

BCN Informe

Biblioteca del Congreso



Derecho a huelga: instrumentos internacionales ratificados por Chile y proyectos de ley en tramitación

Dentro de los instrumentos internacionales ratificados por nuestro país en materia de derecho a huelga, se encuentra el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que tiene mención expresa sobre este derecho y el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación, de la Organización Internacional de Trabajadores (OIT) que no tiene disposición específica sobre ello. Sin embargo, sobre la base del Convenio citado y de las resoluciones del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT, sostienen el reconocimiento y protección del derecho a huelga, en razón que sin éste la libertad sindical queda privada de su esencia.

Algunos autores nacionales (Eduardo Caamaño Rojo y José Luis Ugarte) han planteado la necesidad de armonizar la normativa nacional con el derecho a huelga reconocida por instrumentos internacionales ratificados por Chile. Lo que también es propuesto por la Agenda laboral del gobierno de la Presidenta Michele Bachelet.

En la reunión anual de la OIT (2014) hubo un debate entre las organizaciones de trabajadores y empleadores sobre si el Convenio N° 87 de esta misma organización reconoce o no este derecho.

Respecto a los proyectos de ley relativos al reemplazo de los trabajadores en huelga, existen dos proyectos de ley en tramitación referidos a la materia.

Tabla de Contenido

Introducción.....	2
Instrumentos Internacionales que abordan el derecho a Huelga	3
Proyectos de Ley que prohíben o restringen el derecho a huelga.....	5

Introducción

En este informe se aborda en forma sucinta los instrumentos internacionales relacionados con el derecho a huelga y su reconocimiento por Chile, como asimismo una referencia a los

proyectos de ley presentados en el Congreso Nacional que se refieren a la prohibición o restricción del reemplazo de trabajadores en huelga.

Instrumentos Internacionales que abordan el derecho a Huelga

El Pacto Internacional de Derechos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹, en su artículo 8.1 letra d), consagra el derecho a huelga. Este instrumento se encuentra ratificado por nuestro país (año 1972) y conforme el artículo 5 inciso segundo de nuestra Constitución Política, adquieren rango constitucional los derechos garantizados en dicho instrumento.

Por su parte, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la libertad sindical es fundamental en la “búsqueda de la justicia social en el proceso de globalización y esta estrechamente vinculada con los demás derechos fundamentales”². Constituye un derecho humano fundamental e indispensable para el ejercicio de otros derechos, y permite por medio de acciones colectivas, combatir el trabajo forzoso, proteger a los menores, y adoptar medidas contra la discriminación³.

Existen dos instrumentos básicos adoptados por la OIT sobre la materia⁴: el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio N° 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949). Ambos ratificados por nuestro país en el año 1999⁵⁻⁶.

El primero de ellos trata sobre las relaciones de los empleadores, trabajadores y sus organizaciones con las autoridades públicas, y el segundo sobre las relaciones entre empleadores, asalariados y sus respectivas asociaciones.

Estos Convenios son de aquéllos que cuentan con mayor número de ratificaciones, y es tal su importancia que todos los Estados miembros de la OIT, aún cuando no hayan ratificado estos convenios, tienen la obligación de respetar y promover los derechos fundamentales reconocidos en ellos, y pueden ser llamados a dar explicaciones por quejas relacionadas⁷, ante el Comité de Libertad Sindical⁸.

En los convenios citados no existe una disposición específica, sobre el derecho a huelga. Sin embargo, en el Convenio N° 87, que consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores

1 Disponible en <http://bcn.cl/1ngi4> (Septiembre, 2014).

2 OIT. Dar un rostro humano a la globalización. 101 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. 2012, Pág. 17. Disponible en <http://bcn.cl/1nfxe> (Septiembre, 2014).

3 *Ibidem*.

4 Servais, Jean-Michel. Derecho Internacional del Trabajo. Ediciones Heliasta. 2011. Pág.109.

5 Primero de febrero de 1999.

6 Otros convenios de la OIT ratificados por Chile referidos a esta materia son: Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (N° 11) ratificado en el año 1925, Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (N° 135) ratificado en el año 1999, y Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (N°151), ratificado en el año 2000.

