

HUELGA Y SERVICIOS ESENCIALES.
ANÁLISIS DEL MODELO CHILENO DE PROHIBICIÓN

Strike and essential services.
Analysis of the Chilean prohibition model

KARLA VARAS MARCHANT¹
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Resumen

El trabajo examina los criterios que delimitan el ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga desde una perspectiva crítica. El estudio parte con una descripción de los modelos de regulación del derecho de huelga en el ámbito de los servicios esenciales, para posteriormente referirse al modelo prohibitivo vigente en Chile. Se analiza la incorporación al listado prohibitivo de la empresa Transbank, concluyéndose que con su inclusión se extiende indebidamente el concepto de esencialidad.

Palabras clave

Derecho de huelga, servicios esenciales, modelo prohibitivo.

Abstract

The paper examines the criteria that delimit the scope of the prohibition of the exercise of the right to strike from a critical perspective. The study begins with a description of the regulation models of the right to strike in the field of essential services and later details the prohibitive model in force in Chile. The inclusion of the Transbank company in the prohibitive list is analyzed, concluding that its inclusion unduly extends the concept of essentiality.

Key words

Right to strike, essential services, strike ban.

Introducción

La huelga, en tanto derecho fundamental², no es un derecho absoluto o ilimitado, ya que debe interactuar y coordinarse con los demás derechos fundamentales³. En esta interacción, pueden generarse choques o colisiones que el derecho debe resolver.

¹ Profesora de Derecho del Trabajo Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile. Correo electrónico: karla.varas@pucv.cl.

² En palabras de la Corte Suprema, la huelga no solo es un derecho constitucional implícito, sino que, además, “*un recurso ineludible para obtener lo que el segmento laboral percibe necesario*”, esto es, “*lograr mejoras en sus condiciones y situación social*”. Se trata de un derecho fundamental vinculado indirectamente al bien común “*por cuanto el trabajo no sólo es un derecho del ser humano, sino el medio a través del que humaniza la realidad y se constituye en miembro activo de la comunidad*”. Corte Suprema, Rol Nº 3514-2014, 4 de diciembre de 2014, caratulada “*Inspección Comunal Santiago Sur Oriente con Comercial Promolinks S.A.*”. El referido criterio ha sido ratificado en los siguientes fallos de unificación pronunciados por la Corte Suprema, Rol Nº 10.444-2014, de 29 de enero de 2015, caratulada “*Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco con Carvajal y Empaques S.A.*”; Corte Suprema, Rol Nº 15.293-2014, 12 de mayo de 2015, caratulada “*Inspección Provincial del Trabajo de Santiago con RGM Mallas de Alambre Limitada*”.

³ En ese sentido: MARTÍN (1979), p. 249; RAMÍREZ (1980), p. 444; MATÍA et al. (1982), pp. 136-137; DE LA VILLA et al. (1983), p. 298; DURÁN (1988), p. 9; GARCÍA (1989), p. 487; VON POTOBOSKY (1991), p. 89; CASSAGNE (1993), p. 74; OJEDA (1995), p. 480; TORRENTE (1996), pp. 26-27; VALDÉS DAL-RÉ (2002), p. 755; VIVERO (2002), p. 60; TERRADILLOS (2005), p. 47; SUPIOT (2005), p. 270; FERNÁNDEZ (2006), pp. 117-118; MONTOYA (2010), p. 4; y GARATE (2013), p. 51.

El choque o colisión que podría generarse entre la huelga y los demás derechos fundamentales reconocidos en un determinado ordenamiento jurídico⁴ configurarán o determinarán los límites a su ejercicio, problemática que se reconduce al estudio de los servicios esenciales.

No existe un concepto uniforme de servicio esencial. Para su conceptualización se puede recurrir a la técnica de la cláusula general –conexión con los derechos fundamentales de terceros–; a la técnica enumerativa; a la técnica de las categorías abstractas y, finalmente, a la combinación de las técnicas de cláusula general o categorías abstractas con la técnica enumerativa⁵.

Para una correcta conceptualización, la noción de servicios esenciales debe estar en conexión con los derechos fundamentales de terceros, distinguiéndose entre una acepción amplia –conexión con todos los derechos fundamentales–; una intermedia –conexión con algunos derechos fundamentales–, o una estricta –conexión con los derechos fundamentales de carácter vital e inaplazables–.

Junto a esta identificación o conexión, se puede consagrar un listado o catálogo (abierto o cerrado), de los servicios reputados esenciales a efectos del ejercicio del derecho de huelga. De no preverse tal listado, deberá delegarse en la autoridad gubernativa, judicial u órgano *ad hoc*, la tarea de calificar qué servicios tendrán el carácter de esencial.

Resuelto el tema de la delimitación conceptual, hay que hacerse cargo del conflicto derivado de la colisión del derecho de huelga con derechos fundamentales de terceros, para lo cual existen las siguientes alternativas: (1) fijar *a priori* cuál de los derechos prevalecerá ante una eventual situación de conflicto: la huelga o los derechos fundamentales de terceros; (2) fijar la prioridad de los derechos en juego ante una situación concreta de conflicto y, (3) abandonando la idea de derechos prioritarios o prevalentes, donde uno de ellos anulará por completo el ejercicio del otro, buscar mecanismos de conciliación o armonización que permitan el ejercicio, aunque limitado, de los derechos en conflicto⁶.

La primera de las alternativas con que cuenta el ordenamiento jurídico supone dar prioridad absoluta a alguno de los derechos en conflicto: la huelga o los derechos fundamentales de terceros. Es lo que Ugarte denomina como la “derogación de un principio constitucional por otro”⁷. Pues bien, de otorgarse prioridad al derecho de huelga, su ejercicio en el campo de los servicios esenciales no estará sometido a especiales restricciones, debiendo ajustarse al régimen general⁸. En cambio, si se otorga primacía o prioridad a los derechos fundamentales de terceros, el ejercicio del derecho de huelga en el campo de los servicios esenciales estará prohibido, lo que dará lugar al modelo prohibitivo de la huelga en los servicios esenciales⁹.

Este modelo prohibitivo puede tener una versión extrema –la prohibición se extenderá a las empresas o sectores cuya finalidad sea la satisfacción de todos los derechos fundamentales de terceros–, o una versión reducida, el cual se caracteriza por fijar el ámbito de prohibición de la huelga en base al concepto estricto de servicios esenciales, es decir, solo se excluirá el ejercicio del derecho en aquellas actividades cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, salud o seguridad de las personas en toda o parte de la población –los derechos fundamentales de

⁴ Cuando los derechos son ejercitados en una misma situación fáctica se producirá un choque entre los mismos, cuestión que la doctrina ha denominado como “colisión de derechos fundamentales”. UGARTE (2013), p. 41.

⁵ VIVERO (2002), pp. 116 y ss.; VALDÉS (2002), pp. 769-771.

⁶ VARAS (2019), p. 50.

Baylos, esbozando los diversos modelos de regulación del derecho de huelga en los servicios públicos, da cuenta de 3 posibles respuestas: (1) la negación del derecho de huelga; (2) su reconocimiento condicionado al cumplimiento de una serie de requisitos formales; (3) reconocimiento indiferenciado del derecho de huelga para todos los trabajadores, sin más límites que los fijados de forma general para el mismo. BAYLOS (1977), p. 55. Un análisis más reciente puede encontrarse en BAYLOS (2018).

⁷ UGARTE (2013), p. 42.

⁸ Cassagne se muestra partidario de la técnica de los derechos prevalentes, en específico, de la prevalencia de los derechos de terceros, al entender que “su jerarquía y valoración social resulta superior a los derechos sectoriales y, aun, individuales”. CASSAGNE (1993), pp. 35-36.

⁹ Siguen este modelo países como Chile, Bolivia, República Dominicana, República Eslovaca, Malta y Polonia.

carácter vital—, en concordancia con la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁰.

El modelo prohibitivo constituye la respuesta más radical al conflicto derivado del ejercicio del derecho de huelga en el campo de los servicios esenciales, ya que implica negar a un colectivo importante de trabajadores el ejercicio de un derecho fundamental. Pese a esta radicalidad, es un modelo que cuenta con la aprobación del Comité de Libertad Sindical de la OIT (CLS), siempre, eso sí, que se restrinja al concepto estricto de servicios esenciales y se consagren medidas compensatorias efectivas para la solución de los conflictos colectivos en tales sectores¹¹.

De seguirse el modelo prohibitivo reducido, habrá que determinar qué sucederá en aquellos casos en que la huelga colisione con derechos fundamentales distintos a los de carácter vital, como, por ejemplo, la libertad de circulación, el derecho a la educación, etc., ¿existirán restricciones adicionales al ejercicio del derecho?

Si se sigue una respuesta afirmativa, la huelga quedará sometida a una restricción especial. En cambio, si se opta por una respuesta negativa, no existirán restricciones adicionales cuando la huelga pudiera afectar derechos fundamentales distintos a los de carácter vital, aplicándose directamente el régimen general¹².

La restricción del derecho de huelga fuera del campo del concepto estricto de servicios esenciales, coincide con el concepto intermedio de “servicios de utilidad pública o de importancia trascendental” elaborado por la OIT. Se trata de servicios que no siendo esenciales, las autoridades pueden establecer un régimen de servicios mínimos con la finalidad de *“evitar daños irreversibles o que no guarden proporción alguna con los intereses profesionales de las partes en conflicto, así como de no causar daños a terceros, es decir, a los usuarios o los consumidores que sufren las consecuencias económicas de los conflictos”*, como por ejemplo, los servicios de transbordadores de islas, puertos, transportes de pasajeros y mercancías, transporte ferroviario, correos, bancos, petróleos y el instituto monetario nacional¹³.

