

El derecho a la huelga. La compleja relación entre la autotutela y el derecho

The complex relationship between self-protection and right

Augusto Quintana Benavides

Universidad de Chile

RESUMEN El derecho a la huelga, en el ámbito laboral, forma parte del catálogo de los derechos sociales clásicos. Sin embargo, el reconocimiento de este derecho en los ordenamientos jurídicos en general y, luego, de manera especial, en las Constituciones contemporáneas ha sido bastante tortuoso. La resistencia a reconocer este derecho deriva de la circunstancia que, validar su ejercicio, importa admitir que la acción de un particular puede tener la aptitud para restringir otros derechos, incluso derechos constitucionales. Lo insólito es que estas restricciones derivan de la sola voluntad de un colectivo, sin que medie una autorización estatal previa o el consentimiento de los afectados. Su reconocimiento, en fin, importa admitir que la autotutela tiene alguna cabida en el derecho y que no se contraponen enteramente con éste. Esta compleja relación cobra nuevos bríos, en la medida que se pretende extender el derecho a la huelga -siempre en el ámbito laboral- pero fuera del ámbito de las negociaciones colectivas e, incluso, más allá del ámbito propio de derecho del trabajo, configurando en este último caso el denominado «derecho a la protesta social» o, en términos más filosóficos, el derecho individual a la resistencia, el derecho colectivo a la desobediencia civil o, incluso, al derecho a la rebelión. Cuestión principal que pretendemos abordar son los conflictos de relevancia jurídica que surgen con motivo de la huelga «*praeter legem*» y de la huelga «*contra legem*», todo ello a propósito de sentencias expedidas el último tiempo por la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional que giran en torno al derecho a la huelga.

PALABRAS CLAVE Huelga, autotutela, rebelión, legalidad.

ABSTRACT The right to strike, in the labor sphere, is part of the catalog of classic social rights. However, the recognition of this right in the legal systems in general and then, in a special way, in the contemporary Constitutions has been rather tortuous. The reluctance to recognize this right derives from the circumstance that, to validate its exercise, it is important to admit that the action of an individual may have the ability to restrict other rights, including constitutional rights. The unusual thing is that these restrictions derive from the sole will of a collective, without means of a previous state authorization or the consent of those affected. Its recognition, in the end, requires to admit that self-defense has some place in the law and that is not completely opposed with it. This complex relationship is

gaining new momentum, as it is intended to extend the right to strike - always in the labor sphere - but outside the scope of collective bargaining, and even beyond the scope of labor law itself. In the last case, the so-called «right to social protest»; or, in more philosophical terms, the individual right to resistance, the collective right to civil disobedience or even the right to rebellion. The main issue that we intend to address are the conflicts of legal relevance that arise in connection with the «*praeter legem*» strike and the «*contra legem*» strike, all of which are related to rulings handed down last time by the Supreme Court and the Constitutional Court, revolving around the right to strike.

KEYWORDS Strike, self-defense, rebellion, legality.

El Derecho como la antítesis de la autotutela. Excepciones

El Derecho en general y, en especial, el Derecho Constitucional se conciben a sí mismos como una reacción civilizadora frente al impulso humano de brindarse soluciones propias a los conflictos que se suscitan en la convivencia social.

En este sentido, nada es o parece ser más contrario a la idea de Derecho el que las personas se atribuyan la facultad de darse justicia a sí mismas o de rechazar *motu proprio* las amenazas o acciones injustas de terceros que una persona pueda padecer. Este es el sentido genuino de lo prescrito en el inciso segundo del Artículo 7° de nuestra Constitución, cuando indica que

[n]inguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes (Constitución Política de la República de Chile, 1980: Art. 7°).

Esta norma de naturaleza prohibitiva tiene como antecedente lo previsto en el artículo 160 de la Constitución de 1833¹, disposición que se reproduce textualmente en el Artículo 4° de la Constitución de 1925. El sentido de esta norma, en lo pertinente, es prohibir a un «grupo de personas» (según la Constitución vigente) o a una «reunión de personas» (Constituciones de 1833 y 1925), atribuirse un derecho inexistente en el ordenamiento jurídico positivo. Esta disposición es o resulta aplicable a los trabajadores y, en general, a cualquier colectivo de personas que pretenda ejercer un derecho que la Constitución o las leyes no les haya conferido expresamente. Cabe preguntarse, en este punto, si les asiste a los trabajadores a ejercer un derecho a la huelga sin que el ordenamiento jurídico les haya conferido «expresamente» tal derecho. Como veremos más adelante, la Constitución vigente no concede expresamente este derecho a los trabajadores (aunque pueda derivarse su reconocimiento de una manera «implícita»), como sí

1. «Art. 160. Ninguna magistratura, ninguna persona, ni reunión de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido por las leyes. Todo acto en contravención a este artículo es nulo».

acontece con algunos instrumentos derivados del derecho internacional y, con mayor precisión, en el derecho legal interno.

Por consiguiente, nada sería más contrario al derecho que la idea de autotutela, salvo en aquellos casos excepcionales en que se encuentra autorizada, toda vez que ésta supone una acción voluntaria orientada a privar o restringir los derechos de otros y, tal como se expuso, nuestro sistema jurídico y constitucional prohíbe que una persona pueda o pretenda atribuirse la facultad de privar o restringir los derechos de los demás. Esto explica por qué algunas de las conductas que no inciden en el núcleo esencial de la huelga pero que, en forma ocasional, se desarrollan en paralelo a ésta, poseen una sanción penal. Así, por ejemplo, los desórdenes públicos (Código Penal, 1874: Art. 269), la amenaza condicional (Código Penal, 1874: Art. 296 N° 1 y 2 y 297), la usurpación de inmueble (Código Penal, 1874: Arts. 457 y 458) y la coacción violenta (Código Penal, 1874: Art. 494 N° 16, CP) (Soto Calderón, 1961: 130 y ss.)².

No obstante esta categórica proscripción de la autotutela, resulta evidente que ésta es reconocida o permitida por el derecho positivo y, en no pocas situaciones, es «tolerada» por los aplicadores del derecho. Un ejemplo del reconocimiento normativo de la autotutela son la legítima defensa y el derecho a la huelga con ocasión de una negociación colectiva (Pinto Martins, 2000: 684)³ y, en segundo lugar, constituyen expresiones de tolerancia a la autotutela aquellas situaciones en que los aplicadores del derecho, a sabiendas de que se está presencia de una acción antijurídica, no esgrimen todo el rigor del derecho para reprimir y sancionar estas conductas. Ejemplo de esto último son la tolerancia relativa a la huelga de funcionarios públicos (Román Cordero, 2016: 163)⁴ y, en algunos casos, la ocupación ilegítima y obstructiva de los espacios públicos, tales como carreteras, calles y establecimientos educacionales. Llama la atención, en estos últimos casos, que esta acción de mera tolerancia por parte de los agentes públicos

2. El Código del Trabajo de 1931, que rigió hasta el año 1978, sancionaba con una multa la huelga ilegal y el paro patronal. Un estudio de las huelgas ilegales y de la ilicitud de la suspensión de labores con arreglo a nuestro anterior Código del Trabajo.

3. La huelga –sea que se encuentre regulada o no– correspondería a una modalidad de autotutela. Sin perjuicio de lo anterior, la huelga podría ser causa «necesaria» pero no necesariamente «suficiente» para conseguir los fines deseados. El examen de suficiencia de la huelga es particularmente pertinente, y de resultado variable, según sea si los trabajadores persiguen mejores condiciones de trabajo u otros fines (v.gr., políticos o, en su caso, manifestar una solidaridad con otros trabajadores). En este sentido, no se observa una total similitud entre la huelga con otras modalidades autorizadas de autotutela, en las cuales se exijan criterios de proporcionalidad de medios o de ultima ratio efectiva.

4. No obstante, lo dicho, el profesor Cristián Román Cordero es de la opinión que esta tolerancia relativa está dando lugar, en el último tiempo, a conductas más enérgicas por parte de las autoridades. Así: «Con todo, en el último tiempo, ha cambiado el tratamiento de las autoridades administrativas respecto de estas paralizaciones. En efecto, si antes existía cierta permisividad en relación a ellas, hoy, cada vez más, reivindicán el carácter ilícito de las paralizaciones/huelgas de los funcionarios públicos, no solo en el discurso, sino que también en los hechos. A esta nueva actitud, los dirigentes de las asociaciones de funcionarios la ha calificativo despectivamente como «rompeshuelgas», enarbolando en sus marchas vistosos letreros que la denuncian («NO rompeshuelgas en el Estado»).

encargados de la «conservación» (Constitución Política del Estado de Chile, 1833: Artículos 57 y 58)⁵ del orden público no traiga aparejado, a su vez, una sanción a dichos agentes, pues ¿acaso no constituye un deber de éstos de adoptar las medidas que sean apropiadas para prevenir el quebrantamiento o, en su caso, a restablecer el imperio del derecho?

