseguridad jurídica al empleador, y por cierto, al resto de los trabajadores de la empresa respectiva.