La segunda alternativa o respuesta que puede entregar un ordenamiento jurídico al problema derivado del ejercicio del derecho de huelga en el campo de los servicios esenciales, partiendo de la base que el conflicto entre el ejercicio del derecho de huelga y los derechos fundamentales de terceros constituye un genuino conflicto entre principios, nos señala que debe solucionarse por medio de la técnica de la ponderación y la proporcionalidad, otorgándose preferencia a uno u otro derecho, pero ante un caso concreto de choque o colisión, debiendo primar el que tenga un mayor peso específico¹⁴, en base al análisis de los subprincipios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto¹⁵.

La tercera alternativa de solución, en tanto, busca la conciliación o armonización de los derechos en conflicto, de manera que ambos puedan realizarse, aunque en un menor grado o intensidad de la que existiría en una situación de normalidad. Como se trata de compatibilizar el ejercicio de ambos derechos —el de huelga y el derecho fundamental que resulte afectado por la misma—, ambos derechos resultarán limitados, debiendo existir entre esos límites una relación de proporcionalidad.

Para el modelo o técnica de conciliación, el objetivo no es determinar cuál derecho tendrá prevalencia absoluta frente al otro, sea de manera abstracta o para el caso concreto, sino que alcanzar un punto de equilibrio entre los mismos, de manera que la huelga siga siendo un instrumento de presión hábil para procurar la consecución de las reivindicaciones de los

¹⁰ Rivero, comentando las diversas opciones legislativas para solucionar el conflicto entre la huelga y los derechos fundamentales de terceros, señala que la alternativa de exclusión del derecho de huelga no es una tendencia prevalente, salvo que el concepto de esencialidad se restrinja al de prestaciones vitales. RIVERO (1993), p. 208.

¹¹ GERNIGON et al. (2000), pp. 20, 23 y 24.

¹² VARAS (2019), pp. 185 y ss.

¹³ GERNIGON et al. (2000), pp. 22 y 32.

¹⁴ VARAS (2019), pp. 52 y ss.

¹⁵ Como diría Alexy, para los efectos de determinar cuál de los principios deberá ceder para permitir la realización del que opera en sentido contrario, el juez deberá ponderar las circunstancias específicas del caso a objeto de establecer las relaciones de precedencia entre los principios en colisión en base al peso específico que se le haya asignado a cada uno. ALEXY (2007), pp. 73-76.

trabajadores y, a su vez, que los usuarios puedan gozar de las prestaciones esenciales a fin de no ver amenazados sus derechos fundamentales de manera irremediable¹⁶.

Ese punto de equilibrio será alcanzado por medio del establecimiento de un régimen especial de carácter restrictivo al que deberá sujetarse la huelga. Tal régimen especial podrá venir determinado heterónomamente –por el poder legislativo, gubernativo o judicial–, dando lugar a los modelos de regulación especial de la huelga de carácter heterónomo, o por fuentes autónomas, lo que a su vez dará lugar a los modelos de autorregulación de la huelga en los servicios esenciales, los que podrán ser puros, es decir, fijados unilateralmente por las organizaciones sindicales, o, negociados, es decir, determinados por medio de acuerdos suscritos entre las organizaciones sindicales y empresariales. Entre estos dos polos habrá un punto de intersección que dará lugar a los denominados modelos mixtos de regulación de la huelga en los servicios esenciales, los que combinan fuentes de origen estatal y profesional.

Habiendo revisado las diversas respuestas que puede entregar el derecho ante el choque del derecho de huelga con derechos de terceros, cabe preguntarse qué modelo sigue nuestro país.

En el caso chileno, existe una ordenación constitucional y legal que resuelve autoritativamente el conflicto entre el derecho de huelga y los derechos fundamentales de terceros¹⁷, que es bastante peculiar.

Esta peculiaridad viene determinada porque nuestro legislador ha consagrado una trilogía de limitaciones al derecho de huelga cuando pueda poner en peligro derechos fundamentales de terceros, que van desde la prohibición lisa y llana de su ejercicio, hasta la posibilidad de detener o poner fin a la misma por medio de la acción judicial de reanudación de faenas.

De esta manera, el legislador nacional consagró 3 tipos o clases de límites del derecho de huelga cuyo centro es la protección de esferas jurídicas de terceros –no del empleador–, que afectarán o incidirán en su ejercicio con distinta intensidad¹⁸.

Nos referimos a la prohibición de ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores que se desempeñan en corporaciones o empresas, 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 (artículo 362 del Código del Trabajo); la obligación de prestar servicios mínimos para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o la salud de las personas, y para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios (artículo 359 del Código del Trabajo) y, la acción judicial de reanudación de faenas, que puede ser ejercida ante una huelga o cierre temporal de la empresa que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al medio ambiente, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional (artículo 363 del Código del Trabajo).

El presente trabajo tiene por objeto analizar el primero de los límites descritos –la prohibición de ejercicio del derecho de huelga–, a la luz del caso Transbank, empresa que fue incluida por primera vez al listado de empresas cuyos trabajadores no pueden ejercer el derecho de huelga en el año 2021, por medio de la Resolución Exenta N° 6, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

1. Los servicios esenciales y la prohibición de ejercicio del derecho de huelga

La primera limitación consagrada por el legislador nacional al derecho de huelga es la prohibición lisa y llana de su ejercicio para los trabajadores que prestan servicios en

¹⁶ VARAS (2019), p. 64.

¹⁷ En palabras de Ugarte, es el propio ordenamiento jurídico el que realiza una ponderación legislativa por medio de una regla. UGARTE (2013), pp. 45-46.

¹⁸ Un análisis de estas medidas de limitación se puede ver en: AZÓCAR Y CRUZ (2015), pp. 140-161; ARELLANO (2016), pp. 267-290 y VARAS (2019).

corporaciones o empresas que atienden servicios de utilidad pública o cuya paralización pueda causar un grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional¹⁹.

De este modo, nuestro legislador constitucional, optó por la solución que hemos denominado como la de los derechos prioritarios o prevalentes, ya que determinó *a priori* que ciertos derechos fundamentales de terceros primarán o prevalecerán de forma absoluta por sobre el ejercicio del derecho de huelga.

En concordancia con la prohibición constitucional, el legislador laboral reguló el procedimiento a través del cual se determinarán las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición en comento, tarea que se concreta en la actualidad en el artículo 362 del Código del Trabajo.

1.1. Breve contexto histórico de la prohibición de ejercicio del derecho de huelga en Chile

Haciendo una breve referencia histórica, resulta importante destacar que nuestro primer modelo normativo —el Código del Trabajo de 1931—, no contenía una prohibición al ejercicio del derecho de huelga similar a la actual. El único límite que se consagraba a su ejercicio, vinculado con la protección de esferas jurídicas de terceros, era la denominada reanudación de faenas, medida que podía ser decretada por el Gobierno en los casos de huelgas o cierres de fábricas que pusieren en peligro inmediato la salud o la vida económico o social de la población²⁰.

Hasta el año 1948, fecha de la dictación de la Ley de Defensa Permanente de la Democracia, no existió en nuestro país una prohibición al ejercicio del derecho de huelga para aquellos trabajadores que se desempeñasen en el campo de los servicios esenciales. Fue a partir de la entrada en vigencia de la referida Ley²¹ que se consagró una prohibición para el ejercicio del derecho de huelga, específicamente para los empleados u obreros de empresas o instituciones particulares que tengan a su cargo servicios de utilidad pública²².

Posteriormente, en el año 1958, se dicta la Ley sobre Seguridad Interior del Estado, vigente hasta la fecha, la que tipificó como delito el ejercicio de la huelga en los servicios de utilidad pública²³. Luego, en el año 1973, a raíz del golpe militar, se suspendió la vigencia de los derechos sindicales, entre ellos el derecho de huelga, por lo que su prohibición se extendió a todos los trabajadores, independiente de las actividades que desarrollasen o del sector donde prestaren servicios²⁴.

Esta suspensión total de los derechos sindicales, entre ellos, el derecho de huelga, se extendió hasta el año 1979, fecha en la cual la junta de Gobierno dictó el Decreto Ley N° 2.758 que estableció normas sobre negociación colectiva, y que formó parte del denominado Plan Laboral de la Dictadura Militar.

El artículo 6 del decreto en referencia, es el antecedente inmediato del actual artículo 362 del Código del Trabajo, toda vez que consagró la prohibición de declararse en huelga a los trabajadores que presten servicios en empresas que atiendan servicios de utilidad pública o cuya

¹⁹ Artículo 19 N° 16, parte final, de la Constitución Política.

²⁰ Artículo 539 del Código del Trabajo, de 1931.

²¹ La justificación de que otros cuerpos legales, ajenos al Código del Trabajo, pudiesen establecer límites al derecho de huelga, estaba dado porque la Constitución de 1925, no la consagraba como derecho, por lo que los autores de aquella época estimaron que, al tener un reconocimiento meramente legal, otros cuerpos normativos estaban legitimados para restringir su ejercicio. HUMERES (1957), p. 154.

²² Inciso 2° del artículo 3 N° 4 del Decreto N° 5839, de 1948.

²³ La Ley N° 12.297, de 1958, derogó la Ley de Defensa Permanente de la Democracia y tipificó como delito la huelga en los servicios de utilidad pública en su artículo 11.