En el ámbito laboral, según precisaremos en el capítulo siguiente, los trabajadores están investidos, a partir del siglo XX, del derecho a la huelga en el ámbito de la negociación colectiva, es decir, el ordenamiento jurídico les ha reconocido la facultad para «perturbar» o, incluso, para «privar» a terceros (a la persona natural o jurídica que sirve de parte empleadora) de su derecho de desarrollar una actividad económica (Constitución Política de la República: Art.19 N°21) y, en su caso, del derecho de uso y goce de los bienes que forman parte de su dominio, el cual se encuentra cobijado por el Artículo 19 N°24 de la Constitución. Es más, no sólo la parte empleadora puede verse perturbada o privada en el libre ejercicio de sus derechos, pues también otros trabajadores de la misma empresa o grupo de empresas, según corresponda, podrían experimentar una privación o perturbación de su libertad de trabajo amparada en el Artículo 19 N°16 de la Carta Fundamental e, incluso, de su «derecho a trabajar» (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966-1989: Art. 6).

Por consiguiente, el reconocimiento normativo o incluso la mera tolerancia de la huelga (sea que ésta importe el libre ejercicio de un derecho por parte de los trabajadores o una mera expresión de autotutela en las relaciones laborales, no es -desde un punto de vista jurídico- una acción irrelevante para el libre (y legítimo, agregamos) ejercicio de los derechos de terceros. Entonces, ¿por qué el sistema jurídico podría permitir o simplemente aceptar que los aplicadores del derecho, a su vez, toleren flagrantes perturbaciones o privaciones a los derechos de terceros? ¿Acaso no les asiste el deber jurídico de prevenir y de reprimir las perturbaciones o privaciones al libre y legítimo ejercicio de los derechos de las personas?

Tutela del orden público

Al Estado y, más específicamente, a la Autoridad Ejecutiva le compete resguardar el «orden público». En efecto, según la actual Constitución, le asiste al Presidente de la República «la conservación del orden público en el interior» (Constitución Política de la República de Chile, 1980: Art. 24 inc. 2°) (Constitución Política del Estado de Chile, 1822: Art. 106).⁶ y, a su vez, la Constitución establece que las Fuerzas de Orden y Segu-

5. Empleamos la voz «conservación» en el sentido que deriva de nuestra tradición jurídica, esto es, aquella función que consiste precisamente en tutelar y cautelar la plena vigencia de los derechos fundamentales. Así, la Constitución de 1833 consagraba la denominada «Comisión Conservadora», integrada por siete senadores y que funcionaba mientras no se encontraba en sesiones el Congreso, cuya principal atribución era velar sobre la observancia de la Constitución y de las leyes.

6. Esta potestad-deber a cargo del Ejecutivo es expresión de una antigua tradición en nuestra historia constitucional. Así, tempranamente, la Constitución de 1822 establecía que al Poder Ejecutivo, a cargo del

ridad Pública, integradas únicamente por Carabineros de Chile y la Policía de Investigaciones, entre otras funciones, les asiste «garantizar el orden público» (Constitución Política de la República de Chile, 1980: Art. 101 inc. 2°). Dichas Fuerzas de Orden y Seguridad Pública son instituciones «dependientes» del Ejecutivo y, específicamente, tras la aprobación de Ley de Reforma Constitucional N°20.050, de 2005 y la aprobación de la Ley 20.502, del año 2011, son dependientes del Ministerio «encargado de la Seguridad Pública» (Constitución Política de la República de Chile, 1980: Disposición Transitoria Decimoséptima), esto es, el Ministerio del Interior.⁷ Hace excepción a ello lo previsto en el inciso final del Artículo 18 de la Constitución, en cuya virtud el resguardo del orden público en los actos electorales y plebiscitarios le corresponde a las Fuerzas Armadas y a Carabineros de Chile.

La misma Constitución dispone que el referido concepto jurídico indeterminado («orden público») constituye una restricción -inherente- a ciertos derechos constitucionales, a saber: a) La libertad de conciencia (Constitución Política de la República, 1980: Art. 19 N°6 inciso primero); b) el derecho de asociación (Constitución Política de la República, 1980: Art. 19 N°15 inciso cuarto), y c) el derecho a desarrollar actividades económicas (Constitución Política de la República, 1980: Art. 19 N°21 inciso primero). Asimismo, en caso de grave alteración del orden público, el Presidente de la República puede declarar el estado excepcional de emergencia, determinando las zonas afectadas por dicha circunstancia (Constitución Política de la República, 1980: Art. 42) y, en este caso, el propio Presidente de la República puede restringir las libertades de locomoción y de reunión (Constitución Política de la República, 1980: Art. 43 inciso final). A su vez, el Artículo 8.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, PIDESC, de 1966, indica que nada impide someter a restricciones legales el ejercicio de los derechos aludidos en ese artículo y, entre ellos, el derecho de huelga, por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

Es llamativo que el orden público no esté configurado como una limitación «intrínseca» del derecho a la huelga. Esta afirmación es relevante pues la huelga no importa en sí mismo una alteración del orden público y, por lo mismo, mal podría restringirse el derecho a la huelga para resguardar dicho bien jurídico. Por consiguiente, en nuestro ordenamiento jurídico, no constituyen una causal que autorice para restringir o perturbar el legítimo ejercicio del derecho a la huelga. A este respecto, el Código del Trabajo considera la posibilidad que un tribunal de justicia disponga coactivamente la reanudación de faenas, conforme a lo indicado en su Artículo 363, a saber:

«En caso de producirse una huelga o el cierre temporal de la empresa, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio am-

Director Supremo, le correspondía cuidar «de todo lo que conduzca a la conservación del orden público y seguridad del Estado»

7. Hasta la entrada en vigencia de las Leyes 20.050 y 20.502, las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública se encontraban bajo la dependencia del Ministerio «encargado de la Defensa Nacional», vale decir, el Ministerio de Defensa Nacional.

biente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Tribunal de Letras del Trabajo respectivo podrá decretar la reanudación de faenas, previa solicitud de parte» (Ley 18.620, 1987: Art. 363, inc. 1º) (Sentencia del Tribunal Constitucional del Reino de España 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol N°192/1980) ⁸.

Una cuestión distinta es que, con motivo de una huelga, un grupo de trabajadores ejecute actos lesivos del orden público. En este último caso, la pasividad (o acción omisiva) de los agentes públicos encargados de la conservación del orden público, ¿acaso no sería una acción antijurídica también? En este sentido, corresponde aplicar aquella doctrina sustentada por el profesor Eduardo Soto Kloss que entiende que las atribuciones públicas, atendida la relevancia social que importa su ejercicio y que, por lo mismo, justifica su otorgamiento, constituyen para sus titulares una auténtica «potestad-deber» (Soto Kloss, 1996: 52). ⁹ y que su no ejercicio oportuno importa una transgresión al principio de juridicidad y, si su omisión causa grave entorpecimiento del servicio o del ejercicio de los derechos ciudadanos ante la Administración, contravendría también el principio de probidad (Ley 18.575, 1985: Artículo 62 N°8). Esta doctrina cuenta también con alguna jurisprudencia administrativa en abono de la misma (Dictamen N°68.089, 1970).¹⁰

Queda aquí en evidencia que tanto el reconocimiento como la simple tolerancia de la huelga trae aparejados efectos significativos en nuestra convivencia social y ello

8. La actual redacción de la norma legal citada deriva de lo previsto en la Ley 20.940, de 2016, la cual también cambió la numeración de los artículos. En efecto, el texto anterior del Código del Trabajo regulaba una situación semejante en el Artículo 385, por medio de la cual le correspondía al Presidente de la República decretar la reanudación de faenas en situaciones análogas a las que hoy contempla el Artículo 363. Sin perjuicio de lo anterior, existen algunas diferencias y, entre las más significativas, se cuenta que, en vez de la figura del lockout, ahora se alude al «cierre temporal de la empresa» por cualquier causa, es decir, por decisión del empleador u otra razón, y se incorpora al «medio ambiente» entre los bienes jurídicos protegidos. La supresión de esta atribución presidencial fortalece la tesis del derecho a la huelga como un límite al ejercicio de las potestades pública, en sintonía con el deber que le asiste al Estado, por aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de «garantizar» el derecho de huelga. In fine, esta modificación legal es coherente con el razonamiento vertido por el Tribunal Constitucional español en su sentencia de fecha 8 de abril de 1981, a través de la cual declaró inconstitucional la facultad del Gobierno «para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros»

9. El profesor Soto Kloss sostiene que «[q]uien dice potestad dice poder-deber de actuación», toda vez que éste «es atribuido a un sujeto –órgano del Estado– para que realice o desarrolle una función/actividad finalizada, y que respecto del Estado no es otra que promover el bien común con pleno respeto de los derechos de las personas».