7 De organizaciones de empleadores y trabajadores.

8 OIT. Dar un rostro humano a la globalización. Pág. 34.

a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción, se indica que el objetivo de estas organizaciones de trabajadores es fomentar y defender sus intereses⁹. Asimismo, de las resoluciones del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos de la OIT, se desprende el reconocimiento y protección del derecho a huelga, ya que sin éste, la libertad sindical queda privada de su esencia¹⁰.

Los principios generales de este derecho a huelga reconocido por la OIT, en base a las Resoluciones del Comité de Libertad Sindical, señalan que este derecho “no se agota en si mismo, sino que se proyecta a otros principios”¹¹. Entre los principios se destacan¹²:

1. Importancia del derecho a huelga y su titularidad: El derecho a huelga es un derecho fundamental de los trabajadores y sus organizaciones como medio de defensa de sus intereses económicos.
2. Finalidad de la huelga: Se ha vinculado el ejercicio del derecho a huelga, con el objetivo de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores, excluyéndose las huelgas puramente políticas.
3. Condiciones Previas: Se puede establecer condiciones legales para la huelga lícita pero estos debe ser razonables, evitando establecer procedimientos complicados que resulte imposible una huelga legal.
4. El ejercicio legítimo del derecho a huelga no debe originar sanciones de ningún tipo; de ser así, se estaría en presencia de prácticas antisindicales.

Hoy en día, la mayoría de los países del mundo tiene reconocido el derecho a huelga, incluso a nivel constitucional, el cual casi siempre está sujeto a algunas condiciones y restricciones. Así, por ejemplo, la policía y las fuerzas especiales, los servicios esenciales y ciertas categorías de funcionarios públicos no pueden declararse en huelga o solo pueden hacerlo por un tiempo limitado¹³.

Particularmente, respecto al Convenio N° 87 de la OIT y de las resoluciones del Comité de Libertad Sindical algunos autores nacionales como Eduardo Caamaño Rojo y José Luis Ugarte¹⁴ han planteado la necesidad de armonizar la normativa nacional con el derecho huelga consagrado por la OIT. Ellos plantean una reforma legal que “desarticule el modelo ultra-restrictivo de la huelga” para lo cual proponen¹⁵: a) ampliar los casos y finalidades de la huelga, b) simplificar el procedimiento del ejercicio de este derecho, c) derogación de la norma que permite el reemplazo de los trabajadores en huelga.

Por su parte, el programa de la Presidenta de la República Michelle Bachelet planteó como una de sus prioridades el asegurar el derecho a huelga y terminar con los trabajadores de reemplazo¹⁶.

Se debe hacer presente, que el año 2014 en la reunión anual de la OIT se abordó el Convenio N° 87. En esta oportunidad, las organizaciones de trabajadores y los gobiernos hicieron suyas las interpretaciones de la Organización que señalan que forma parte de este convenio el

9 Artículos 3 y 10 del Convenio N° 87 de la OIT.

10 OIT. Dar un rostro humano a la globalización, Pág. 52.

11 Varas Castillo, Mario. Principios de la OIT referidos al derecho a huelga. En Revista Laboral Chilena, Marzo 2001, Pág. 45.

12 Organización Internacional del Trabajo. La Libertad Sindical. Disponible en <http://bcn.cl/1nfxr> (Septiembre, 2014).

13 OIT. Dar un rostro humano a la globalización, Pág. 58.

14 Caamaño Rojo, Eduardo y Ugarte Cataldo, José Luis. Negociación Colectiva y Libertad Sindical. Ediciones LegalPublishing, Santiago, 201, Pág. 104.