²⁴ Con el golpe militar de 1973, se pusieron en marcha medidas limitativas de la actividad sindical, entre las que cabe destacar la suspensión de la presentación y tramitación de pliego de peticiones y conflictos colectivos de cualquier índole, debiendo entenderse prorrogados los efectos de las actas de avenimiento, convenios colectivos, bandos arbitrales y otros instrumentos vigentes, quedando además suspendidas las actividades sindicales en relación a las materias antes referidas. LIRA Y ROJAS (2009), p. 31.

paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

El retorno a la democracia y su período de transición no significaron grandes avances para el reconocimiento efectivo del derecho de huelga, ya que se mantuvieron, casi inalterables, los límites que fueron previstos a su ejercicio por el Plan Laboral²⁵. En lo que respecta a la prohibición de ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales, la Ley N° 19.069 de 1991, que estableció normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, mantuvo la prohibición de declarar la huelga a los trabajadores de empresas que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional²⁶. Posteriormente, cuando se dictaron los textos refundidos, coordinados y sistematizados del Código del Trabajo, el primero en el año 1994 y el segundo en el año 2003, se mantuvo inalterable la prohibición en referencia²⁷.

Finalmente, la reforma laboral del año 2016, mantuvo la restricción más drástica que un ordenamiento jurídico puede imponer sobre el ejercicio del derecho de huelga cuando entra en colisión con derechos de terceros que se encuentran protegidos a un mismo nivel normativo, sin hacer mayores variaciones, salvo en relación al procedimiento para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho de huelga²⁸.

Pasaremos a analizar este modelo de prohibición, delimitando primeramente su campo de extensión, para posteriormente detenernos a examinar el procedimiento escogido por el legislador para la calificación de la esencialidad, analizando finalmente lo sucedido en la empresa Transbank.

1.2. La delimitación del ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga

Ni el constituyente ni el legislador se refirieron a la noción de servicio esencial. Ello no quiere decir que nuestro ordenamiento jurídico laboral no haya previsto algún tipo de solución al conflicto que se deriva del choque entre el derecho de huelga y los derechos fundamentales de terceros, al contrario, como hemos visto, en nuestro país se consagran 3 restricciones o límites al ejercicio de este derecho fundamental, dentro de las cuales se encuentra precisamente la prohibición lisa y llana del derecho de huelga. Ahora, ¿cuál será el ámbito o la extensión de la referida prohibición?

El ámbito de esta prohibición viene fijado desde la norma constitucional (artículo 19 N° 16), la que posteriormente es replicada por el Código del Trabajo en su artículo 362. Señala así nuestro legislador, que no podrán ejercer el derecho de huelga las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional²⁹.

De la redacción de la norma podemos desprender que nuestro legislador, para fijar el ámbito en el cual el ejercicio derecho de huelga estará prohibido, recurrió a una técnica que

²⁵ Un mayor análisis de las medidas político-laborales adoptadas por el Plan laboral se puede encontrar en: PIÑERA (1990); CAAMAÑO (2016), pp. 381-406.

En cuanto a la subsistencia del modelo del Plan Laboral no obstante las reformas laborales post dictadura, véase: MUÑOZ (2017), pp. 427-428; ROJAS (2000), p. 374 y FERES (2008), pp. 17 y ss.

²⁶ Artículo 160 de la Ley N° 19.069, de 1991.

²⁷ Artículo 384 del Código del Trabajo.

²⁸ ARELLANO (2016), p. 286.

²⁹ En cuanto a la delimitación del ámbito de prohibición del derecho de huelga, durante el último proceso de reforma al derecho colectivo chileno (la Ley N° 20.940, de 2017), el legislador prefirió no innovar, manteniendo intactos los criterios en base a los cuales se determinarán los trabajadores que quedarán excluidos del ejercicio del derecho de huelga, pese a las constantes observaciones formuladas por la CEACR de la OIT, organismo que ha indicado al gobierno chileno que el ámbito de prohibición debe estar determinado por el concepto estricto de servicios esenciales, es decir, aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población. A partir de lo anterior, la Comisión ha observado que la legislación vigente en Chile "es sumamente amplia ya que la noción de utilidad pública y la de daño a la economía del país exceden el concepto de servicio esencial (...)". COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (2001).

combina el recurso a categorías abstractas (servicios de utilidad pública y grave daño a la economía del país y al abastecimiento de la población) con la tutela de ciertos y determinados derechos fundamentales de terceros (salud y seguridad).

En consecuencia, la principal problemática que estará detrás de la determinación del ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga radicará en la concreción de las categorías abstractas recién aludidas³⁰, ya que la menor o mayor amplitud que se dé a cada una de ellas determinará a su vez una menor o mayor extensión de la prohibición de un derecho fundamental que es puesto al servicio de los trabajadores para superar las desigualdades que existen en el orden económico y social.

Pues bien, ¿Qué entenderemos por servicios de utilidad pública, grave daño a la economía del país y grave daño al abastecimiento de la población?

Para intentar una interpretación de estos conceptos jurídicos indeterminados, revisaremos cuáles han sido los criterios de la jurisprudencia, tanto administrativa como judicial.

1.2.1. Primera hipótesis: los servicios de utilidad pública

Un conjunto de empresas concesionarias de servicios sanitarios formuló un requerimiento a la Contraloría General de la República, con el objeto que declarase que la Resolución Exenta N° 35/06 de los Ministerios del Trabajo, Defensa y Economía, no se ajustaba a derecho, al no haber sido incluidas dentro del listado de empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga. Señalan los requirentes, que, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley General de Servicios Sanitarios,³¹ las empresas concesionarias de servicios sanitarios atienden servicios de utilidad pública, razón por la cual debieron ser incluidas dentro del listado prohibitivo.

En primer término, el órgano contralor señaló que la norma constitucional, al fijar el ámbito de prohibición de la huelga, indica que quedarán afectos a la misma, además de los funcionarios del Estado y de las Municipalidades, las personas que trabajen en empresas que atiendan servicios de utilidad pública y los trabajadores que presten servicios en empresas cuya paralización puede causar un grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. De esta manera, la norma constitucional distingue dos hipótesis claramente diferenciadas. Por un lado, las empresas que atiendan servicios de utilidad pública, y por otro, aquellas cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

Precisada esta distinción, el organismo contralor sostuvo que respecto de las empresas que atienden servicios de utilidad pública, la prohibición de declarar la huelga opera de manera automática, sin que sea necesario calificar administrativamente los posibles efectos de una eventual paralización, como sí se exige en cambio, respecto de la segunda de las hipótesis.

Por lo tanto, existiendo una empresa que brinda un servicio de utilidad pública, esta debe ser incluida de forma automática en el listado prohibitivo, sin que sea necesario ponderar circunstancias adicionales vinculadas con la repercusión de la huelga en el sector, ni los eventuales daños que se produjesen a la población.

Ahora, ¿cómo define o conceptualiza el órgano contralor a los servicios de utilidad pública?

De acuerdo a lo indicado en el dictamen, los servicios de utilidad pública estarían constituidos por aquellas entidades o empresas cuyo giro o actividad es la entrega de las “prestaciones más básicas e imprescindibles para el bienestar mínimo de la población”, señalando, además, que es la ley la encargada de establecer cuáles son las empresas que brindan servicios de utilidad pública. En consecuencia, si en virtud de una ley una determinada empresa cumple la función de entregar prestaciones que por sus características configuran un servicio de utilidad pública, debe necesariamente incluirse en el listado de empresas cuyos trabajadores

³⁰ Producto de la utilización de esos vaporosos conceptos, la doctrina nacional ha entendido que nuestro país excede el concepto estricto de servicios esenciales postulado por la OIT. En tal sentido, GAMONAL (2011), p. 423.

³¹ D.F.L. N° 382, de 1989.

tendrán prohibido el ejercicio del derecho de huelga, “sin que sea legalmente procedente recurrir a la ponderación de otros factores para incluir o excluir a esa entidad de la enumeración contenida en la resolución conjunta que prevé esta disposición, toda vez que la ley no lo contempla”³².

Este criterio –incorporación inmediata de las empresas que prestan servicios de utilidad pública al listado de prohibición de la huelga– ha sido reiterado en pronunciamientos posteriores, no solo en relación a las empresas concesionarias de servicios sanitarios, sino que además, respecto de las empresas de distribución y transmisión eléctricas, ya que de acuerdo con la Ley General de Servicios Eléctricos³³, tales empresas brindan un servicio de utilidad pública, concluyendo el órgano contralor que “las empresas que, al tenor de la legislación respectiva, atiendan servicios de utilidad pública, por el solo hecho de encontrarse en esa situación, deben ser incluidas en el listado que contiene la señalada resolución”³⁴. Del mismo modo, el órgano contralor estimó que se ajustaba a derecho la incorporación dentro del listado prohibitivo de la empresa GNL Mejillones S.A. que administra el terminal de regasificación de gas natural licuado que abastece el sector minero y energético del norte grande del país, toda vez que se trata de una empresa que de acuerdo con la Ley de Servicios de Gas³⁵ presta un servicio de utilidad pública³⁶.

En consecuencia, conforme a los dictámenes citados, los servicios de utilidad pública se circunscribirían a aquellas actividades que son definidas por ley como de utilidad pública y que son prestadas por particulares bajo un régimen de concesiones, de tal manera que están reguladas en la legislación y sometidas al control del Estado. De esta forma, un concepto que parecía vago y abstracto, ha sido delimitado en términos estrictos, exigiéndose que sea la ley la que atribuya a una empresa el carácter de servicio de utilidad pública, en razón de que su actividad o giro se vincula con la entrega de las prestaciones más básicas e imprescindibles para el bienestar mínimo de la población³⁷.