10. La idea de que el ejercicio de una potestad constituye un deber para la Administración se encuentra presente en la jurisprudencia de la Contraloría General de la República. Así, en el Dictamen citado, se señala: «... (el) ejercicio de tales atribuciones no configura propiamente una mera facultad entregada a autoridades de la Orden, sino que se traduce en el deber de pronunciarse sobre las materias sometidas a su conocimiento con el mismo criterio que sería dable exigir de un órgano de la Administración, es decir, cautelando los intereses generales comprometidos en esa potestad de decisión».

aconseja, por lo mismo, considerar siempre con prudencia una y otra. Esto explica, por lo demás, la cautela con la que, por lo general, los sistemas jurídicos han abordado o abordan la huelga. Y porqué, en ausencia de una regulación más extensa o completa, las Autoridades ejercen con cautela sus atribuciones constitucionales y legales en caso de producirse alteraciones al orden público.

Reconocimiento legal y constitucional del derecho a la huelga en Chile

En general, el constitucionalismo en el mundo ha sido renuente en asegurar el derecho a la huelga. No obstante lo anterior, a la Constitución mexicana de 1917 se la señala como la primera en considerar a la huelga como un derecho de los trabajadores (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917: Art. 123)¹¹ y, a partir de entonces, no es extraño (aunque no en forma unánime) que las Constituciones más contemporáneas reconozcan este derecho. Quizás el hito más significativo de esta evolución sea la Constitución española de 1978, la cual erige a la huelga, en primero lugar, como un derecho «constitucional» de los trabajadores (Constitución Española, 1978: Art. 28, apartado 2)¹² y, además, como un derecho «fundamental» de los mismos, toda vez que procede a su respecto la tutela especial de naturaleza jurisdiccional prevista en su Artículo 53.¹³

En relación con este último texto constitucional, es relevante la sentencia del Tribu-

11. En su párrafo XVII, estipula que «[l]as leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros» y, a la par, el párrafo XVIII del mismo artículo dispone lo siguiente: «Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.»

12. Establece que «Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.»

13. El Artículo 53 de la Constitución española reza como sigue:

«Artículo 53. 1. Los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo segundo del presente Título vinculan a todos los poderes públicos. Sólo por ley, que en todo caso deberá respetar su contenido esencial, podrá regularse el ejercicio de tales derechos y libertades, que se tutelarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 161, 1, a).

2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.

3. El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo tercero informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.»

nal Constitucional español de 8 de abril de 1981, recaída en autos sobre requerimiento de inconstitucionalidad del Real Decreto-ley 17/1977, que regula el derecho de huelga y los conflictos colectivos del trabajo, pues en esta sentencia se contienen razonamientos que dan luces respecto de su contenido:

Así, el derecho constitucional de huelga:

- Se concibe «como un instrumento de realización de la democracia social y del principio de igualdad» (Sentencia del Tribunal Constitucional del Reino de España 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol 192/1980, Fundamento Jurídico 7);
- «se atribuye a las personas que prestan en favor de otros un trabajo retribuido» (Sentencia del Tribunal Constitucional del Reino de España 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol 192/1980, Fundamento Jurídico 12);
- «... se concede para que sus titulares puedan desligarse temporalmente de sus obligaciones jurídico-contractuales» (Sentencia del Tribunal Constitucional del Reino de España 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol 192/1980, Fundamento Jurídico 12);
- Supone también «un derecho a limitar la libertad del empresario» (Sentencia del Tribunal Constitucional del Reino de España 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol 192/1980, Fundamento Jurídico 10); y
- Si bien se asigna en forma individual y subjetiva a los trabajadores, es un derecho que «puede ser ejercitado por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito laboral al que se extiende la huelga» (Sentencia del Tribunal Constitucional del Reino de España 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol 192/1980, Fundamento Jurídico 11);

En nuestro país, el derecho a la huelga es reconocido constitucionalmente por vez primera merced a la reforma constitucional introducida por la Ley N°17.398, de 1971, al Artículo 10 N°14 de la Constitución de 1925. En efecto, se consagra allí el «derecho de huelga» dentro del Capítulo III sobre «Garantías Constitucionales» en el catálogo de derecho que la Constitución asegura a todos los habitantes del país, «en conformidad a la ley». Esta remisión a la ley no es clara en cuanto a si ésta habrá de regular su «ejercicio» (limitaciones extrínsecas al ejercicio del derecho) en materia laboral, o si además tal remisión constituye una habilitación al legislador para imponer limitaciones intrínsecas, es decir, como una restricción al contenido material del derecho o para restringir el ámbito en que su ejercicio resulta admisible.

La Carta Fundamental vigente no asegura expresamente el derecho «de» huelga, como sí la hacía la Constitución de 1925 reformada; pero sí contiene un reconocimiento «implícito» a ese derecho en el actual Artículo 19 N°16, al disponer lo que sigue:

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o em-

presas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso (Constitución Política de la República de Chile, 1980: Art. 19, N° 16, inciso final) (Humeres Magnan y Humeres Noguera, 1994: 430).¹⁴

Tampoco, por cierto, asegura explícitamente el derecho «a la» huelga.

Empero, al prohibir la huelga a los trabajadores que señala el texto constitucional o a los que se definan con motivo del procedimiento legal que se enuncia, podría entenderse (implícitamente) que la huelga, en sí misma, no es una conducta antijurídica. Sólo lo sería si es llevada a cabo por trabajadores a quienes el ordenamiento jurídico les veda tal posibilidad. En todos los demás casos, sea que se encuentren regulados en nuestro ordenamiento jurídico o no, la huelga estaría autorizada o, al menos, no se encontraría prohibida.

Es significativo precisar que no existe plena coincidencia entre la CPR y el PIDESC, en cuanto a qué trabajadores se les puede prohibir la huelga y es dable apreciar que nuestra Constitución puede dar lugar a más hipótesis de huelgas prohibida, especialmente en lo que atañe a la posibilidad de que el legislador extienda la prohibición a trabajadores del sector privado, lo que la PIDESC no autoriza. Una forma de solucionar esta posible dicotomía sería interpretar que la habilitación que el Constituyente confiere al legislador no puede extenderse a otras situaciones distintas de las previstas en el Art. 8.2 del PIDESC, todo ello en la medida que se asuma que los derechos «asegurados» en el PIDESC constituyan un límite al ejercicio de la soberanía y, por ende, al legislador, por aplicación de lo previsto en el inciso segundo del Artículo 5° de la Constitución.

Esta última afirmación, esto es, que los trabajadores (como toda otra persona) se encontrarían implícitamente autorizados para ir a huelga, a menos que se trate de trabajadores a cuyo respecto penda alguna prohibición, podría dar lugar a alguna discusión jurídica, según sea la valoración que se otorgue a dos razonamientos:

- La (supuesta) existencia de la denominada «regla de oro» del derecho público chileno, en cuya virtud los particulares pueden hacer todo aquello que no le esté expresamente prohibido, y;
- La mayor o menor extensión que se conceda a la consagración del «principio de libertad» y de las restricciones o limitaciones que sean admisibles imponerse a éste. Sobre estos dos razonamientos ofreceremos algunas afirmaciones que pueden resultar polémicas.

14. El profesor Héctor Humeres Noguera considera que, a través de esta norma constitucional, se «está tácitamente reconociendo el derecho de huelga a todos aquellos a quienes no se lo ha impedido expresamente».

La huelga en relación a la (supuesta) regla de oro del derecho público chileno

Es común escuchar que, con arreglo a lo previsto en la Constitución, los particulares se encontrarían habilitados para realizar todo aquello que no les esté expresamente vedado. Este rasgo distintivo de la actividad de los particulares contrastaría con la actividad de los entes estatales, a cuyo respecto se afirma que sólo pueden realizar aquellas actuaciones expresamente autorizadas por la Constitución y las leyes. Estos razonamientos configurarían la «regla de oro» del derecho público chileno.

A nuestro modo de ver, no es efectivo que nuestro ordenamiento jurídico disponga la existencia de reglas diversas en relación a ambos sujetos (Estado y particulares). Es más, la actuación de ambos sujetos se encuentra regulada en una norma rectora común. En efecto, la regla prescrita en el inciso segundo del Artículo 7° de la Constitución se aplica, tal como la norma indica, a toda «magistratura», «persona» o «grupo de personas» y tiene por finalidad asegurar que nadie se atribuya alguna autoridad o derecho sin que la Constitución o las leyes se los hayan conferido. Esta norma, en el fondo, consagra el denominado «principio de juridicidad» que regula tanto la actividad estatal como la actividad particular.

