

# Actividades Sindicales y Derechos Humanos

Sergio Corvalán

Las organizaciones sindicales se constituyeron tempranamente en un instrumento de expresión de vastos sectores de trabajadores. No puede desconocerse el inmenso aporte de los sindicatos en el logro de importantes conquistas alcanzadas por los trabajadores, muchas de las cuales lograron incluso ser implantadas como sistemas legales de beneficios sociales. La realización de actividades sindicales contribuyó al desarrollo social y político de la sociedad chilena, en especial al proceso de creciente democratización vivido hasta 1973.

Por eso, no puede extrañar, que hayan sido las organizaciones y actividades sindicales -en sus diversas formas- el principal medio de expresión y defensa de los trabajadores en los últimos 10 años, no obstante las numerosas restricciones y prohibiciones de que han sido objeto (1).

Interesa examinar aquí -aunque sea brevemente- la situación del derecho de sindicación y, muy especialmente, los marcos de las actividades sindicales en Chile, desde la perspectiva de los derechos humanos.

## I. Derechos económicos - sociales

La moderna concepción de los derechos humanos sustentada por las Naciones Unidas otorgó desde un comienzo un amplio reconocimiento a los derechos económicos-sociales. En efecto, las Naciones Unidas ya en su Carta de constitución reafirmaron "su fé en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y valor de la persona humana" y se declaró resuelta a "promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de libertad" (2).

Es la búsqueda de éste concepto más amplio de libertad lo que permitirá conseguir el progreso social y elevar el nivel de vida

de las personas.

Acertivamente se establece en el Artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que: "Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho"... "a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

La principal forma de participación y retribución la encuentran las personas en la sociedad moderna a través de su integración en el proceso productivo y de los correspondientes mecanismos de retribución y distribución que ocurren con ocasión de la prestación del trabajo humano. Por eso la Declaración Universal reconoció a la

relación laboral como un derecho humano fundamental al establecer que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo" (3).

De tal modo que el derecho al trabajo conlleva el reconocimiento a toda persona a percibir una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

Las dificultades para establecer sistemas justos y satisfactorias de retribución en la prestación de trabajo originó la conciencia en los trabajadores de organizarse para promover la defensa de sus intereses y derechos a través de organizaciones mutuales y sindicales. Fueron necesarias dramáticas luchas sociales para que esta forma de organización y acción social de los trabajadores alcanzaran el reconocimiento jurídico en las legislaciones de los distintos países. Ello explica también la enorme importancia en la historia social de la Humanidad que tiene el pleno reconocimiento como un derecho humano fundamental que las Naciones Unidas le ha otorgado al consagrar en el Artículo 23, 4. de la Declaración Universal de Derechos Humanos, solemnemente que: "Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

Resulta de interés analizar la estrecha vinculación que existe entre el derecho a tener un trabajo con el derecho a percibir una remuneración equitativa y satisfactoria, y sobre toda la de estos dos derechos básicos con el derecho de toda persona a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la defensa de aquellos intereses. La defensa y promoción de estos

derechos económicos-sociales constituyen un aspecto central de la problemática de los derechos humanos en Chile si se constata que, alrededor de un 30% de las personas en condiciones y que desean trabajar no tienen un empleo, y, aquellos que cuentan con un trabajo, difícilmente aprecian sus remuneraciones como equitativas y satisfactorias.

En estas circunstancias el examen de las posibilidades que las personas tienen para ejercitar el derecho a fundar sindicatos y realizar acciones sindicales para la defensa de sus intereses desde la perspectiva de los derechos humanos es una tarea plenamente actual.

## II. La Actividad Sindical y la Defensa de los Derechos Económico-Sociales.

En los últimos meses los conflictos laborales han ocupado especialmente el centro de la vida social en Chile. Se destacan dentro de las manifestaciones sindicales el desarrollo de movimientos huelguísticos, como un hecho cualitativamente distinto de expresión de la voluntad de los trabajadores.