La jurisprudencia judicial, en tanto, siguiendo los criterios administrativos, ha confirmado la inclusión en el listado prohibitivo de empresas como Enel Distribución Chile S.A., toda vez que se trata de una empresa que presta un servicio de utilidad pública al dedicarse a la distribución, transmisión o transporte de energía eléctrica conforme a las normas legales que lo regulan³⁸.

1.2.2. Segunda hipótesis: el grave daño de determinados bienes jurídicos

En cuanto a la otra hipótesis de prohibición prevista por el legislador constitucional corporaciones o empresas cuya paralización pueda causar un grave daño a la salud, economía

³² En base a los referidos argumentos, el organismo contralor, resolvió que las empresas concesionarias de servicios sanitarios, al prestar un servicio de utilidad pública, deben estar incluidas en la resolución impugnada, especialmente porque de acuerdo con el artículo 5 de la Ley General de Servicios Sanitarios (D.F.L. N° 382, de 1989), a las referidas empresas les corresponde prestar los servicios públicos de producción de agua potable, de distribución de la misma; de recolección de aguas servidas y de disposición de estas últimas, con lo cual que queda claro que tales servicios proveen a la satisfacción de necesidades básicas de la población. Contraloría General de la República, Dictamen N° 37.849, de 21 de agosto de 2007.

³³ D.F.L. N° 4, de 1959.

³⁴ Contraloría General de la República, Dictamen N° 11.512, de 5 de marzo de 2009.

³⁵ D.F.L. N° 323, de 30 de 1931.

³⁶ Contraloría General de la República, Dictamen N° 98.667, de 19 de diciembre de 2014.

³⁷ En cuanto a la jurisprudencia judicial, antes de la entrada en vigencia de la reforma laboral (Ley 20.940, de 2017), los Tribunales emitieron escasos pronunciamientos sobre la prohibición de ejercicio del derecho de huelga, los que se vincularon esencialmente con las potestades que son conferidas por el legislador a los Ministerios del Trabajo, Economía y Defensa, para proceder a determinar cuáles serán las empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho de huelga. Así, ante una acción constitucional deducida por la Federación de Sindicatos del Grupo ENERSIS y otras empresas del sector eléctrico, la Corte de Apelaciones de Santiago sostuvo que no corresponde calificar de ilegal una actuación de la administración que ha sido dictada en base a una norma legal, el ex art. 384, el cual exigía que en el mes de julio de cada año, por resolución de los 3 ministerios recurridos, se determinasen las empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho de huelga. Junto con afirmar la legalidad del acto, la Corte también señala que no es arbitrario, toda vez que la resolución impugnada “no ha sido adoptada por un mero capricho, sino que considerando que las empresas relacionadas con la energía eléctrica son de aquellas a que se refiere la norma constitucional citada y el artículo 384 del Código del Trabajo” (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 4576-2007, de 22 de octubre de 2007).

³⁸ Corte de Apelaciones de Santiago, Reclamación N° 2747-2019, de 1 de septiembre de 2020.

del país, abastecimiento de la población o seguridad nacional—, nos centraremos en el análisis de los bienes jurídicos abstractos que la misma contiene, vale decir, qué quiere significar grave daño a la economía del país y al abastecimiento de la población.

De la revisión de la jurisprudencia administrativa, sólo existe un pronunciamiento donde se calificó como correcta la inclusión en el listado prohibitivo de la empresa Sociedad Nacional de Oleoductos S.A., al estimarse que una eventual paralización de sus actividades causaría grave daño al abastecimiento de la población, concurriendo entonces la hipótesis de prohibición en análisis. Para llegar a la referida conclusión —que una eventual paralización de la empresa provocaría un grave daño al abastecimiento de la población—, la autoridad tuvo en vista la información proporcionada por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, la que señaló que la empresa en cuestión provee de combustible a una población estimada de 5 millones de personas, gran parte del cual es empleado en el transporte público metropolitano y en el aéreo. Además, actúa como empresa de transporte con dedicación exclusiva para algunos puntos de abastecimiento específicos, que suministran combustible a gran parte de la población³⁹.

En consecuencia, de acuerdo a la tesis sustentada por el organismo contralor, para los efectos de determinar cuándo la paralización de una empresa puede provocar un grave daño al abastecimiento de la población, se debe analizar la importancia que esta tiene en el sector de que se trate, en este caso, en el abastecimiento de combustible, para así determinar cuál sería la población eventualmente afectada por una paralización de sus actividades. En caso de que la empresa ocupe una importante porción del mercado de abastecimiento de combustible y, por ende, el porcentaje de población afectada con una eventual paralización de sus actividades es alto, entonces, se cumpliría el supuesto previsto en la norma, ajustándose a derecho la inclusión de la empresa en el listado prohibitivo. En cambio, de tratarse de una empresa con escasa participación en el mercado, no se justificaría su inclusión en el listado prohibitivo, ya que una eventual paralización de actividades no provocaría un desabastecimiento para la población. En definitiva, el criterio determinante es el carácter monopólico o no de la empresa de que se trate.

Resulta importante señalar que la anterior redacción de la norma, contenida en el ex artículo 384 del Código del Trabajo, cuando se refería a las empresas cuya paralización puede causar grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, exigía que las mismas comprendieran parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implicase la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población. Esta exigencia fue eliminada en la nueva redacción, pero de ello no se debe desprender que para aplicar la prohibición no sea necesario analizar la magnitud o extensión del eventual daño que pueda ocasionar la paralización de actividades, ya que al exigirse por el legislador que se trate de “un grave daño”, se está queriendo significar que la paralización debe derivar en la imposibilidad de satisfacer los derechos fundamentales que la norma tutela. Es decir, no basta para que la autoridad competente califique como esencial a alguna empresa la mera circunstancia de que la misma tenga por objetivo satisfacer alguno de los bienes jurídicos indicados por el legislador, por ejemplo, una clínica privada que satisface el derecho constitucional a la salud, ya que sabemos que en la actual configuración del sistema privado de salud, la paralización de actividades que se pueda producir en alguna clínica no conllevará la imposibilidad total para que la población o una parte de ella, pueda recibir atención de salud para casos graves y urgentes. Por lo demás, en esos casos, podrá recurrirse a la institución de los servicios mínimos.

La amplitud del ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga se aprecia con más nitidez cuando se hace referencia al criterio de grave daño a la economía del país, toda vez que en este caso las restricciones al derecho de huelga se vincularían con las eventuales dificultades que esta pueda provocar en el desarrollo de la actividad económica, lo que abriría las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicativas. Este criterio, por lo

³⁹ Contraloría General de la República, Dictamen N° 96.837, de 4 de diciembre de 2015.

demás, no se aviene con la doctrina del propio CLS, el que si bien admite como legítimo que pueda existir un espacio de prohibición del ejercicio del derecho de huelga, precisa que cuando las huelgas y otras acciones conexas puedan tener repercusiones perjudiciales para el comercio y el intercambio, tales consecuencias no convierten de por sí al sector afectado en un servicio esencial, no siendo admisibles en consecuencia la imposición de restricciones o límites a su ejercicio⁴⁰.

En las observaciones formuladas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT al gobierno chileno (CEACR), respecto de la nueva configuración de los límites del derecho de huelga tras la Ley N° 20.940, se reiteró que la determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga cubre potencialmente servicios que van más allá de la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término, toda vez que, *“(…) la noción de utilidad pública y la de daño a la economía son más amplias que las de servicios esenciales”*⁴¹.

El criterio en análisis –grave daño a la economía del país–, históricamente ha sido utilizado para justificar la incorporación al listado prohibitivo del Banco Central. En efecto, en la primera resolución dictada bajo el modelo de calificación instaurado por la Ley 20.940⁴², se fundó su incorporación en la necesidad de garantizar la estabilidad de la moneda y el normal funcionamiento de los pagos internos y externos del país. Sin embargo, dicho fundamento no se conecta con la tutela o protección de derechos fundamentales de terceros, únicos intereses que desde el estándar internacional justifican la restricción más severa al ejercicio del derecho del derecho de huelga. Posteriormente, la resolución del año 2019⁴³ mantiene dicha calificación, señalando que el Banco Central, al ser el órgano encargado de velar por la estabilidad de la moneda y el normal funcionamiento de los pagos internos y externos, regular la cantidad de dinero y crédito en circulación, la ejecución de operaciones de crédito y cambios internacionales, así como, la dictación de normas en materia monetaria, crediticia, financiera y de cambios internacional, una eventual huelga, pondría en grave riesgo la economía del país. Cabe destacar, que, bajo el antiguo sistema de calificación de esencialidad, año 1990 en adelante, el Banco Central ha sido incluido en el listado prohibitivo de forma sistemática.

En la resolución del año 2021⁴⁴, por primera vez, junto al Banco Central, se incorpora al listado prohibitivo bajo el criterio de grave daño a la economía del país la empresa Transbank, incorporación que fue polémica dado que se encontraba en pleno proceso de negociación colectiva.

A continuación, y en base al marco normativo expuesto, analizaremos la calificación de esencialidad que recayó sobre la empresa Transbank S.A., a fin de determinar si se ajustó a los criterios de la norma constitucional y, a su vez, a los estándares del derecho internacional de los derechos humanos.