Si aplicamos, correctamente, esta regla constitucional, ningún trabajador puede esgrimir válidamente un derecho si no le ha sido conferido por la Constitución o las leyes. Como se ha dicho hasta ahora, la Constitución chilena no confiere expresamente a los trabajadores el derecho a la huelga, mientras que la ley laboral sí lo hace a propósito o con motivo de un procedimiento de negociación colectiva.

Entonces, cobra importancia determinar si es posible admitir a los tratados como fuente (directa) de derechos subjetivos, especialmente a los efectos previstos en el inciso segundo del Artículo 7° de la Carta Fundamental, pues es evidente que no se alude allí a los tratados internacionales. Esta omisión es significativa a los efectos de examinar la aplicación de lo previsto en el PIDESC y, en especial, de su Artículo 8.1.d (Montt Balmaceda, 1998: 214-ss).¹⁵

A este respecto, si bien es cierto que la aprobación de los tratados se somete, en lo pertinente, a los trámites de una ley (Artículo 54 N°1 inciso primero, CPR); empero, conforme a lo previsto en la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, de 1969¹⁶, el Estado de Chile no puede invocar las disposiciones de su derecho interno como justificación del incumplimiento de un tratado (Art. 27) y, además, los trata-

15. Es llamativo que, atendida la relevancia de la huelga en materia laboral, ningún instrumento aprobado por la Organización Internacional del Trabajo la considere como un derecho de los trabajadores. Queda abierta, eso sí, la posibilidad de validar como «principio general del derecho internacional» las opiniones autorizadas del Comité de Expertos de la OIT, que sí consideran a la huelga como uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses económicos y sociales.

16. El texto de este tratado fue ratificado por Chile y promulgado mediante el Decreto Supremo N°381, de 5 de mayo de 1981, el cual a su vez se encuentra publicado en el Diario Oficial con fecha 22 de junio de 1981.

dos gozan de plena ejecutividad como lo ha refrendado la jurisprudencia del Tribunal Constitucional en diversas sentencias. Pero, a través de los denominados tratados internacionales de derechos humanos, ¿se atribuyen directamente una serie de derechos a las personas? Si bien podría haber reglas distintas en los diferentes tratados, lo cierto es que, en este caso, el «compromiso» que asume el Estado chileno, al suscribir y ratificar el PIDESC, es a «garantizar» el derecho de huelga, «ejercido de conformidad con las leyes de cada país». Más allá de la responsabilidad internacional que asume el Estado de Chile al ratificar dicho instrumento, la pregunta que nos hacemos es si, con la sola ratificación del tratado, podría un particular considerar que un derecho le ha sido otorgado directamente por medio de este instrumento. La pregunta de fondo es si los tratados son fuente «directa» de derechos subjetivos o si, por el contrario, requieren que se apruebe una norma jurídica de derecho interno para dar cumplimiento al compromiso internacional que se asume. Y, en el evento que el Estado omita su obligación internacional, ¿podrían los particulares exigir «ante» o «a» los tribunales estatales el cumplimiento de esa obligación y, así, hacer efectiva la garantía comprometida? En su caso, ¿cuáles son los medios o acciones disponibles para hacer efectiva esa exigencia?

La huelga, ¿es una hipótesis similar a los denominados «conflictos de derechos»?

La convivencia social es extraordinariamente conflictiva. Siempre ha sido así. Empero, desde que se configura al Estado de Derecho como el estadio más avanzado desde un punto de vista civilizatorio, se pretendió erradicar totalmente el recurso a las vías de hecho de nuestra convivencia, entendida ésta como acciones u omisiones «antijurídicas». Asimismo, en la medida que se reconocían normativamente un conjunto de derechos y libertades, se dio lugar a una nueva tipología de conflictos entre sujetos quienes, para solucionarlos, ya no podrían emplear la autotutela como mecanismo de solución de controversias. Surgen, así, los denominados «conflictos entre derechos». Estos conflictos resultan del ejercicio legítimo de los atributos que el ordenamiento jurídico reconoce a los sujetos, es decir, a los conflictos que derivan del libre y legítimo ejercicio de las atribuciones subjetivas. Los conflictos intersubjetivos pasan a ser conflictos entre derechos subjetivos que no derivan de acciones u omisiones antijurídicas.

Lo característico de estos conflictos de derechos es que dos o más sujetos pretenden ejercer simultáneamente uno o más derechos, sin que ello sea –en principio– fácticamente posible. Así, si bien dos o más conductores de vehículos motorizados poseen igual derecho a emplear la vía pública y ejercer su libertad de desplazamiento, es un hecho que no pueden cruzar simultáneamente una intersección en sentido diverso. Es por ello que el derecho positivo prevé un conjunto de principios y reglas para hacer posible la convivencia social y el arbitrio que con esta finalidad emplea, aunque parezca curioso decirlo, es la imposición de «limitaciones» y «restricciones» al ejercicio de los derechos. En el ejemplo que nos hemos servido, para que los conductores de vehículos motorizados puedan circular armoniosamente por la vía pública es preci-

so imponerles una serie de restricciones, las que se contienen en la legislación del tránsito. En este sentido, la mayor parte del ordenamiento jurídico está constituido, paradójicamente, por normas restrictivas de los derechos, pues sin tales normas la convivencia social —fundada en derechos y libertades— sería imposible. Sin embargo, las restricciones normativas, por muy apropiadas que estén diseñadas, no podrán prevenir —pues toda obra humana es por definición imperfecta— la amplia posibilidad de conflictos que el ejercicio de los derechos estriba. De allí que el ordenamiento jurídico disponga la existencia de tribunales de justicia, entre otros arbitrios, para dirimir —en caso de controversia— cuál o cuáles de los derechos en aparente conflicto habrán de prevalecer en un contexto determinado.

A este respecto, si bien la huelga supone también un conflicto intersubjetivo, pues es evidente que tensiona la relación entre los huelguistas y quienes se ven afectados por la misma; empero, cabe preguntarse si, en el caso de una huelga, estamos frente a un conflicto de derechos propiamente tal. Es decir, si existe efectivamente una colisión entre dos o más derechos, cuyo ejercicio simultáneo se torna irreconciliable. La respuesta a esta pregunta depende de si la convocatoria y extensión de una huelga es considerada por el derecho positivo como un derecho subjetivo de los trabajadores. Si nuestro ordenamiento jurídico reconoce a la huelga como un derecho de los trabajadores podría pensarse que su ejercicio podría dar lugar a un conflicto de derechos; mientras que, si la huelga no es considerada así, claramente, no estaríamos frente a una colisión de derechos sino a una acción de autotutela jurídicamente «no protegida», en pos de mejores condiciones de trabajo u otro fin que se considere valioso.

La situación se torna más compleja en aquellos ordenamientos jurídicos, como el nuestro, donde la huelga es considerada —por el derecho positivo de fuente interna— como un derecho de los trabajadores con restricciones materiales y temporales. En efecto, si la huelga sólo es admisible (derecho) con ocasión de una negociación colectiva y conforme a cierto procedimiento, se deriva entonces que la huelga no es un derecho que pueda ejercerse por parte de los trabajadores en todo momento y situación. Complementamos este alcance indicando que no obsta a que la huelga sea considerada un derecho de los trabajadores la circunstancia que su ejercicio esté afecto a restricciones, pues, como hemos dicho en forma precedente, todos los derechos en un Estado de Derecho se encuentran restringidos en su ejercicio por parte el ordenamiento jurídico. En este sentido, se afirma que no existen derechos «absolutos» (Sentencia del Tribunal Constitucional del Reino de España 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol N°192/1980, Fundamento Jurídico 7)¹⁷ y que todos los derechos han de

17. El Tribunal Constitucional español, a propósito del derecho de huelga, declara lo siguiente: «Tampoco puede aceptársela tesis del recurso de que los derechos reconocidos o consagrados por la Constitución sólo pueden quedar acotados en virtud de límites de la propia Constitución o por la necesaria acomodación con el ejercicio de otros derechos reconocidos y declarados igualmente por la norma fundamental. Una conclusión como ésta es demasiado estricta y carece de fundamento en una interpretación sistemática de la Constitución y en el Derecho constitucional, sobre todo si al hablar de límites derivados de la

ejercerse respetando las normas jurídicas que los regulan.

Es por ello que, a los efectos del presente trabajo, abordaremos los siguientes tipos de huelga:

- Huelga reglada en el ámbito laboral, esto es, aquella que se da en el marco de una negociación colectiva al interior de una empresa a cuyo respecto ésta no se encuentre prohibida.
- Huelga no reglada fuera del marco de una negociación colectiva.
- Huelga no reglada al interior de una empresa o de algún órgano del Estado, a cuyo respecto no es admisible la negociación colectiva.