La huelga, esto es la abstención de trabajar realizada en forma simultánea y concertada por los trabajadores en apoyo de sus reivindicaciones, es sin duda una de las herramientas fundamentales que tienen los trabajadores para la defensa de sus intereses. Es uno de los métodos de lucha más tradicionales y efectivos utilizado por los sindicatos. Este medio de acción sindical encuentra un amplio reconocimiento en la legislación moderna, tanto en la mayoría de los Estados, como en el derecho

internacional. El derecho de huelga es reconocido expresamente por las Naciones Unidas como un derecho humano fundamental (4).

En el transcurso de este año ha sido posible observar en Chile tres importantes formas de acciones sindicales que hicieron uso del derecho a la huelga, que por su actualidad e importancia nos parece interesante reseñar:

### **1. Complejo hidroeléctrico Colbún-Machicura**

Un importante movimiento reivindicativo que desembocó en dos acciones huelguísticas fue realizado por alrededor de 1.200 obreros de la construcción que laboraban para el consorcio chileno-francés CCI-Ingesil S.A. que construye el complejo hidroeléctrico Colbún-Machicura. Una primera huelga había sido sostenida por los trabajadores en noviembre de 1982 con el objeto de obtener la posibilidad -no contemplada por la legislación chilena para este tipo de trabajadores (5)- de negociar colectivamente nuevas condiciones de trabajo y salariales. Dichas conversaciones entre los representantes de los trabajadores y la empresa CCI-Ingesil S.A. se realizaron por más de un mes sin que se lograra un acuerdo sobre los planteamientos reivindicativos de los obreros. Ante esta situación los trabajadores del Complejo en casi su totalidad (de los 1.400 operarios sólo 140 continuaron trabajando) iniciaron una huelga que se prolongó durante 75 días, en apoyo de una plataforma de peticiones económicas que contemplaba: a) el mejoramiento de los salarios en un 25%, con una proposición de cuatro escalas de salarios; b) una gratificación anual para cada trabaja-

dor equivalente a 4,7 sueldos vitales; y c) el establecimiento de una indemnización por años de servicios, en caso de renunciadas voluntarias y por término de faenas. La empresa ofreció durante las "negociaciones" un reajuste diferenciado de las remuneraciones según una tabla que oscilaba entre un 2 y un 20% de aumento, proposición que fué rechazada por los huelguistas. Frente a la negativa del consorcio chileno-francés de continuar las negociaciones con los trabajadores, éstos iniciaron una huelga de hambre en un número de 100 (entre los que se encontraban algunas esposas e hijos de los trabajadores) para apoyar sus reivindicaciones y demostrar su voluntad pacífica de persistir en sus peticiones. La empresa reaccionó despidiendo a estos 100 trabajadores y a la directiva sindical, iniciando un proceso de recontractación de nuevos trabajadores y que terminó con el despido de la totalidad de los huelguistas.

### **2. Manufacturas de Cobre S.A (MADECO)**

La huelga en la empresa Madeco se produce como una acción sindical de apoyo igualmente a peticiones económicas directas planteadas por los sindicatos al empleador en la etapa final del proceso de negociación del nuevo contrato colectivo de trabajo por el que debería regirse las relaciones de trabajo en la empresa a partir de febrero de este año. Esta huelga que los sindicatos 1 y 2 de Madeco acordaron se inició el día 3 de febrero de 1983 y se desarrolló bajo los marcos estrictos de la ley sobre negociación colectiva (6).

Los trabajadores en este caso

persegúan con la paralización de las faenas obtener de su empleador -la empresa Madeco- que aceptara el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo y de remuneraciones, que habría de beneficiar directamente a los trabajadores de dicha empresa que habían suscrito el proyecto de contrato colectivo de trabajo. La reivindicación básica de los huelguistas de Madeco era obtener un reajuste para sus remuneraciones de un 4,9%, con un sistema de reajustabilidad cada cuatro meses que igualara sus remuneraciones de acuerdo con las variaciones que experimenta el IPC (Índice de Precios al Consumidor del Instituto Nacional de Estadísticas), para compensar la pérdida de poder de compra de los salarios a causa de la inflación. Las remuneraciones de los trabajadores de Madeco de ningún modo son apreciadas como equitativas y satisfactorias, si se considera que los huelguistas denunciaron durante el conflicto que la empresa destina al pago de sueldos y honorarios de 10 ejecutivos 2 millones de pesos mensuales, mientras que la remuneración base total mensual que percibían los 354 trabajadores de la empresa ascendía a 5,4 millones de pesos.