2. El procedimiento de calificación de la esencialidad de un servicio a propósito del caso Transbank

En cumplimiento del mandato constitucional, el legislador laboral reguló el procedimiento en base al cual se determinarán las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición de ejercicio del derecho de huelga⁴⁵.

En el sistema chileno el órgano encargado de realizar la calificación de esencialidad de un servicio es la autoridad gubernativa, representada por tres ministerios: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo.

⁴⁰ OIT (2006), párrafo 592, p. 128.

⁴¹ COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (2016).

⁴² Resolución Exenta N° 133 de 28 de julio de 2017, publicada en el Diario Oficial el 5 de agosto de 2017.

⁴³ Resolución Exenta N° 173, de 31 de julio de 2019, publicada en el Diario Oficial el 29 de agosto de 2019.

⁴⁴ Resolución Exenta N° 6, de 30 de julio de 2021, publicada en el Diario Oficial el 1 de septiembre de 2021.

⁴⁵ Artículo 362 del Código del Trabajo.

Dicha calificación es efectuada cada dos años, dentro del mes de julio, previa solicitud fundada de parte.

El procedimiento lo podemos resumir de la siguiente manera. Antes del 31 de mayo del año respectivo, las empresas o corporaciones interesadas en integrar el listado prohibitivo deben elevar una solicitud a la autoridad gubernativa competente. Recibida la solicitud, esta debe ser puesta en conocimiento de la contraparte trabajadora, para que, dentro del plazo de 15 días, formule las observaciones que estime pertinentes. Luego de recabarse las observaciones de la parte contraria, la solicitud deberá ser resuelta en el mes de julio del año respectivo por medio de una resolución conjunta de los ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo.

La primera observación que cabe realizar a este procedimiento⁴⁶, es que consagró una titularidad ampliada respecto de quienes pueden elevar la solicitud para entrar al listado prohibitivo, olvidando quiénes son los titulares de los derechos en conflicto. En efecto, siguiendo una técnica legislativa que se estima errónea, se confirió a la parte empleadora la titularidad para elevar la solicitud, siendo que dicha parte no representa ninguno de los intereses en conflicto: ni la de los trabajadores –titulares del derecho de huelga–, ni la de los usuarios de los servicios esenciales –titulares de los derechos fundamentales que se verían afectados por una eventual paralización de los trabajadores–. Con esta definición legislativa se corre el riesgo de que la parte empleadora haga primar su interés de reservarse espacios de inmunidad frente a la huelga, antes que la genuina o verdadera protección de los usuarios de los servicios esenciales, que es precisamente el objetivo que persigue la medida de prohibición. Precisamente, el caso que analizaremos, versa sobre una calificación de esencialidad, donde el claro propósito perseguido por la empresa es resguardarse ante una eventual huelga.

Una segunda observación que cabe realizar es que, si bien el legislador señala que la resolución que fija el listado prohibitivo debe ser dictada previa solicitud de parte, cada dos años, dentro del mes de julio, no hay ninguna referencia a sus requisitos de fondo. No obstante, como todo acto de un órgano público que restringe un derecho fundamental, debe estar debidamente motivado. Este deber de motivación es una exigencia derivada del carácter de derecho fundamental de la huelga, lo que cobra especial relevancia en nuestro sistema, dado que a través de esta medida un número importante de trabajadores se verá impedido de ejercer la principal, sino única, herramienta de presión para la defensa de sus intereses. En razón de lo anterior, los trabajadores afectados por la medida de prohibición de la huelga tienen el derecho de conocer los motivos por los cuales la autoridad política decidió sacrificar su derecho de huelga, con expresa identificación del derecho fundamental que se pretende resguardar con la medida de prohibición⁴⁷, y las consecuencias que una eventual paralización pudiese generar en su goce y disfrute, de manera que se vean seriamente amenazados⁴⁸. Junto con ello, la autoridad deberá explicar debidamente por qué la medida a adoptar ha sido la prohibición del ejercicio del derecho de huelga y no otra más benigna, como son los servicios mínimos, sobre todo si consideramos que los criterios o supuestos normativos que habilitan para la aplicación de una u otra medida son prácticamente coincidentes⁴⁹.

⁴⁶ Este procedimiento comenzó a regir en abril del año 2017. Previo a ello, la determinación de las empresas esenciales o estratégicas era una potestad oficiosa de la autoridad pública (ex artículo 384 del Código del Trabajo).

⁴⁷ Este requisito de motivación emana de la propia Constitución Política, al consagrarse los principios de probidad y transparencia de los actos de la administración del Estado (artículo 8 de la Constitución Política).

En el ámbito legal, en tanto, se exige que todos los actos de la administración del Estado estén fundados, de manera que permitan a los ciudadanos comprender los motivos de las decisiones adoptadas, especialmente cuando a través de los mismos se pueda afectar algunos de sus derechos (incisos 1, 2 y 3º del artículo 11 bis de la Ley Nº 18.575, de 1986 y artículo 11 de la Ley Nº 19.880, de 2003).

⁴⁸ Como explica Vivero, “uno de los límites de los límites de los derechos fundamentales es el principio de justificación constitucional, según el cual toda limitación de un derecho fundamental debe encontrar su fundamento en la propia Constitución, aunque sea implícitamente”. VIVERO (2002), p. 294.

⁴⁹ En efecto, de acuerdo con el artículo 359 del Código del Trabajo, los bienes jurídicos que se resguardan por medio de la institución de los servicios mínimos son: protección de los bienes corporales e instalaciones de la empresa; prevención de accidentes; garantizar la prestación de servicios de utilidad pública; atender las necesidades básicas de la población, incluidas las relacionadas con la vida, la seguridad o salud de las personas y, la prevención de daños ambientales o sanitarios. En ese sentido, MARZI (2017), p. 342.

La falta de una debida fundamentación constituirá una vulneración al derecho de huelga, que habilitará a los afectados a pedir la declaración de nulidad del acto o, al menos, de aquella parte del acto que no haya cumplido con tal exigencia.

Pues bien, en el año 2021, la empresa Transbank S.A., eleva por primera vez la solicitud de incorporación al listado prohibitivo, fundado en que prestan varios servicios cuya paralización –por su naturaleza– causaría grave daño al abastecimiento de la población y a la economía del país, debiendo asegurar su continuidad operacional, para el normal desarrollo de la economía nacional.

La Resolución Exenta Nº 6, publicada en el Diario Oficial el 01 de septiembre de 2021, resuelve acoger la solicitud e incorporar a la empresa Transbank S.A. en el listado prohibitivo. Para ello, la autoridad competente, tiene presente, por un lado, que la empresa presta servicios destinados a facilitar el cumplimiento de los fines de las entidades financieras, y de otro, que constituye el principal operador de tarjetas de pago en el país, representando cerca del 93% de los pagos efectuados con tarjeta durante el año 2020, con cerca de 200 mil comercios afiliados en el país. En base a lo anterior, la autoridad gubernativa concluye que Transbank es un agente relevante dentro del sistema de pago de bajo valor, cumpliendo un rol primordial en la economía nacional. En definitiva, resuelve acoger la solicitud, ya que *“(…) una eventual paralización de sus servicios puede impactar de forma negativa y relevante el funcionamiento de la cadena de pagos y del sistema de pagos de bajo valor, afectando a consumidores, comercios afiliados y emisores de tarjetas, repercutiendo por tanto en la economía nacional”*.

El criterio bajo el cual se incorporó al listado prohibitivo a la empresa Transbank, es sin duda uno de los más polémicos y cuestionables, ya que excede con creces el concepto estricto de servicio esencial acuñado por la OIT y que, desde la perspectiva internacional, constituye el estándar para fijar el ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga⁵⁰. En ese contexto, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en el caso *“ex trabajadores del organismo judicial Guatemala”*, nos recuerda que: *“Si bien el derecho de huelga no es absoluto, y puede ser limitado por ley, las restricciones deberán tener en cuenta el propósito de dicho derecho, de manera que los trabajadores y trabajadoras no vean restringido su derecho indebidamente o este resulte inoperante en la práctica”*. En el presente caso, bajo un criterio que escapa al concepto estricto de servicio esencial, se priva de manera absoluta a los trabajadores de la empresa Transbank del ejercicio de un derecho fundamental que, en palabras de la Comisión, tiene un componente instrumental, ya que a través de su ejercicio se consiguen *“otros derechos fundamentales en el ámbito laboral, el equilibrio en las relaciones entre empleadores y trabajadores, la resolución de conflictos colectivos laborales y la materialización del respeto de la dignidad humana y los derechos laborales, es decir se convierte en cauce del principio democrático participativo dentro de la esfera del trabajo”*⁵¹.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en opinión consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021, teniendo en consideración los diversos instrumentos del *corpus juris* internacional en materia de derechos humanos, sostuvo que si bien el ejercicio del derecho de huelga puede estar sujeto a limitaciones y restricciones previstas por la ley, con la finalidad de salvaguardar el orden público, proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y libertades de los demás, éstas deben ser interpretadas de manera restrictiva, *“en aplicación del principio pro persona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico”*. En el caso en estudio, se privó a los trabajadores de la empresa Transbank del ejercicio del derecho de huelga, bajo el pretexto de ser una empresa esencial.

Por otro lado, el criterio de grave daño a la economía nacional desconfigura la doctrina de los límites externos de los derechos fundamentales, puesto que, al no estar en conexión con la

⁵⁰ OIT (2006), párrafo 592, p. 128.