Situación de la huelga reglada en materia laboral

La huelga que es válidamente susceptible de efectuarse en el ámbito laboral se encuentra legalmente acotada a un procedimiento de negociación colectiva, en aquellos casos que la legislación lo permite. Decimos que el ámbito de la huelga está fijado por ley, pues la Constitución no prevé otra regulación explícita que aquella (Constitución Política de la República, 1980: Artículo 19 N°16 inciso sexto) por medio de la cual prohíbe la huelga a ciertas personas (funcionarios del Estado y de las municipalidades) y a quienes trabajen «en» ciertas entidades (corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, «que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional») En este evento, a los efectos de determinar si la huelga importa o no un conflicto de derechos, será menester pronunciarnos previamente si la huelga, en esta situación, es una situación fáctica aceptada por el derecho interno o, en su caso, si se trata de un «derecho» de los trabajadores, pues sólo en este último evento es posible calificar la controversia a la que se da lugar como un conflicto de «derechos».

Sin perjuicio de ello, en Chile tiene aplicación de dispuesto en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, ratificado por nuestro país con fecha 10 de febrero de 1972, promulgado por medio del Decreto Supremo N°326, de 28 de abril de 1989 y publicado en el Diario Oficial de 27 de mayo de ese mismo año, cuyo artículo 8°, en su numeral 1, dispone que los Estados Partes (y Chile lo es) se comprometen a garantizar: [...] «d) El derecho a huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país» (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966-1989: Art. 8°, numeral 1, letra d))

Constitución, esta expresión se entiende como derivación directa. La Constitución establece por sí misma los límites de los derechos fundamentales en algunas ocasiones. En otras ocasiones el límite del derecho deriva de la Constitución sólo de una manera mediata o indirecta, en cuanto que ha de justificarse por la necesidad de proteger o preservar no sólo otros derechos constitucionales, sino también otros bienes constitucionalmente protegidos»

Situación de la huelga en materia laboral fuera del marco de una negociación colectiva reglada. En estos casos, ¿se encuentra protegida la huelga?

A diferencia del caso anterior, aquí la huelga tiene lugar fuera del ámbito reglado, es decir, no acontece con motivo de un procedimiento de negociación colectiva. En esta situación corresponde distinguir si la huelga tiene por finalidad dar lugar a una negociación colectiva y, así, para aprobar o modificar un convenio colectivo del trabajo (el mismo objetivo que persigue una negociación colectiva reglada) o si, más allá de ello, la huelga tiene un propósito distinto, por ejemplo, reclamar contra prácticas antisindicales por parte de la empresa o en solidaridad de trabajadores despedidos.

En estos casos, la huelga no aparece reconocida o admitida por el derecho interno, pero tampoco existe una clara prohibición de la misma. Sin embargo, por aplicación del derecho internacional de los derechos humanos vigente en Chile y en el evento que nos inclinemos por la tesis de que su ratificación por parte del Estado de Chile concede acción a los trabajadores para procurar la garantía estatal ante los tribunales de justicia, igual sería posible comprender la huelga como un derecho de los trabajadores. No así si adoptáramos la tesis de que la entrada en vigencia en Chile del PIDESC no importa la asignación directa a los trabajadores del derecho a la huelga y, por ende, no podrían fundamentar su conducta en base al ejercicio legítimo de un derecho y, por ende, la huelga sería una conducta de los trabajadores no protegida por nuestro ordenamiento jurídico.

El Tribunal Constitucional español, en sentencia ya citada, recoge la doctrina que, de la ausencia de una regulación precisa sobre algún tipo de huelga, no se sigue de ello que necesariamente se trate de una conducta prohibida. En efecto, el Requerimiento de Inconstitucionalidad que dio lugar a esa sentencia se fundaba, entre otros aspectos, en el hecho de que la norma legal no aseguraba ni regulaba el derecho a la huelga de los funcionarios públicos y, a este respecto, el Tribunal Constitucional español se basó en el siguiente razonamiento para negar lugar, en este aspecto, al referido requerimiento:

Lo anterior significa que el eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos no está regulado –y, por consiguiente, tampoco prohibido– por el Real Decreto-ley 17/1977. Si no hay regulación –y tampoco prohibición– mal puede hablarse de una inconstitucionalidad por esta causa. (Sentencia del Tribunal Constitucional del Reino de España 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol N°192/1980, Fundamento Jurídico 13).

En el caso chileno, es claro que la Constitución sí prohíbe la huelga de los funcionarios públicos. Empero, el razonamiento del Tribunal Constitucional español sería extensible en nuestro medio jurídico siempre que concurran los siguientes dos requisitos:

- Que en nuestro ordenamiento jurídico, al igual que en el Reino de España, el derecho a la huelga sea un derecho subjetivo y/o un derecho constitucional o, al menos, un bien jurídico protegido por la Constitución, y

- Que el derecho infra constitucional contenga lagunas normativas y, por ende, algún tipo de huelga no se encuentre expresamente regulada.

En efecto, es relevante que un derecho esté garantizado por la Constitución o por los tratados suscritos por el Estado de Chile y que se encuentren vigentes (como es el caso del PIDESC), pues, en ese evento, en base a lo previsto en el Artículo 5° inciso segundo de la Constitución, el derecho a la huelga sería un «límite» al ejercicio de la soberanía y, por ende, no podría prohibirse su ejercicio por el derecho infra constitucional y/o, más genéricamente, por el derecho interno. En atención a lo expuesto, es evidente que el legislador chileno no puede prohibir el derecho a la huelga en tanto éste se encuentre amparado por el Artículo 8° del PIDESC. Un debate interesante podría suscitarse a propósito de las hipótesis de huelgas prohibidas por el propio Constituyente pues, al tenor de lo previsto en la norma convencional citada, podría estimarse que se trata de una norma de derecho interno que contraviene lo dispuesto en el derecho internacional de los derechos humanos, al infringir su obligación de garantizar ese derecho. También se podría aducir que las huelgas prohibidas por la Constitución han sido derogadas tácitamente por una norma constitucional posterior. A este respecto, recordemos que la redacción actual del inciso segundo del Artículo 5°, CPR, deriva de lo previsto en la Ley de Reforma Constitucional N°18.825, de 17 de agosto de 1989; por consiguiente, se trata de una *lex* posterior en relación con lo previsto en las disposiciones originales de la misma Constitución y, en particular, en su Artículo 19 N°16.

Más allá de lo expuesto previamente, en el evento que una determinada modalidad de huelga no esté prohibida expresamente por el ordenamiento jurídico chileno, surge la duda de si estamos o no frente a una hipótesis de huelga lícita o, en su caso, de situaciones amparadas o protegidas por el derecho chileno. Reiteramos que nuestra situación no es del todo homologable a los razonamientos recogidos en la jurisprudencia y doctrina españolas, por cuanto en Chile la huelga no es un derecho constitucional o, al menos, no se encuentra configurado explícitamente en la Carta Fundamental. Pero tampoco nos encontramos en una situación comparable a la de otros países, los Estados Unidos de América, por ejemplo, donde la huelga es considerada como un «derecho» de los trabajadores en algunas modalidades y bajo los procedimientos y mecanismos previstos en una norma de carácter legal (la «*National Labor Relations Act*», NLRA), en cuyo caso la huelga se encuentra «expresamente protegida» (Craver, 2012). En este último caso, el tratamiento de la huelga pareciera ser más precario. No es comparable la situación norteamericana al caso chileno, pues -en nuestro ordenamiento jurídico- es relativamente unánime afirmar que la huelga se encuentra implícitamente tolerada por la Constitución y, además, tiene aplicación lo previsto en el PIDESC.