El decreto ley 2.576 de 1979 (que es parte del Plan Laboral) otorga al empleador el derecho para contratar nuevo personal durante el período de huelga (7), y en todo caso contempla la sanción de pérdida del empleo -a través de la ficción de la renuncia- para aquellos trabajadores que sostengan la huelga de apoyo a sus peticiones económicas más allá de 60 días.

Estas circunstancias determinaron en el caso de la huelga de Madeco, que los trabajadores al término del 59avo día volvieran a sus puestos de trabajo, debiendo

aceptar la última oferta realizada por la empresa que implicaba el congelamiento de los sueldos y salarios por 8 meses. Así también quedó en evidencia para los trabajadores que el ejercicio del derecho de huelga restringido previsto en el Plan Laboral no resulta adecuado como un instrumento eficaz de lucha sindical para la defensa de los derechos e intereses de los asalariados en conflicto, en las condiciones de aguda crisis económica prolongada y alta cesantía que existen en Chile.

### 3. Huelga general o día de la Protesta Nacional

Un tercer movimiento huelguístico con amplia resonancia y que implicó la movilización de sectores sociales muy amplios (estudiantes, dueñas de casas, etc.) además de las organizaciones sindicales, fue la paralización general de actividades por un día a la que convocó la Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) para el día 11 de mayo de 1983. Aún cuando dicha huelga general en su convocatoria original fue transformada por sus organizadores ante las presiones y amenazas recibidas en un movimiento de protesta nacional de amplia manifestación de voluntad ciudadana, contempló en su origen, desarrollo y objetivos, de variadas formas y métodos de acción sindical, por lo que puede ser caracterizada como una típica acción superior de manifestación sindical.

La acción del día 11 de mayo tenía como objetivo central permitir la exteriorización del descontento general de los trabajadores y otros amplios sectores ciudadanos, en forma simultánea y por medios pacíficos, y restringida a un día de duración.

Desde el punto de vista de la participación de los trabajadores se trató de una huelga de demostración de la voluntad política general -no política partidista- frente a gravísimos problemas que los afectan: la cesantía que afecta directamente a un 30% de la población laboral, y no menos directamente también a los trabajadores que tienen un empleo; y el sistema legal de regulación de las relaciones de trabajo, conocido como Plan Laboral.

En cuanto a sus objetivos y destinatarios éste movimiento huelguístico tiene un carácter cualitativamente distinto de las dos huelgas anteriormente reseñadas.

### III. Participación y Derechos Sindicales

La aparición de los últimos movimientos huelguísticos en Chile, en especial el del día 11 de mayo, pero no tan sólo por su volumen, sino especialmente por sus contenidos y carácter -y en cuanto han explicitado profundos conflictos sociales e institucionales- constituyen un hecho nuevo que vuelve a plantear un problema central de toda sociedad democrática, este es, el de la existencia de canales de participación ciudadana y de organismos intermedios de la sociedad, y sobre todo, la de los derechos y competencias de estos frente a los poderes del Estado.

Su importancia desde la perspectiva de los derechos humanos resulta evidente.

La huelga o protesta nacional ha explicitado dos reivindicaciones básicas de tipo general que tienen como destinatarios a poderes centrales del Estado:

1. la modificación o cambio de una política económica gubernativa

- que ha generado un desempleo que afecta dramáticamente no sólo al 30% de la población laboral que está cesante, sino y de modo muy directo a la masa trabajadora en su conjunto; (8)
2. la derogación del conjunto de leyes conocido como Plan Laboral (9).

El examen de estas reivindicaciones laborales y de las acciones sindicales emprendidas -entre las cuales se ha utilizado la huelga- para demostrar la voluntad de los trabajadores de luchar por su realización, ayuda a revelar la íntima vinculación que existen entre los derechos económicos-sociales y los derechos civiles y políticos, y de modo particular, entre aquellos y el derecho a la participación ciudadana y de igual acceso a las funciones públicas. Se hace patética la exigencia que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de derecho democrático.

Por otra parte, se evidencia que la vigencia de los derechos económicos-sociales, como el ejercicio de los derechos civiles y políticos, no son sino aspectos diversos pero inseparables para la plena realización de los derechos humanos.