⁵¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Caso Nº 12.432 ex trabajadores del organismo judicial de Guatemala, Informe Nº 157/19, aprobado en la sesión Nº 2154 celebrado el 28 de septiembre de 2019.

tutela de algún derecho fundamental de tercero⁵², extiende indebidamente el ámbito de restricción del derecho fundamental de huelga⁵³.

2.1. Una extraña coincidencia: inclusión en el listado prohibitivo en pleno proceso de negociación colectiva

La incorporación de la empresa Transbank al listado de prohibición del ejercicio del derecho huelga se efectuó en pleno desarrollo del proceso de negociación colectiva reglada, lo que provocó serios cuestionamientos a la decisión de la autoridad gubernativa⁵⁴.

En efecto, la negociación colectiva reglada se inició con fecha 2 de julio de 2021, y el día 30 de agosto, tras el fracaso de las negociaciones directas, las y los trabajadores involucrados en la negociación aprobaron la huelga con el 96% de los votos. Posteriormente, se publica en el Diario Oficial la Resolución Exenta N° 6 que incluye, por primera vez, a la empresa Transbank en el listado prohibitivo⁵⁵.

A raíz de ello y como el sindicato había aprobado la huelga, la comisión negociadora de la empresa solicita a la Dirección Regional del Trabajo que cite a las partes a audiencia para los efectos designar un tribunal arbitral, ya que los trabajadores no pueden hacer efectiva la huelga al haber sido incorporada la empresa al listado prohibitivo, todo ello, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 386 del Código del Trabajo.

La Dirección Regional del Trabajo resuelve rechazar la solicitud de la comisión negociadora de la empresa, por cuanto entiende que la Resolución Exenta N° 6 rige *in actum*, por lo que no puede desplegar sus efectos en un proceso negociador en curso⁵⁶. De esta manera, luego del fracaso de la mediación obligatoria, se hizo efectiva la huelga en la empresa Transbank no obstante su incorporación en el listado prohibitivo.

La decisión adoptada por la Dirección Regional del Trabajo fue la correcta, toda vez que la Resolución Exenta N° 6, en tanto acto administrativo, es exigible frente a sus destinatarios desde su entrada en vigencia⁵⁷. Además, la propia ley de bases de los procedimientos administrativos consagra el principio de retroactividad, señalando que *“los actos administrativos no tendrán efecto retroactivo, salvo cuando produzcan consecuencias favorables para los interesados y no lesionen derechos de terceros”*⁵⁸.

Del marco regulatorio descrito, queda claro que los actos administrativos producen sus efectos desde su entrada en vigencia⁵⁹, por lo que, en el presente caso, la resolución que fijó el listado de empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho de huelga sólo podía producir sus efectos desde el día 1 de septiembre de 2021 en adelante, sin que le fuera aplicable

⁵² La teoría externa de los derechos fundamentales nos indica que los derechos fundamentales son restringibles en función de su eventual choque o colisión con otros derechos de la misma naturaleza. En ese sentido, UGARTE (2013), p. 72; MATÍA (1996), p. 159.

⁵³ Como explican Coscubiela y Falguera, los límites al ejercicio del derecho de huelga solo pueden venir determinados por su choque con derechos fundamentales de terceros, de manera que, “ningún otro valor social puede ser un elemento jurídicamente limitador del derecho de huelga (alto costo económico, importantes molestias ciudadanas, etc.)”. COSCUBIELA Y FALGUERA (1992), p. 358. En el mismo sentido, Rivero nos recuerda que no cabe confundir huelgas que pueden causar perjuicios a la economía del país, con huelgas ejercidas en el ámbito de los servicios esenciales. RIVERO (1993), p. 209.

⁵⁴ La CUT calificó dicha decisión como una grave violación de los derechos de trabajadoras y trabajadores, especialmente porque el sindicato ya había votado la huelga, impidiendo de este modo el ejercicio de herramientas esenciales para enfrentar la negociación colectiva. *“A propósito del bloqueo de la huelga de Transbank: al hablar de empresas estratégicas el gobierno solo se preocupa de sostener las utilidades de grandes empresas”*. CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT) (2021).

⁵⁵ Si bien es cierto que a partir de la reforma de la Ley N° 20.940, de 2017, tal incorporación se hace previa solicitud de parte, y, era la primera vez que la empresa elevaba dicha solicitud, hay que recordar que previo al año 2017 (fecha de entrada en vigencia de la reforma laboral), era la autoridad triministerial la que de oficio, en el mes de julio de cada año, publicada el listado de empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho de huelga, donde la empresa Transbank jamás había sido incorporada.

⁵⁶ Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Poniente, Ordinario N° 001004, de 2 de septiembre de 2021. Contra el referido ordinario la empresa interpuso un recurso de protección por haberse habilitado el derecho de huelga del sindicato, siendo que la empresa había sido incorporada al listado prohibitivo, recurso que posteriormente fue desistido (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N° 38.238-2021).

⁵⁷ Artículos 3 y 51 de la Ley de Bases de los Procedimientos Administrativos.

⁵⁸ Artículo 52 de la Ley de Bases de los Procedimientos Administrativos.

⁵⁹ Al respecto véase: CORDERO (2006), pp. 119 y ss.

la hipótesis de retroactividad prevista en la ley, ya que sus consecuencias son negativas para los trabajadores al verse privados de forma absoluta del ejercicio del derecho de huelga.

2.2. La impugnación de la calificación de esencialidad realizada por la autoridad administrativa

Como a través de la calificación de servicios esenciales se restringirá de la forma más severa un derecho fundamental, deben existir vías idóneas para permitir su revisión judicial, revisión que podrá abarcar diversos aspectos, tales como competencia, cumplimiento de formalidades; existencia de motivación; fundamentos fácticos y jurídicos; razonabilidad de la medida, proporcionalidad, entre otros⁶⁰.

La Ley N° 20.940 consagró un mecanismo específico de impugnación de la resolución triministerial que fija la nómina de empresas cuyos trabajadores no podrán declarar la huelga, cuyo conocimiento es entregado a la Corte de Apelaciones⁶¹.

El mecanismo opera de la siguiente manera. Una vez publicada en el Diario Oficial la nómina de empresas cuyos trabajadores tendrán prohibido el ejercicio de la huelga, la empresa o los afectados, podrán interponer reclamo en contra de la resolución en comento, dentro de los 15 días siguientes, ante la Corte de Apelaciones de Santiago o la del lugar donde se encuentre domiciliado el reclamante, a elección de este último. Recibida la reclamación, la Corte requerirá el informe conjunto a los ministros que suscribieron el acto reclamado, concediéndole un plazo de 10 días para evacuarlo, pudiendo además decretar orden de no innovar cuando la ejecución del acto impugnado produzca un daño irreparable al recurrente. Evacuado el traslado o teniéndosele por evacuado en rebeldía, la Corte podrá abrir un término de prueba, si así lo estima necesario. Una vez recibida la prueba, ordenará traer los autos en relación para proceder a la vista de la causa. Realizados los alegatos por las partes, la Corte, en caso de dar lugar al reclamo, ordenará la rectificación del acto impugnado y la dictación de la respectiva resolución donde se incluya o excluya a la empresa, según corresponda.

En el caso que estamos comentando, el sindicato de trabajadores de Transbank ejerció su derecho a la impugnación judicial de la resolución triministerial, ingresando el reclamo ante la Corte de Apelaciones de Santiago. A la fecha de cierre de la presente investigación (abril 2022), el reclamo aún no ha sido resuelto⁶².

3. Conclusiones

Los supuestos normativos que fijan el ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga no son los más adecuados. El recurso a conceptos jurídicos indeterminados –servicios de utilidad pública, grave daño a la economía nacional y abastecimiento de la población– genera un riesgo de extensión indebida de la noción de esencialidad producto de su vaguedad e indeterminación⁶³. La incorporación en el listado prohibitivo de la empresa Transbank constituye un ejemplo de aquello.

Es por ello que, siguiendo el criterio de interpretación restrictiva de los límites impuestos a los derechos fundamentales⁶⁴, la norma que establece un ámbito de prohibición del derecho de huelga debe ser leída en dicha clave. Esto equivaldrá a restringir al máximo posible los supuestos en que cabrá la prohibición total del derecho de huelga, dado que se trata del límite más drástico que un ordenamiento jurídico puede imponer al ejercicio de un derecho fundamental.

⁶⁰ ZÚÑIGA (2008), p. 281.

⁶¹ Artículos 362 inciso final y 402 del Código del Trabajo.

⁶² Corte de Apelaciones de Santiago, Rol 3146-2021.

⁶³ VARAS (2019), p. 195.

⁶⁴ Como expresa De la Villa, la huelga es el derecho fundamental y el mantenimiento de los servicios esenciales su límite, por lo tanto, estos últimos deben ser interpretados restrictivamente. DE LA VILLA (2003), pp. 273-274.

¿Cómo se materializa esa interpretación restrictiva de la prohibición de la huelga en los servicios esenciales? En primer término, restringiendo las causales o supuestos previstos para su aplicación a la tutela de los derechos fundamentales de carácter vital, esto es, vida, salud y seguridad, en concordancia con la doctrina de la OIT y con la propia redacción de la norma constitucional que sólo consagra dos derechos fundamentales cuando fija el ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga (salud y seguridad). Esto significa que únicamente los derechos de carácter vital derrotarán de forma definitiva al derecho de huelga⁶⁵.