A este respecto, la Corte de Apelaciones de Santiago, en un caso relativamente reciente, validó el derecho a la huelga en una hipótesis no regulada por la legislación del trabajo y tampoco prohibida por la Constitución (Sentencia de la Corte de Apelaciones

de Santiago rol 1114-2015, 2015)¹⁸. El razonamiento principal de la sentencia de Corte de Apelaciones de Santiago se contiene en su Considerando 5° donde afirma que

actualmente la doctrina sostiene por 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 Internacional de Derechos Económicos y Sociales (sic), y en el contenido protegido de la autonomía sindical, que contempla el artículo 19 N°19 de la Constitución Política de la República» y, más adelante en el mismo considerando, que 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 (Sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago rol 1114-2015, 2015: Considerando 5°)

En lo sustantivo estimamos que la Corte de Apelaciones de Santiago está en lo correcto al afirmar que la huelga no está prohibida fuera de los casos expresamente regulados por la legislación del trabajo, aun cuando estimamos que existen dos aristas de su razonamiento que deben ser objeto de análisis:

- En primer lugar, como hemos expuesto con antelación, al suscribir el PIDESC, el Estado de Chile se comprometió a «garantizar» el derecho de huelga, pero de ello no se sigue necesariamente que el referido tratado confiera a los trabajadores el derecho subjetivo a la huelga sin que medie una norma de derecho interno que así lo asegure. Hemos manifestado que el Artículo 7° inciso segundo no menciona expresamente a los tratados entre las fuentes del derecho positivo que configuran los derechos subjetivos en Chile. Sin perjuicio de lo anterior, los tribunales de justicia son también un órgano del Estado, a quienes, por mandato constitucional, les asiste el deber de garantizar el orden institucional de la República (Art. 6° inciso primero, CPR) y, específicamente se encuentran vinculados por el denominado «*principio de inexcusabilidad*», contemplado expresamente en el Artículo 76 inciso segundo de la Fundamental y, por ende, pesa sobre ellos –también– el deber de garantizar el derecho de huelga previsto en el Artículo 8° N°1 letra d) del PIDESC.
- Asimismo, la circunstancia que la huelga fuera del marco de la negociación colectiva no se encuentra expresamente prohibida no se desprende necesariamente que los trabajadores se encuentren autorizados, más allá de lo previsto en las

18. En contra de esta sentencia se interpuso el recurso de unificación de jurisprudencia, el cual fue declarado inadmisibles por la Corte Suprema, en resolución de fecha 7 de marzo de 2016 (Rol 28.919-2015). La demanda original se presentó ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de la ciudad de Santiago, el cual acogió la demanda de desafuero y el despido de los demandados, afirmando que los trabajadores se encuentran amparados para paralizar sus funciones únicamente por el derecho a la huelga, en un proceso de negociación colectiva, lo que no era el caso en los autos de referencia. Las sentencias citadas se encuentran en la base de datos online del Poder Judicial.

normas jurídicas y en los contratos individuales de trabajo o en los convenios colectivos, para suspender los efectos jurídicos de una relación de trabajo válida y vigente. Sobre este punto estimamos que, si la huelga es un derecho subjetivo de los trabajadores, no es sostenible aducir que la ausencia de regulación legal constituya un impedimento para su ejercicio. E, incluso, en el evento que no se considere un derecho subjetivo de los trabajadores, es sostenible que, más allá de la responsabilidad internacional del Estado de Chile por no adoptar las medidas legislativas para cumplir las obligaciones asumidas al suscribir y ratificar el PIDESC, las hipótesis de huelga no regladas no constituyen, en sí mismas, un acto ilícito, toda vez que el derecho positivo no ha establecido esta prohibición, y tampoco podría hacerlo sin contravenir lo previsto en el PIDESC y, por extensión, el límite al ejercicio de la soberanía previsto en el inciso segundo de la Constitución. Por consiguiente, es atendible lo razonado por la Corte de Apelaciones de Santiago, en cuanto no procede el desafuero de dirigentes sindicales en circunstancias que no han incurrido en una conducta ilícita o de cuya ilicitud existan dudas razonables.

En base a lo expuesto, parece del todo razonable regular el ejercicio de la huelga más allá del marco de la negociación colectiva, máxime si en Chile la mayor parte de las huelgas de trabajadores se dan fuera de dicho marco.

Situación de la huelga que se produce en ámbitos laborales prohibidos por el ordenamiento jurídico chileno

Este caso, a diferencia de los anteriores, radica en que, conforme a la normativa de fuente interna, la huelga se encuentra directa o indirectamente prohibida, sea porque así lo dispone la Constitución Política de la República ora porque la prohibición se contiene en la legislación interna en los casos que la Constitución así lo autoriza.

Aquí, desde el punto de vista del derecho «interno» de nuestro país, la huelga no es un derecho y, a no dudar, su convocatoria genera una controversia que no es posible considerar, con arreglo al derecho interno, como un conflicto de derechos ni tampoco un ejercicio abusivo de un derecho. Se trata simplemente de una acción antijurídica, cuyas consecuencias –sin embargo– no parecen del todo claras. Reiteramos, eso sí, las discusiones que puedan darse respecto de la procedencia de prohibir la huelga en el derecho interno, en circunstancias de que la obligación internacional que le asiste al Estado de Chile es a «garantizar» el derecho de huelga.

En este sentido, siendo de por sí escasas las referencias normativas a la huelga (con excepción, por supuesto, a la huelga reglada en el Código del Trabajo), la situación se torna más gravosa cuando estamos frente a las huelgas antijurídicas o de contravenciones a ciertas restricciones impuestas a la huelga, puesto que, salvo algunas disposiciones penales indirectas, no existe, a nuestro modo de ver, un tratamiento suficiente. Desde ya, puede apreciarse que, con arreglo al marco constitucional, la prohibición de huelga

incide, primordialmente, en los sujetos que no pueden acordar e implementar una paralización de actividades; empero, nuestro ordenamiento jurídico ignora un sinnúmero de situaciones que resultan igualmente gravosas, en especial las huelgas desarrolladas por sujetos respecto de quienes no pende prohibición alguna de huelga pero que la convocan con fines ajenos a la reivindicación directa de beneficios salariales o, en general, de mejores condiciones de trabajo para los trabajadores que paralizan sus labores. Nos referimos a las denominadas huelgas de solidaridad y a las huelgas políticas. O a aquellas acciones (u omisiones) que efectúan trabajadores, respecto de quienes no pende prohibición de paralizar, que ya no consisten en una paralización propiamente tal o en una perturbación grave del funcionamiento de la actividad productiva o de la prestación del servicio, pero que sí altera en una medida menor tales actividades o prestaciones. Estos «otros medios de fuerza o de autodefensa colectiva» (Humeres Magnan y Humeres Noguera, 1994: 429-ss) serían los paros intermitentes, los paros de brazos caídos, la disminución intencionada del rendimiento laboral, la reducción unilateral de la jornada, el trabajo a desgano, el trabajo a reglamento, el trabajo al detalle, etc. Para el profesor García Morillo, el derecho a la huelga tiene por finalidad equilibrar las relaciones entre el empresario y los trabajadores y, por tal motivo,

no se permiten las huelgas que no atienden a ese objetivo de reequilibrio, sino a otro, como las insurreccionales, las rotativas o las de celo» y, agrega, que eso «no excluye, naturalmente, las huelgas de solidaridad, o las mal llamadas políticas, esto es, las realizadas para impedir que se adopten políticas perjudiciales para los trabajadores o exigir que se adopten otras beneficiosas (García Morillo, 1996: 367-368).

Es o resulta imposible regular en detalle todos estos ejercicios de autotutela. Sin embargo, consideramos nuevamente deseable que el legislador, iluminado por el deber de garantizar el derecho a la huelga, se anime a regular estas situaciones.

A este respecto, es interesante tener a la vista uno de los aspectos debatidos con motivo de la reforma laboral del año 2016 y que dio lugar a la expedición de una sentencia por parte del Tribunal Constitucional (chileno) (Sentencia del Tribunal Constitucional roles acumulados 3016-16 y 3026-16, 2016). Nos referimos a si corresponde que el legislador restrinja el derecho a negociar colectivamente a las organizaciones sindicales, es decir, al debate habido en torno a la denominada «titularidad sindical» y, por tal motivo, se niegue a los «grupos negociadores» el ejercicio de dicho derecho. Más allá del debate si son equiparable los sindicatos (asociación con personalidad vigente de naturaleza permanente y que, por lo mismo, forma parte integrante del concepto sociológico de «empresa») con los grupos negociadores (asociación de naturaleza transitoria y accidental que no cuenta con personalidad jurídica), es llamativo lo que a continuación denominaremos «efecto expansivo» de la jurisprudencia de nuestros tribunales.

En síntesis, el Tribunal Constitucional declaró inconstitucionales las normas que aseguraban la titularidad sindical y sentenció la plena igualdad que debe mediar entre los sindicatos y los grupos negociadores y, por extensión, en el derecho que les asiste a

los trabajadores –organizados a través de sindicatos o en grupos negociadores- a ejercer el derecho a la huelga. Es particularmente relevante lo razonado en el Considerando 42 de la sentencia, a saber:

...centraremos el análisis en el derecho a huelga que se le coarta a los grupos de trabajadores no sindicalizados en el ámbito de la negociación colectiva. Sobre el particular, debe tenerse en consideración que la huelga no constituye cualquier prerrogativa en el marco de un proceso de negociación colectiva. En efecto, aun cuando la Constitución contempla ciertas limitaciones a su ejercicio, *puede considerarse a la huelga como un derecho de los trabajadores* susceptible de ser concretado no sólo por aquellos sindicalizados, sino también por aquellos que sin estarlo deciden agruparse para negociar colectivamente. (lo destacado con cursivas es nuestro). (Sentencia del Tribunal Constitucional roles acumulados 3016-16 y 3026-16, 2016: Considerando 42°)

Es conveniente indicar que el Tribunal Constitucional no es un intérprete de la ley infra constitucional. Sus razonamientos descansan sobre la base de lo previsto en la Constitución y, por ende, cuando afirma «puede considerarse a la huelga como un derecho de los trabajadores», lo que indica es, nada menos, que la huelga es un derecho constitucional de los trabajadores y, por ende, el legislador no está habilitado constitucionalmente para restringir el libre ejercicio de ese derecho y, menos aún, negar lugar a su esencia. En este caso concreto, al Tribunal Constitucional le pareció que la titularidad sindical menoscaba el derecho constitucional a la huelga de un sector de los trabajadores (los no sindicalizados). Claramente, el Tribunal Constitucional valida un derecho (constitucional) a la huelga como un límite al ejercicio de la soberanía y, por ende, que al legislador no le corresponde restringir o vedar este derecho a ningún tipo de trabajador.