Una de las reivindicaciones básicas planteadas por las organizaciones sindicales que adhirieron al día de la protesta nacional es la exigencia moral a la Autoridad para que adopte medidas efectivas (cambio de la actual política económica) para reducir la cesantía y sus efectos. Se solicita así al poder público que adopte medidas concretas orientadas a la participación de las personas en la vida económica del país: "Toda persona tiene derecho a trabajar".

La segunda exigencia planteada, es la modificación o cambio del conjunto de leyes, conocido co-

mo Plan Laboral, y que impide con sus mecanismos restrictivos de negociación colectiva alcanzar un nivel de remuneraciones que los trabajadores estimen equitativos y satisfactorios. En esta demanda esta comprometido el cumplimiento de otro derecho humano económico-social: "Toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria".

La huelga o protesta nacional del día 11 de mayo perseguía como objetivos finales permitir la realización de dos derechos económicos-sociales fundamentales, y puede por eso ser señalada como una acción colectiva de manifestación ciudadana en defensa de los derechos humanos.

La participación ciudadana para la búsqueda de solución de estos problemas mediante el ejercicio de los derechos fundamentales de opinión, de petición, de sindicación y aún del derecho de huelga, resulta plenamente justificada desde la perspectiva de los derechos humanos, y del ordenamiento jurídico nacional.

El derecho a fundar sindicatos, y de éstos a desarrollar libremente sus actividades en defensa de los intereses de los trabajadores, son igualmente derechos humanos que cuentan con un amplio reconocimiento universal, y en el derecho chileno.

#### IV. Las exigencias de los Derechos Económicos-Sociales

La naturaleza global que el conflicto laboral ha adquirido en Chile, arroja luz sobre un aspecto capital de la problemática de los derechos humanos, y que por no ser suficientemente explícita en el caso de los derechos humanos económicos-sociales, ha llevado a al-

gunos autores -cada vez más minoritarios- a restarle importancia a estos, en cuanto derechos humanos positivos, y no meramente "programáticos". En un comienzo se consideró como esencia de los derechos humanos sólo uno de sus aspectos, el de **ser** una protección moral y jurídica para asegurar la libertad y **derechos del individuo** frente al **poder del Estado** cada vez que éste, abusando de su poder, interviniera en la esfera de las atribuciones individuales. Es el resabio de la lucha por proteger al individuo, al ciudadano, frente al Soberano. En este sentido eran concebidos los derechos humanos fundamentalmente como derechos defensivos (*status defensivus*) destinados a inhibir al poder abusivo del Estado frente al individuo. Esta concepción limitada hoy día abandonada, no responde a las actuales exigencias de los derechos humanos en la sociedad moderna que ha otorgado un pleno reconocimiento a los derechos económicos, sociales y culturales.

Los derechos económicos-sociales requieren para su plena realización de una actitud de parte de los poderes públicos. Estos derechos fundamentales de las personas tiene un doble carácter. Por una parte protegen (*status defensivus*) y por otra promueven (*status activus*) a la persona humana.

Desde el punto de vista del poder público plantean la exigencia de proteger a la persona en el ejercicio de estos derechos y simultáneamente el que adopte medidas o políticas tendientes a permitir su realización.

Este doble aspecto del problema que implica la realización de los derechos económicos-sociales, se puede observar con claridad si se analiza el contenido de las reivindicaciones planteadas por la

acción sindical del 11 de mayo:

1. Por un lado se reivindicó derechos humanos económicos-sociales explícitamente consagrados en el ordenamiento jurídico nacional e internacional, como un resguardo, como una defensa (status negativus) de estos derechos amagados en su ejercicio por los efectos de una determinada política gubernativa, y por la imposición y mantenimiento de un conjunto de leyes.

2. Por otra parte, se expresó con esta manifestación ciudadana la exigencia frente a poderes públicos que adopten medidas que le permitan a las personas hacer uso efectivo, la realización de estos derechos, p.e. que se implemente una política que reduzca la cesantía, que se dicten nuevas leyes laborales (status activus).