15 Ibídem.

16 En la agenda laboral presentada por la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Javiera Blanco.

derecho a huelga, aspecto no incluido explícitamente en el mismo¹⁷. Opinión distinta sostuvieron las organizaciones de empleadores, quienes señalaron que el Convenio no contiene ninguna referencia explícita o implícita al derecho de huelga y que la Comisión de Expertos de la OIT¹⁸ no tiene facultades para interpretar o crear normas jurídicas de ningún convenio, su mandato solo consiste en efectuar un Informe sobre la aplicación de los Convenios ratificados por los distintos países en la reunión anual de la Comisión de aplicación de Normas de la Conferencia de la OIT^{19,20}.

Proyectos de Ley que prohíben o restringen el derecho a huelga

Se revisó tanto la base de datos de la Cámara de Diputados como la del Senado²¹, seleccionando los proyectos que se refieren a prohibir o restringir el reemplazo de trabajadores en huelga. Se encontraron en total cuatro proyectos: dos que prohíben expresamente todo tipo de reemplazo; uno que establece una sanción para el caso de no cumplir los requisitos establecidos para el reemplazo; y otro que amplía el concepto de trabajador de reemplazo.

A continuación, se presentan los resultados de la búsqueda entregando, para cada proyecto, una breve ficha y resumen de su propuesta.

1. Boletín Nº 105-13

Título:	Establece normas relativas a negociación Colectiva.		
Fecha de Ingreso:	Martes 17 de Julio, 1990	Urgencia Actual:	
Cámara de Origen:	Senado	Iniciativa:	Mensaje
Tipo de Proyecto:	Proyecto de ley	Refundido:	
Etapa:	Tramitación terminada		
	Retirado		

El proyecto incluye un artículo que prohíbe al empleador contratar reemplazantes para los trabajadores en huelga.

2. Boletín Nº 1.507-13

Título:	Proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materias de negociación colectiva y otras.		
Fecha de Ingreso:	Jueves 12 de Enero, 1995	Urgencia Actual:	Discusión inmediata
Cámara de Origen:	Cámara de Diputados	Iniciativa:	Mensaje
Tipo de Proyecto:	Proyecto de ley	Refundido:	

17 Disponible en <http://bcn.cl/1ngme> (Septiembre, 2014).

18 Órgano independiente creado para examinar los convenios adoptados por los países son cumplidos por los países que lo ratifican).

19 Órgano permanente y tripartito, formado por delegados de los gobiernos, representantes de los trabajadores y también de los empleadores para establecer normas internacionales del trabajo

20 Posición de los emperadores respecto al derecho a huelga y la OIT. Disponible en <http://bcn.cl/1ngmj> (Septiembre, 2014).

21 Cada proyecto se encuentra vinculado a la base de tramitación de proyectos del H. Senado y/o de la H. Cámara de Diputados a través del número de boletín.

Etapas:	Tramitación terminada		
	Rechazado		

El proyecto incluye un artículo que prohíbe al empleador contratar reemplazantes para los trabajadores en huelga.

3. Boletín N° 5.908-13

Título:	Establece sanciones al reemplazo de trabajadores en huelga.		
Fecha de Ingreso:	Martes 10 de Junio, 2008	Urgencia Actual:	Sin urgencia
Cámara de Origen:	Cámara de Diputados	Iniciativa:	Moción
Tipo de Proyecto:	Proyecto de ley	Refundido:	
Etapas:	Primer trámite constitucional (Cámara de Diputados)		
	Primer informe de comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara		

El proyecto establece como sanción para los casos de reemplazo de trabajadores en huelga sin cumplir con los requisitos establecidos en la ley, la presunción de derecho de aceptación de la propuesta de instrumento colectivo presentada por los trabajadores en huelga.

4. Boletín N° 8.383-13

Título:	Interpreta el sentido y alcance del artículo 381 del Código del Trabajo.		
Fecha de Ingreso:	Lunes 18 de Junio, 2012	Urgencia Actual:	Sin urgencia
Cámara de Origen:	Senado	Iniciativa:	Moción
Tipo de Proyecto:	Proyecto de ley	Refundido:	
Etapas:	Primer trámite constitucional (Senado)		
	Primer informe de comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado		

El proyecto establece ciertos casos de trabajadores que también deben incluirse bajo el concepto de “trabajador de reemplazo” o “reemplazante”.