En este caso, conviene indicar que la intención del legislador se encaminaba a prohibir, vedar o restringir el libre ejercicio del derecho a la huelga que le asiste a un grupo de trabajadores. Ahora bien, en atención a que el Tribunal Constitucional declaró inconstitucionales los preceptos que aseguraban la titularidad sindical, ha quedado en la penumbra cómo los trabajadores no sindicalizados pueden negociar colectivamente y, a la par, no existe ninguna disposición en el Código del Trabajo que contemple el derecho a la huelga de estos trabajadores. Por consiguiente, el ejercicio del derecho a la huelga por parte de estos trabajadores ha quedado desregulado, lo que, bajo ningún respecto, podría estimarse como una hipótesis de huelga prohibida. Más aún si existe una sentencia del Tribunal Constitucional que se basa en la existencia de un derecho a la huelga que resulta común a los trabajadores sindicalizados como a los que no están organizados bajo esa modalidad asociativa. Así, en el evento que un grupo de trabajadores no sindicalizados, decida paralizar sus labores y, por ende, suspender los vínculos contractuales con el empleador, en base a lo previsto en la sentencia del Tribunal Constitucional, tales trabajadores estarían actuando —al menos en el marco de una negociación colectiva desregulada— en ejercicio de un derecho constitucional.

¿Es la huelga un derecho «fundamental» de los trabajadores? En su caso, ¿cómo se encuentra configurado este derecho? ¿Posee limitaciones intrínsecas y/o extrínsecas? ¿Es un derecho individual o un derecho colectivo?

Hemos dicho que acontece un conflicto de derechos cuando las partes encontradas fundan su acción en el ejercicio de un derecho indubitado y, por ende, corresponde efectuar una sensible operación racional destinada a preferir o preterir, según las circunstancias del caso, a uno u otro derecho en aparente disputa.

Y para practicar el discernimiento anterior cobra importancia calificar si el derecho a la huelga, en aquellos casos en los cuales el derecho positivo de fuente interna o internacional así lo reconoce o asegura, es o no un derecho fundamental. Esta calificación es relevante para realizar el contraste lógico si el derecho que le sirve de antípoda es o posee este carácter. Más asertivamente, si es o parece evidente que el o los derechos del empleador, conforme a lo prescrito en la Constitución, son derechos «fundamentales», es evidente que si el conflicto se traba entre un derecho no-fundamental (a la huelga) y un derecho fundamental (derecho a desarrollar una actividad económica y derecho de propiedad), es evidente que, salvo que se emplee un complejo razonamiento teleológico para favorecer el derecho a la huelga de los trabajadores, parece evidente que, en principio, la balanza se inclinaría en favor de quien esgrima el ejercicio de derechos fundamentales indubitados.

Se entiende que un derecho es o posee la naturaleza de «fundamental» cuando se encuentra clara e indubitadamente configurado por el derecho positivo, el cual –a la par– le otorga una acción accesible y eficaz, eventualmente de naturaleza «constitucional» (aunque, a nuestro juicio, dicha acción también podría ser a estos efectos, cumplidas ciertas exigencias, de rango «legal» o simplemente infra-constitucional), para su debida tutela y cautela. La existencia de esa acción accesible, oportuna y eficaz en favor de ciertos derechos, aquellos que para una comunidad política resulten más valiosos, constituye un elemento significativo a la hora de realizar un discernimiento entre derechos en aparente conflicto. Esta definición es más exigente que la que tradicionalmente se ofrece de los derechos constitucionales, ya que algunos de éstos no cuentan con la acción de tutela apropiada.

También se sostiene que un derecho reviste la condición de fundamental cuando el legislador se encuentra inhabilitado para disponer de su «contenido esencial» y, por la misma razón, tampoco podría una persona natural o jurídica, de derecho público o privado, incurrir en una conducta semejante. Este razonamiento tiene cabida en nuestro ordenamiento jurídico en atención a lo prescrito en el Artículo 19 N°26, CPR. Empero, esta línea argumentativa presenta una dificultad a la hora de precisar cuál sería el contenido esencial del derecho a la huelga, máxime si, tal como acontece con este derecho, su ejercicio se encamina precisamente a privar o restringir otros derechos, incluso aquellos que indubitadamente son considerados como fundamentales, entre ellos el derecho a desarrollar una actividad económica, el derecho de propiedad y la

libertad de trabajo. Si el legislador no se encuentra habilitado, al igual que las personas y grupos de personas, para disponer de la esencia del derecho a la huelga, cuyo ejercicio envuelve o podría envolver la afectación de derechos de terceros en su contenido esencial, de ello se seguiría inevitablemente que el derecho a la huelga tendría un carácter supremo, pues lo que persigue es precisamente afectar el libre ejercicio de sus derechos por parte de terceros.

Evidentemente que, si el conflicto se traba entre derechos fundamentales, cobra nuevamente importancia la consideración de las circunstancias y de los contextos para preferir en un caso concreto a uno u otro derecho (fundamental). Sin embargo, la hipótesis que trabajaremos a continuación es cuando el conflicto se produce entre derechos fundamentales con derechos que no revisten ese carácter.

Así, aplicando la referida definición de derechos fundamentales, parece relativamente pacífico afirmar que, en el evento que se produzca un conflicto de derechos entre un derecho fundamental indubitado en contraposición con un derecho indubitadamente no fundamental, en principio debiera preferirse en un caso concreto al derecho fundamental, en la creencia que la voluntad de la comunidad soberana, expresada en su ordenamiento jurídico, considera *prima facie* que ciertos derechos resultan –para esa comunidad- más valiosos que otros que no revisten la condición de «fundamentales». Si bien no se trata de realizar un contraste mecánico e irreflexivo entre derechos fundamentales versus derechos no fundamentales, si le otorgamos validez a las preferencias valóricas de una comunidad política, generalmente expresadas en su Constitución, en principio –salvo alguna razón muy poderosa- habría que otorgarles una preeminencia a los derechos fundamentales.

Dicho lo anterior, *¿es plausible sostener en nuestro medio jurídico que el derecho a la huelga constituye un derecho fundamental de los trabajadores?* Es posible que la respuesta a esta pregunta tenga –aparentemente- un escaso margen interpretativo, pues, es claro que los trabajadores no parecen estar atribuidos de una acción pronta y eficaz que tutele y cautele su derecho a la huelga, y por lo mismo podría deducirse rápidamente que, en nuestro sistema jurídico, tal derecho no posee un carácter de fundamental.

Empero, para dar una respuesta más asertiva a la pregunta anterior, cobra importancia profundizar en torno a si, en ausencia de una acción constitucional que tutele y cautele directamente al derecho a la huelga, es factible acudir a una acción que sí posea esas características que tutele y cautele los elementos que configuran el derecho a la huelga. Para dar curso a esta reflexión, conviene tener a la vista un par de consideraciones:

- Si es posible esgrimir alguna acción constitucional (u otra de naturaleza infra-constitucional que satisfaga las condiciones o elementos que deba reunir para atestiguar que estamos frente a la tutela y cautela de un derecho fundamental) orientada a la tutela de los elementos o bienes que configuran el derecho a la huelga. Es decir, que exista una acción constitucional o infra-constitucional que «explícita o implícitamente» tutele y cautele este derecho.

- Si fuere factible esgrimir, en ausencia de una acción destinada a estos efectos por el derecho positivo, una justificación de la huelga basada en criterios o razonamientos metajurídicos, como podría ser la asociación del derecho a la huelga como una expresión, especiosa, de un derecho más amplio de «resistencia» a la autoridad, de «desobediencia» de una regla anti-natura o de rebelión ante lo injusto. En este último caso, cabría preguntarse si, con arreglo a nuestro derecho positivo, es o resulta plausible recurrir a una argumentación de esa índole.

Para responder a las consultas formuladas en los números 1 y 2 precedentes, es preciso, en forma previa, dar cuenta de los mecanismos de tutela que posee el derecho a la huelga.