En segundo término, exigiendo que las circunstancias que permiten la activación de esta prohibición sean especialmente graves. En palabras del propio CLS, que exista una amenaza evidente e inminente para la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población⁶⁶. De no existir esa grave amenaza para el goce de los derechos fundamentales de carácter vital, entonces la prohibición del ejercicio del derecho de huelga carecerá de justificación.

Por otro lado, como en nuestro ordenamiento jurídico el legislador consagró limitaciones adicionales al ejercicio del derecho de huelga –los servicios mínimos– y no fijó con precisión los contornos de cada uno de ellos, para los efectos de determinar cuál de estos límites resulta aplicable en los supuestos de superposición de las categorías jurídicas que fijan su ámbito de aplicación –servicios de utilidad pública y grave daño al abastecimiento de la población–, debemos acudir al principio de proporcionalidad⁶⁷, principal técnica de control material de las limitaciones de los derechos fundamentales⁶⁸. De esta manera, al momento de calificar si una empresa debe o no ingresar al listado prohibitivo, el órgano competente deberá aplicar el principio o test de proporcionalidad, el cual se compone de 3 subprincipios –idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto–⁶⁹.

Para el caso en análisis, la prohibición de la huelga fundado en razones de abastecimiento de la población o utilidad pública, será desproporcionada, atendido que para resguardar tales intereses existe un medio menos gravoso que es igualmente idóneo para el objetivo perseguido –la institución de los servicios mínimos–⁷⁰.

En definitiva, desde una lectura de la huelga como derecho fundamental, nuestro modelo de prohibición sigue un concepto estricto, vinculado exclusivamente con la protección de los derechos a la vida, salud y seguridad de las personas. Esta es la interpretación que se aviene con el estándar internacional que han fijado los órganos de control de la libertad sindical de la OIT, y que reiteradamente se ha solicitado al gobierno chileno cumplir, señalando expresamente “que la noción de utilidad pública y la de daño a la economía son más amplias que la de servicios esenciales”⁷¹.

BIBLIOGRAFÍA CITADA

ALEXY, ROBERT (2007): *Teoría de los derechos fundamentales* (Madrid, Centro de Estudios Constitucionales).

ARELLANO, PABLO (2016): “Servicios mínimos y servicios esenciales: historia de una confusión en tres actos”, en: Arellano, Pablo; Severin, Juan Pablo y Feres, María Ester (Eds.), *Reforma al derecho colectivo del trabajo. Examen crítico de la ley Nº 20.940* (Santiago, Thomson Reuters), pp. 267-290.

⁶⁵ UGARTE (2013), pp. 45-46.

⁶⁶ OIT (2006), párrafo 581, p. 125.

⁶⁷ La doctrina constitucional ha señalado que si bien nuestra Constitución Política no consagra de forma expresa el principio de proporcionalidad, éste se encuentra implícito en las reglas del Estado de Derecho; en la garantía genérica de los derechos establecida en las bases de la institucionalidad que precisamente dan forma al Estado de Derecho (artículos 6 y 7 de la Constitución); en el principio de prohibición de conductas arbitrarias (artículo 19 Nº 2 de la Constitución), y en la garantía normativa del contenido esencial de los derechos (artículo 19 Nº 26 de la Constitución). En ese sentido, NOGUEIRA (2010), p. 374. El Tribunal Constitucional también ha dado aplicación a este principio, por ejemplo, en la sentencia Rol Nº 1.201-08, de 13 de agosto de 2008, considerando 21.

⁶⁸ Bernal, explicando el status jurídico y conceptual del principio de proporcionalidad, da cuenta de que una de las alternativas posibles es considerarlo “como un límite de los límites a los derechos fundamentales”. BERNAL (2007), p. 523. Son partidarios de esta configuración VIVERO (2002), p. 311; MORENO (2008), p. 510.

⁶⁹ ALEXY (2007), pp. 524 y ss.

⁷⁰ En ese sentido, CASTRO (2017), p. 18

⁷¹ COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (2016).

- AZÓCAR, RODRIGO Y CRUZ, ÁLVARO (2015): "Limitaciones al derecho de huelga en Chile: los servicios esenciales, el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la reforma laboral", en: Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Vol. 6, Nº 12), pp. 140-161.
- BAYLOS, ANTONIO (2018): Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga (Albacete, Bomarzo).
- BAYLOS, ANTONIO (1977): "La militarización en los servicios públicos", en: Cuadernos de Derecho del Trabajo (Nº 3), pp. 53-179.
- BERNAL, CARLOS (2007): El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales (Madrid, Centro de Estudios Constitucionales).
- CAAMAÑO, EDUARDO (2016): "Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma", en: Revista de Derecho (Valparaíso) (Nº XLVI, enero-junio), pp. 381-406.
- CASSAGNE, JUAN CARLOS (1993): La huelga en los servicios esenciales (Madrid, Civitas).
- CASTRO, DANIELA (2017): "Servicios esenciales y servicios mínimos como límite al ejercicio del derecho de huelga en Chile", en: Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social (Vol. V, Nº 1), pp. 63-100.
- COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (2001): "Solicitud directa. Adopción: 2001, publicación 90ª reunión CIT (2002). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948 (núm. 87) Chile". Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2201668 [visitado el 8 de enero de 2022].
- COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (2016): "Solicitud directa. Adopción: 2016, publicación 106ª reunión CIT (2017)". Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948 (núm. 87) Chile". Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3297600 [visitado el 8 de enero de 2022].
- CORDERO, EDUARDO (2006): "La eficacia, extinción y ejecución de los actos administrativos en la Ley Nº19.880", en: A.A.V.V., Acto y Procedimiento Administrativo. Segundas Jornadas de Derecho Administrativo. Actas (Valparaíso, Ediciones Universidad de Valparaíso), pp. 109-130.
- COSCUBIELA, JOAN Y FALGUERA, MIQUEL ÁNGEL (1992): "El ejercicio del derecho de huelga y los servicios esenciales a la comunidad. Una propuesta de autorregulación", en: Alarcón, Manuel (Coord.), Constitución y Derecho del Trabajo 1981-1991 (análisis de 10 años de jurisprudencia constitucional) (Madrid, Marcial Pons), pp. 355-371.
- CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES (CUT) (2021): "A propósito del bloqueo de la huelga de TRANSBANK: al hablar de empresas estratégicas, el Gobierno sólo se preocupa de sostener las utilidades de las grandes empresas". Disponible en: <https://cut.cl/cutchile/2021/09/02/a-proposito-del-bloqueo-de-la-huelga-de-transbank-al-hablar-de-empresas-estrategicas-el-gobierno-solo-se-preocupa-de-sostener-las-utilidades-de-grandes-empresas/> [visitado el 25 de marzo de 2022].
- DE LA VILLA, LUIS ENRIQUE; GARCÍA, GABRIEL Y GARCÍA-PERROTE, IGNACIO (1983): Instituciones de Derecho del Trabajo (Madrid, Ceura).
- DE LA VILLA, LUIS ENRIQUE (2003): "Huelga: servicios esenciales y servicios mínimos", en: Albiol, Ignacio (Coord.), Derecho vivo del Trabajo y Constitución, Estudios en Homenaje al profesor Fernando Suarez González (Madrid, La Ley), pp. 269-292.

- DURÁN, FEDERICO (1988): Autorregulación de servicios mínimos en huelgas y paros laborales (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales).
- FÉRES, MARÍA ESTER (2008): Gobiernos progresistas y movimiento sindical, la experiencia chilena (Santiago, Fundación Friedrich Ebert Stiftung).
- FERNÁNDEZ, ROBERTO (2006): Los servicios esenciales como límite al derecho de huelga (Barcelona, Marcial Pons).
- GAMONAL, SERGIO (2011): Derecho Colectivo del Trabajo (Santiago, Abeledo Perrot: Legal Publishing).
- GARATE, JAVIER (2013): Derecho de huelga (Albacete, Bomarzo).
- GARCÍA, JOAQUÍN (1989): "Huelga en servicios esenciales", en: Revista Española de Derecho del Trabajo (Nº 39), pp. 485-498.
- GERNIGON, BERNARD; ODERO, ALBERTO Y HORACIO, GUIDO (2000): Principios de la OIT sobre el derecho de huelga (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo).
- HUMERES, HÉCTOR (1957): La huelga (Santiago, Editorial Jurídica de Chile).
- LIRA, ELIZABETH Y ROJAS, HUGO (2009): Libertad sindical y derechos humanos: análisis de los informes del Comité de Libertad Sindical de la OIT (1973-1990) (Santiago, LOM Ediciones).
- MARTÍN, ANTONIO (1979): "El derecho de huelga en la Constitución de 1978", en: Revista de Política Social (Nº 121), pp. 227-253.
- MARZI, DANIELA (2017): "Reforma a las relaciones sindicales en Chile, o sobre el legislador impasible", en: A.A.V.V., Anuario de Derecho Público (Santiago, Ediciones UDP), pp. 335-353.
- MATÍA, JAVIER (1996): El abuso del derecho de huelga (Madrid, Consejo Económico y Social).
- MONTOYA, ALFREDO (2010): "Para una revisión de los límites del derecho de huelga", en: Revista del Instituto de Estudios Económicos (Nº 2-3), pp. 3-26.
- MORENO, MARÍA (2008): "La huelga en servicios esenciales", en: Cabeza, Jaime y Martínez, Jesús (Coords.), El conflicto colectivo y la huelga: estudios en homenaje al profesor Gonzalo Diéguez (Murcia, Ediciones Laborum), pp. 479-514.
- MUÑOZ, FERNANDO (2017): "La reforma laboral como crisis de la dinámica hegemónica transicional", en: A.A.V.V., Anuario de Derecho Público (Santiago, Ediciones UDP), pp. 427-444.
- NOGUEIRA, HUMBERTO (2010): "El principio de proporcionalidad y su aplicación en Sudamérica por la jurisdicción constitucional, con especial mención al Tribunal Constitucional chileno", en: Carbonell, Miguel (Coord.), El principio de proporcionalidad en la interpretación jurídica (Santiago, Librotecnia), pp. 353-403.
- OJEDA, ANTONIO (1995): Derecho Sindical, 7ª edición (Madrid, Tecnos).
- OIT (2006): La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ª edición (Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo).
- PIÑERA, JOSÉ (1990): La revolución laboral en Chile (Santiago, Editorial Zig-Zag).
- RAMÍREZ, JOSÉ MANUEL (1980): "Huelga y cierre patronal en la Constitución Española", en: A.A.V.V., Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Bayón Chacón (Madrid, Tecnos), pp. 439-466.
- RIVERO, JUAN (1993): "La huelga en los servicios esenciales: complejidad del supuesto y opciones legislativas", en: El derecho de huelga. Seminario Hispano-Alemán en honor de los profesores

Manuel Alonso Olea y Franz Gamillscheg, Revista Facultad de Derecho Universidad Complutense de Madrid (Nº 17), pp. 207-221.

ROJAS, IRENE (2000): "La legislación laboral en Chile en el ámbito de las relaciones colectivas del trabajo: control de la autonomía colectiva", en: Revista *Ius et Praxis* (Vol. 6, Nº 2), pp. 373-396.

SUPIOT, ALAIN (2005): "Informe de síntesis", en: Marzal, Antonio (Ed.), *La huelga hoy en el derecho social comparado* (Madrid, J.M. Bosch Editor), pp. 265-289.

TERRADILLOS, EDURNE (2005): "Límites externos al ejercicio del derecho de huelga y las huelgas ilícitas", en: Baylos, Antonio (Coord.), *Estudios sobre la huelga* (Albacete, Bomarzo), pp. 47-68.

TORRENTE, SUSANA (1996): *El ejercicio del derecho de huelga y los servicios esenciales* (Barcelona, CEDECS).

UGARTE, JOSÉ LUIS (2013): *Derechos fundamentales en el contrato de trabajo* (Santiago, Legal Publishing).

VALDÉS DAL-RÉ, FERNANDO (2002): "Derecho de huelga e interés comunitario: los criterios de solución de un conflicto de derechos fundamentales", en: A.A.V.V., *La democracia constitucional: estudios en homenaje al profesor Francisco Rubio Llorente* (Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales), volumen 1, pp. 753-780.

VARAS, KARLA (2019): *Derecho a huelga: límites derivados de la protección de terceros* (Santiago, Der Ediciones).

VIVERO, JUAN BAUTISTA (2002): *La huelga en los servicios esenciales* (Valladolid, Lex Nova).

VON POTOBOSKY, GERALDO (1991): "La huelga en los servicios públicos esenciales", en: *Revista Debate Laboral* (Nº 8-9), pp. 89-110.

ZÚÑIGA, FRANCISCO (2008): "Control judicial de los actos políticos: recurso de protección ante las cuestiones políticas", en: *Revista Ius et Praxis* (Vol. 14, Nº 2), pp. 271-307.

JURISPRUDENCIA CITADA

CONCESIONARIA SERVICIOS SANITARIOS, UTILIDAD PÚBLICA, HUELGA (2007): Contraloría General de la República 21 de agosto de 2007 (dictamen), Nº 37.849, en: www.contraloria.cl.

FEDERACIÓN DE SINDICATOS DEL GRUPO ENERSIS, CHILECTRA S.A., COMPAÑÍA AMERICANA DE MULTISERVICIOS LIMITADA, COLINA LIMITADA Y OTRAS FILIALES Y FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS DE LA COMPAÑÍA GENERAL DE ELECTRICIDAD CON MINISTRO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO, MINISTRO DE DEFENSA NACIONAL Y MINISTRO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2007): Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago 22 de octubre de 2007 (recurso de protección), Rol Nº 4576-2007, en: www.pjud.cl.

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD DE EVANGELINA SANHUEZA MIRANDA Y ROSA MARÍA TAPIA SORIA RESPECTO DEL ARTÍCULO 4º DE LA LEY Nº 19.260, EN LA CAUSA ROL Nº 6082-2003, SEGUIDO ANTE EL 30º JUZGADO CIVIL DE SANTIAGO Y ACTUALMENTE EN LA CORTE SUPREMA (2008): Tribunal Constitucional 13 de agosto de 2008 (requerimiento de inaplicabilidad), Rol Nº 1.201-08, en: www.tribunalconstitucional.cl/expediente.

TRABAJADORES EMPRESAS ELÉCTRICAS NO HUELGA (2009): Contraloría General de la República 5 de marzo de 2009 (dictamen), Nº 11.512, en: www.contraloria.cl.

INSPECCIÓN COMUNAL SANTIAGO SUR ORIENTE CON COMERCIAL PROMOLINKS S.A (2014): Excelentísima Corte Suprema 4 de diciembre de 2014 (recurso de unificación de jurisprudencia), Rol Nº 3514-2014, en: www.pjud.cl.

CÓDIGO DEL TRABAJO, DERECHOS LABORALES (2014): Contraloría General de la República 19 de diciembre de 2014 (dictamen), Nº 98.667, en: www.contraloria.cl.

Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco con Carvajal y Empaques S.A.” (2015): Excelentísima Corte Suprema 29 de enero de 2015 (recurso de unificación de jurisprudencia), Rol Nº 10.444-2014, en: www.pjud.cl.

INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO CON RGM MALLAS DE ALAMBRE LIMITADA (2015): Excelentísima Corte Suprema 12 de mayo de 2015 (recurso de unificación de jurisprudencia, Rol Nº 15.293-2014, en: www.pjud.cl.

PROHIBICIÓN DECLARACIÓN DE HUELGA, PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES, DAÑO ABASTECIMIENTO DE LA POBLACIÓN (2015): Contraloría General de la República 4 de diciembre de 2015 (dictamen), Nº 96.837, en: www.contraloria.cl.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, caso Nº 12.432 ex trabajadores del organismo judicial de Guatemala, Informe Nº 157/19, aprobado en sesión Nº 2154 de 28 de septiembre de 2019.

SINDICATO DE PROFESIONALES UNIVERSITARIOS DE EMPRESA CHILECTRA S.A. CON MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO (2020): Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago 1 de septiembre de 2020 (reclamación del artículo 402 del Código del Trabajo), Rol Nº 2747-2019, en: www.pjud.cl.

SOLICITUD DE CITACIÓN A AUDIENCIA POR ARBITRAJE OBLIGATORIO (2021): Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana Poniente 2 de septiembre de 2021 (ordinario), Nº 001004, en: www.dt.gob.cl.

SINDICATO DE LA EMPRESA TRANSBANK S.A. CON MINISTRO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO, DE DEFENSA NACIONAL Y MINISTRO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021): Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago (reclamación del artículo 402 del Código del Trabajo), Rol Nº 3146-2021, en: www.pjud.cl.

TRANSBANK S.A. CON MELENDEZ (2021): Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago (recurso de protección), Rol Nº 38.238-2021, en: www.pjud.cl.

NORMAS JURÍDICAS CITADAS

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Diario Oficial, 22 de septiembre de 2005.

CÓDIGO DEL TRABAJO. Diario Oficial, 16 de enero de 2003.

DECRETO CON FUERZA DE LEY Nº 178, Código del Trabajo. Diario Oficial, 28 de mayo de 1931.

DECRETO CON FUERZA DE LEY Nº 382, Ley General de Servicios Sanitarios. Diario Oficial, 21 de junio de 1989.

DECRETO CON FUERZA DE LEY Nº 4/20.018, Ley General de Servicios Eléctricos. Diario Oficial, 5 de febrero de 2007.

DECRETO CON FUERZA DE LEY Nº 323, Ley de Servicios de Gas. Diario Oficial, 30 de mayo de 1931.

DECRETO Nº 5839, Ley de Defensa Permanente de la Democracia. Diario Oficial, 18 de octubre de 1948.

DECRETO LEY Nº 2758, establece normas sobre Negociación Colectiva. Diario Oficial, 6 de julio de 1979.

LEY Nº 12.297, Seguridad Interior del Estado. Diario Oficial, 6 de agosto de 1958.

LEY Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Diario Oficial, 5 de diciembre de 1986.

LEY Nº 19.069, establece normas sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva. Diario Oficial, 30 de julio de 1991.

LEY Nº 19.880, establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado. Diario Oficial, 29 de mayo de 2003.

LEY Nº 20.940, Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Diario Oficial, 1 de abril de 2017.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 133, Determina empresas y corporaciones que se encuentran en alguno de los supuestos previstos por el artículo 362 del Código del Trabajo. Diario Oficial, 5 de agosto de 2017.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 173, Determina empresas y corporaciones que se encuentran en alguno de los supuestos previstos por el artículo 362 del Código del Trabajo. Diario Oficial, 29 de agosto de 2019.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 6, Determina empresas y corporaciones que se encuentran en alguno de los supuestos previstos por el artículo 362 del Código del Trabajo. Diario Oficial, 1 de septiembre de 2021.