Estos dos aspectos inseparables para la realización de los derechos económicos-sociales explicitan la fundamentación de los derechos humanos como requerimientos de la igualdad, de la justicia social y de la libertad, entendida como poder (10).

La realización y el pleno ejercicio de los derechos económicos-sociales supone necesariamente la intervención del Estado. Consecuente con este planteamiento la doctrina de los derechos humanos universalmente aceptada, y que sustenta las Naciones Unidas, consagra que: "Toda persona tiene derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país", reconociendo que, "la voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público" (11).

Cuando se ejerce una acción sindical global de interés para el conjunto de los trabajadores de un país, como lo es el cambio de una política gubernativa, o bien se expresa en forma pacífica

la voluntad general de vastos sectores sociales con el objeto de solicitar el cambio de una ley o de un conjunto de leyes, la iniciativa -por la naturaleza misma del problema- debe dirigirse a los poderes centrales del Estado, ya que sólo éstos están en condiciones de satisfacerlas.

Este tipo de acciones reivindicativas, desde el punto de vista de los derechos humanos y del ordenamiento constitucional, son plenamente legítimas, sobre todo si se considera que los afectados por estas medidas y destinatarios de estas leyes, no cuentan con otros mecanismos de representación o participación en la generación, ni en el ejercicio de los poderes públicos en las actuales circunstancias. (12)

## V. Constitución Política y Actividades Sindicales

La Constitución Política del Estado de 1980 reconoce y ampara "a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos"(13).

Los sindicatos son una organización intermedia típica y fundamental que esta contemplada en el ordenamiento constitucional. El fin específico de las organizaciones sindicales es la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores.

Por la importancia y amplitud que tiene este tipo de organización social, la Constitución lo reconoció como un derecho fundamental que asegura para todas las personas (14). Por ello también es de lamentar que la regulación del ejercicio de este derecho haya quedado entregada a la simple ley.

Más lamentable aún es que la

Constitución de 1980 no haya regulado positivamente el derecho de huelga, que es un recurso principal de la acción sindical, sino que se limitó a establecer una limitación de ejercitar este derecho, que afecta a los funcionarios del Estado, de las Municipalidades, y a otros trabajadores que pueden ser exceptuados por la ley en el ejercicio de este derecho constitucional. Sin embargo, el derecho de huelga es un derecho constitucional consagrado en forma amplia para todas las personas (excepto para las cuales expresamente está constitucional o legalmente prohibido).

Es oportuno por otra parte tener presente que se encuentra constitucionalmente consagrado el derecho de "presentar peticiones a la autoridad, sobre cualquier asunto de interés público o privado, sin otra limitación de proceder en términos respetuosos y convenientes" (15). El derecho de elevar peticiones a la Autoridad se encuentra consagrado en forma amplia para todas las personas y puede ser igualmente ejercitado en forma colectiva por los trabajadores u otros sectores sociales a través de sus organizaciones propias y en función de sus fines e intereses específicos.

## 1. Partidos políticos y sindicatos

La Constitución al consagrar la existencia de los partidos políticos estableció una norma de gran trascendencia, al señalar que estos "no podrán intervenir en actividades ajenas a las que le son propias ni tener privilegio alguno o monopolio de la participación ciudadana;(16). Aún cuando una ley orgánica constitucional -que aún no se dicta- regulará las demás materias que les conciernen

a los partidos políticos, es posible extraer desde ya las consecuencias preceptivas de las normas constitucionales vigentes.

El Art. 19,15, inciso 5, debe ser entendido en la lógica estricta que vincula las dos normas que contiene: por una parte, los partidos políticos no podrán intervenir en actividades ajenas a las que le son propias. Las actividades propias de los partidos políticos habrán de ser reguladas aún por la ley, pero en todo caso estas por la naturaleza de la organización deberán ser actividades políticas. Pero aún aquí no tienen privilegio alguno, ni monopolio de la participación ciudadana. Las actividades políticas específicas (partidistas) sólo podrá ser realizada lícitamente por los partidos políticos. Sin embargo otras formas de actividades ciudadanas que igualmente pueden ser motivadas o aspirar a la realización de finalidades políticas no partidarias, como pueden serlo la representación gremial o sindical de intereses para que se modifique una ley, por ejemplo, o para que se realice una obra pública, etc., pueden articularse mediante el ejercicio del derecho constitucional de petición, o a través de acciones de los organismos intermedios de la sociedad, siempre que estos actúen en el campo de sus competencias específicas.

Los límites y autonomías específicas de los organismos intermedios se encuentran expresamente señalados en la preceptiva constitucional. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes no podrán intervenir en actividades políticos-partidistas, y viceversa. Aún más, se contemplan sanciones legales para los grupos intermedios de la sociedad y sus dirigentes que hagan mal uso de la autonomía que la Constitución les reconoce

interviniendo indebidamente en actividades ajenas a sus fines específicos, pero no existe norma constitucional alguna que prohíba a los organismos intermedios promover actividades de defensa de sus intereses, o que persigan la realización de un objetivo político general (no partidista) adecuado a sus fines naturales, estatutario, o específicos de su competencia, que requieran de tal iniciativa.

## 2. Sindicatos y derecho a huelga

La huelga como método de acción sindical es una herramienta importantísima con la que cuentan los trabajadores. Su posibilidad -aunque no siempre- es un poderoso argumento del que pueden hacer uso los trabajadores para lograr el respeto de sus intereses sociales en situaciones de conflicto.

En el ordenamiento constitucional chileno falta una regulación expresa de este derecho fundamental; no obstante -y como se vió anteriormente- es este un derecho constitucional asegurado para todas las personas para quienes no está prohibido su ejercicio por la ley. El hecho que la regulación expresa del derecho de huelga el texto constitucional lo entrega a la voluntad del simple legislador, no debe llevar al equívoco de disminuir su carácter de garantía constitucional establecida en forma amplia para aquellos trabajadores que resulta admitido su ejercicio.

Hasta ahora el legislador ha regulado algunos aspectos del derecho constitucional a la huelga. Tal es por ejemplo la regulación del derecho de huelga dentro del proceso de negociación colectiva del que pueden hacer uso los trabajadores, por espacio máximo de 60 días, en apoyo de peticiones econó-

micas dirigidas a su empleador, que se contempla en el D.L. 2.578, de 1979; o la regulación penal de la huelga con finalidades subversivas que se contempla en la Ley de Seguridad Interior del Estado; pero de ningún modo estas regulaciones legales agotan el contenido del derecho constitucional de huelga. Existen otros aspectos involucrados -y que son aún posibles de regulación legal- que incumben a las posibilidades más amplias de ejercicio del derecho constitucional de huelga. Tales son los casos de ejercicio del derecho de huelga como solidaridad, o como demostración.

La huelga de solidaridad y la huelga-demostración tienen como característica principal, y que las distingue de las huelgas económicas -que son las que regula el D.L. 2.578- las siguientes:

1. que no se desarrollan necesariamente dentro de los marcos de un proceso de negociación colectiva;
2. que persiguen fines de simpatía, o globales para el conjunto de los trabajadores;
3. que no se dirigen en contra de un empleador para quien se presta trabajo, sino más bien tienen como destinatario a la Comunidad o, y un Poder público o estatal.

Este tipo de huelga responde a la más íntima naturaleza del organismo intermedio sindicato, y generalmente es utilizado como método de acción por los organismos sindicales superiores (Confederaciones o Centrales sindicales), que persiguen la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores en un sentido amplio.

Desde la perspectiva de los derechos humanos las acciones sindicales destinadas a obtener metas generales o globales son plenamente

---

te legítimas, sobre todo si sirven para restablecer o defender el orden democrático que se encuentra garantizado en la Constitución (17). Esta doctrina es ampliamente aceptada aún en países, en donde el derecho de huelga no tiene una regulación expresa en la Constitución. Es interesante en este sentido la discusión de esta problemática en la República Federal Alemana, donde la Ley Fundamental no reguló el derecho de huelga y sin embargo es aceptado el ejercicio del derecho de huelga simpatía y huelga-demostración por la Autoridad, y la jurisprudencia.

En el hecho la huelga-demostración, aquella que no busca una meta directa sobre un empleador, sino la representación de la voluntad de los trabajadores ante un poder del Estado frente a un problema general que los afecta, mediante la realización de una conducta colectiva pacífica, y limitada en el tiempo, es un medio plenamente legítimo dentro de un siste-

ma democrático. La participación directa de cada miembro de los grupos sociales involucrados que es necesaria para la realización exitosa de tal acción, es por sí mismo un mecanismo esencial de integración democrática.

Esta forma de participación ciudadana directa a través de acciones implementadas por los organismos intermedios de la sociedad, y que permiten la representación de la voluntad mayoritaria de vastos sectores sociales, con el objeto de solicitar el cambio de una política gubernativa, o la modificación de un conjunto de leyes estimadas lesivas, frente a un poder legislativo que para el otorgamiento de estas leyes no se sustenta en la voluntad popular, aparece desde la perspectiva de los derechos humanos como una verdadera exigencia moral. La plena realización de los derechos humanos requiere un sistema democrático de derecho sin interdicción.

---

## notas

- (1) La propia Central Unica de Trabajadores de Chile (CUT) fue disuelta y cancelada su personalidad jurídica al inicio del régimen militar, ver al respecto D.L. 133, de 1973. Las actividades sindicales en su conjunto, en especial el derecho a negociar colectivamente, fue suspendido por casi seis años, hasta que en 1979, se dictaron los decretos leyes del Plan Laboral, al respecto D.L. 198, de 1973, y Bando 36, de 1973.
- (2) Carta de las Naciones Unidas, Preámbulo.
- (3) Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 23.
- (4) Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, Art. 7, d).
- (5) El D.L. 2.576 de 1979, sobre organizaciones sindicales, en el Art. 5, d) autoriza a los trabajadores de la construcción para organizarse en un sindicato de trabajadores transitorios, pero expresamente les niega a este tipo de organización la facultad para celebrar contratos de trabajo colectivos.

- (6) El D.L. 2.578 de 1979, sobre negociación colectiva, bajo el título VI regula el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores y del derecho al cierre temporal de la empresa o lock-out, por parte de los empleadores, como un ulterior recurso en apoyo de sus posiciones dentro del proceso de negociación colectiva.
- (7) La empresa Madeco, una vez iniciada la huelga hizo un llamado a través de un aviso en el diario El Mercurio de Santiago para contratar transitoriamente a trabajadores que reemplazaran a los huelguistas. Al llamado concurren alrededor de 7.000 cesantes que aspiraban ocupar las 354 vacantes de los huelguistas.
- (8) En la medida que el desempleo aumenta, la fuerza de negociación de los trabajadores disminuye. Recuérdese además que según las normas del Plan Laboral los trabajadores en caso de hacer uso del derecho de huelga pueden ser reemplazados fácilmente por el empleador. Al respecto, véase el artículo de Jaime Ruíz-Tagle: El sindicalismo en situación de crisis prolongada, en Revista Mensaje N° 318, Mayo 1983, p. 168 y ss.
- (9) Diario El Mercurio de Santiago del día 14.05.1983, C-3.
- (10) Al respecto, interesantes reflexiones en el documento de Jorge Millas: La concepción de la libertad-poder de Friedrich von Hayek, y la ponencia de Jorge Mera: Neoliberalismo y derechos humanos, presentados ambos en el Seminario "El Neoliberalismo y la experiencia chilena", realizado por el grupo de economía y teoría política de la Academia de Humanismo Cristiano en Santiago, entre el 28 y 30 de marzo de 1983.
- (11) Declaración Universal de Derechos Humanos, Art. 21.
- (12) La disposición decimooctava transitoria de la Constitución de 1980, entrega durante todo el período presidencial de transición previsto en la disposición transitoria decimotercera, en relación con el Art. 25 de la Constitución, el ejercicio del Poder Legislativo en forma exclusiva a la Junta de Gobierno.
- (13) Constitución Política del Estado de 1980, Art. 1, inc. 3.
- (14) Idem. Art. 19, 19.
- (15) Idem. Art. 19, 14.
- (16) Idem. Art. 19, 15, inc. 5.
- (17) Al respecto, Abendroht, Wolfgang: Die Berechtigung gewerkschaftlicher Demonstrationen für Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der Wirtschaft, en Antagonistische Gesellschaft und politische Demokratie, 2da. edición 1972, editorial Luchterhand, p. 203 y ss.