Es común escuchar en los debates públicos que el derecho a la huelga es o sería un atributo indispensable para equilibrar la capacidad negociadora entre la parte patronal y los trabajadores, de suerte tal que, sin el derecho a la huelga, los trabajadores quedan en una total indefensión en esa relación. Desde un punto de vista sociológico, dicha afirmación resulta evidente, particularmente en sociedades de tipo capitalista en las cuales existe un claro predominio del factor «capital» por sobre el trabajo humano. En este sentido, el fortalecimiento de la capacidad negociadora de los trabajadores emerge como una exigencia del humanismo, sea en su vertiente socialista, ora desde la perspectiva del humanismo cristiano.

Sin embargo, nos asiste preguntarnos si el razonamiento precedente encuentra o no un correlato en el ámbito normativo. Es decir, si en nuestro ordenamiento jurídico el derecho a la huelga se configura o no como un derecho fundamental. Esta última pregunta lleva a preguntarse si, frente a una vulneración del derecho a la huelga, los trabajadores están investidos -individual o colectivamente- de una acción jurisdiccional de naturaleza tutelar y cautelar para procurar un pronto restablecimiento del derecho afectado.

En base a lo desarrollado en el cuerpo de este artículo, es dable concluir que el derecho a la huelga es considerado como un derecho constitucional por el Tribunal Constitucional chileno (sentencia recaída en roles 2016-16 y 2026-16, acumulados) y que para la Corte de Apelaciones de Santiago (sentencia recaída en autos Rol 114-2015) se trata de un derecho «fundamental», toda vez que tiene su sustento, además de lo previsto en el Artículo 19 N°16, CPR, en el PIDESC. Sin embargo, no parece evidente que, en todos los conflictos que puedan suscitarse en el ámbito laboral, el derecho a la huelga pueda ser considerado, por sí mismo, como un derecho indubitadamente fundamental tutelado por la acción constitucional de protección prevista en el Artículo 20 de nuestra Carta Fundamental. Con todo, es claro que si la vulneración incide en la igualdad ante la ley (Constitución Política de la República, 1980: Art. 19 N°2), el derecho a sindicarse y el derecho de asociación (numeral 17, en relación al numeral 15, ambos de la CPR), a la libertad de trabajo, al derecho a la libre elección y libre contratación o a las garantías establecidas en el inciso cuarto del Artículo 19 N°16, CPR, entre otros derechos y libertades amparadas por la Acción de Protección, sí se podría considerarse al derecho

a la huelga como un derecho fundamental, más aún si se encuentra validado en sede jurisdiccional la íntima relación que media entre negociación colectiva y derecho a la huelga (Tribunal Constitucional) y a la huelga con la sola condición de trabajador (Corte de Apelaciones de Santiago). Demás está decir que existen vasos comunicantes entre la libre contratación y la negociación colectiva y, por supuesto, entre la huelga y la dignidad de todo trabajador (Artículo 1° inciso primero, en relación, entre otras, con el Artículo 19 en sus numerales 1, 2 y 8, todos de la CPR).

Es evidente que la última jurisprudencia de nuestros tribunales, tanto del Tribunal Constitucional como los integrantes del Poder Judicial, se perfila un carácter expansivo del derecho a la huelga, entendido como un derecho subjetivo de todos los trabajadores y que este derecho tendría fuente positiva en el orden constitucional, convencional y legal.

Por consiguiente, si se admite que el derecho a la huelga es un derecho constitucional y/o un derecho convencional, podría estimarse que dicho derecho es un límite al ejercicio de la soberanía y, por ende, al ejercicio de las potestades normativas del Estado (Art. 5° inciso segundo, CPR). En esta misma línea de pensamiento, la ambigüedad del texto constitucional citado permite sostener, en una interpretación amplia, la posibilidad de enervar el ejercicio de la soberanía esgrimiendo como único título un «derecho esencial que emana de la naturaleza humana», pues la norma constitucional no exige que tal derecho se encuentre asegurado en una norma de derecho positivo. En este último evento, de aceptarse tal criterio, incluso se podría fundar el derecho a la huelga como una especie de derecho «natural» de resistencia o de desobediencia civil.

Conclusiones

- El derecho a la huelga se encuentra implícitamente asegurado en la Constitución en todos aquellos ámbitos en los cuales ésta no la prohíbe. El Tribunal Constitucional, en sentencia del año 2016, admite sin más que la huelga puede ser considerada como un derecho (constitucional) de todos los trabajadores, cuyo ejercicio está abierta a toda forma asociativa o colaborativa, incluyendo a los sindicatos y a los grupos negociadores en el ámbito de la negociación colectiva.
- El derecho a la huelga es considerado, en sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago también de reciente data, como un derecho fundamental, en base a lo previsto en la Constitución y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Y que este derecho no se encuentra circunscrito al ámbito de la negociación colectiva. Empero, la circunstancia que se trate de un derecho «fundamental» exige que existan acciones –constitucionales o legales- que brinden una tutela eficaz y oportuna a este derecho en caso de ser amenazado, perturbado o privado por una acción u omisión ilegal o arbitraria de un tercero. No es evidente que en Chile exista, en todas las situaciones de conflicto laboral, el referido estándar de tutela y cautela.

- El derecho a la huelga, si se erige como un derecho esencial que emana de la naturaleza humana garantizado por la Constitución o por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, constituiría adicionalmente un límite al ejercicio de la soberanía. Esto impacta en las hipótesis posibles de huelga prohibida.
- Más allá de su especificidad de mecanismo de autotutela y las variadas restricciones limitaciones al ejercicio de otros derechos y libertades constitucionales, es conveniente que el legislador, e incluso el Constituyente, se animen a regular en forma más amplia este derecho y a configurarlo de una manera más completa. La pertinencia de esta propuesta radica en la importancia que reviste este derecho para la salvaguarda de los derechos de los trabajadores a cuenta ajena y la paz social.
- En tanto no se produzcan progresos en el ámbito normativo, es de prever que proseguirá el desarrollo de una jurisprudencia que, como se afirma en el cuerpo de este escrito, posee un carácter expansivo, es decir, que extiende el ámbito y esfera del derecho a la huelga, entendido éste como un derecho subjetivo de todos los trabajadores.

Referencias

- CRAVER, Charles B. (2012): «The right to strike and it's possible conflict with other fundamental rights of the people in the United States». Disponible en: http://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1532&context=faculty_publications.
- GARCÍA MORILLO, Joaquín (1996). La democracia en España. Madrid: Alianza Editorial S.A.
- HUMERES MAGNAN, Héctor y Héctor Humeres Noguer (1994). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 14^o edición. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- MONTT BALMACEDA, Manuel (1998). Principios de Derecho Internacional del Trabajo. La O.I.T. 2^o edición actualizada. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- PINTO MARTINS, Sergio (2000). Direito do Trabalho. 11^o edición. Sao Paulo: Editora Atlas S.A.
- ROMÁN CORDERO, Cristián (2016): «Dictamen N° 18.297 de 2016 de la Contraloría General de la República ¿«Rompehuelgas» en la Administración del Estado?» Revista de Derecho Público, 84, 157-175.
- SOTO CALDERÓN, Juan Carlos (1961). Derecho Penal del Trabajo. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- SOTO KLOSS, Eduardo (1996). Derecho Administrativo. Bases Fundamentales. Tomo II. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Normas citadas

CÓDIGO PENAL DE LA REPÚBLICA DE CHILE, publicado el 12 de noviembre de 1874.

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE CHILE, publicada el 30 de octubre de 1822.
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE CHILE, publicada el 25 de mayo de 1833.
CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE, publicada el 21 de octubre de 1980.
CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, publicada el 29 de diciembre de 1978.
LEY 18.620, «Código del Trabajo», publicada el 06 de julio de 1987.
LEY 18.575, «Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración Pública» publicada el 05 de diciembre de 1985.
ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada el 05 de febrero de 1917.
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, Sociales y Culturales, publicado originalmente el 16 de diciembre de 1966 y publicado en el Diario Oficial de la República de Chile el 27 de mayo de 1989.

Jurisprudencia citada

- DICTAMEN DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA N°68.089, de 1970.
CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, sentencia rol 1144-2015, «ActionLine Chile S.A. contra Claudio Yutronic Rojas y Rodrigo Carmona Millanao», de fecha 23 de octubre de 2015.
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE CHILE, sentencia roles acumulados 3016-16 y 3026-16 «Requerimiento de inconstitucionalidad presentado por un grupo de Senadores respecto de las normas que indica contenidas al proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo, correspondiente al boletín N° 9835-13», de 09 de agosto de 2016.
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DEL REINO DE ESPAÑA, sentencia 11/1981, recaída en requerimiento de inconstitucionalidad, Rol N°192/1980, obtenida de https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1981-943.

Sobre el autor

Augusto Quintana Benavides es Abogado y Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Concepción. Es Magíster en Derecho Público con mención en Derecho Constitucional de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Profesor Asistente de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile.