

# Análisis de los criterios para la calificación de esencialidad de un servicio: la prohibición del derecho a la huelga en el sistema contractual reglado del Código del Trabajo chileno

*Analysis of the criteria for qualification of a service essentiality: the prohibition of the right to strike in the regulated contractual system of the chilean labor code*

KARLA VARAS MARCHANT<sup>1</sup> 

MATÍAS CALDERÓN CASTRO-REYES<sup>2</sup> 

## RESUMEN

El artículo 362 del Código del Trabajo chileno contempla las hipótesis que permiten prohibir el ejercicio del derecho a la huelga contractual reglada en caso de que colisione con determinados derechos fundamentales, con la finalidad de proteger a los usuarios de servicios esenciales. Ahora, su aplicación no es una cuestión pacífica. Por esto, el presente trabajo tiene por objeto examinar el ámbito de esta prohibición, delimitando sus alcances conforme a una lectura respetuosa de la huelga en tanto derecho fundamental. Para tal efecto, se analiza la normativa laboral, la jurisprudencia judicial y administrativa, la doctrina nacional y comparada, y los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo. Asimismo, se tiene en consideración que en Chile existe otra medida de limitación que también cumple con el objeto de resguardar los derechos fundamentales de terceros y que invade en menor medida el ejercicio del derecho a huelga, ante lo que la prohibición se torna desproporcionada.

**Palabras clave:** derecho a huelga, alcances de su prohibición, servicios esenciales, servicios mínimos, derecho fundamental.

<sup>1</sup> Abogada. Licenciada en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Chile. Doctora en Derecho por la Universidad Diego Portales y la Universidad de Salamanca. Profesora asociada Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile. Correo electrónico: karla.varas@pucv.cl.

<sup>2</sup> Abogado. Licenciado en Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso, Chile. Correo electrónico: matias.calderon.cc@mail.pucv.cl.



## ABSTRACT

Article 362 of the Chilean Labour Code provides for hypotheses that make it possible to prohibit the exercise of the right to a regulated contractual strike in the event that it collides with certain fundamental rights, with the aim of protecting the users of essential services. However, its application is not a peaceful matter. For this reason, the purpose of this paper is to analyse the scope of this prohibition, limiting its scope in accordance with a respectful reading of the strike as a fundamental right. To this end, it analyses labour legislation, judicial and administrative caselaw, national and comparative doctrine, and the pronouncements of the International Labour Organisation. It also takes into consideration that in Chile there is another limitation measure that also complies with the objective of protecting the fundamental rights of third parties and that invades to a lesser extent the exercise of the right to strike, which makes the prohibition disproportionate.

**Keywords:** right to strike, scope of its prohibition, essential services, minimum services, fundamental right.

## 1. Introducción

Dado que el ejercicio del derecho de huelga puede colisionar con derechos del mismo rango jurídico, el ordenamiento jurídico debe definir si su ejercicio se someterá a especiales restricciones.<sup>3</sup> La mayoría de los países occidentales reconduce esta temática a los denominados servicios esenciales, determinando que en dicho ámbito la huelga estará sujeta a especiales limitaciones para no afectar de modo irremediable los derechos fundamentales de terceros ajenos al conflicto.

La limitación del derecho de huelga, entonces, tiene su fundamento en la protección de los usuarios de los servicios esenciales: terceros ajenos al conflicto. Ahora bien, esa protección no se activará ante cualquier tipo de molestia, ya que la huelga, por definición, genera perturbaciones, no solo a la contraparte empresarial, sino que también a los terceros.<sup>4</sup>

Se trata, por tanto, de una protección selectiva,<sup>5</sup> que se activará cuando se amenacen derechos que tienen el mismo rango que la huelga, los que generalmente están vinculados a esferas vitales de las personas (vida, salud y seguridad) o a aquellos que sean necesarios para el adecuado desenvolvimiento de la vida en sociedad (libertad de circulación, información, entre otros).<sup>6</sup>

El límite generalmente impuesto en derecho comparado para brindar esa protección son los denominados servicios mínimos, límite que impone a los huelguistas la obligación de mantener un mínimo de funcionamiento de la actividad productiva durante la huelga, de manera de prestar aquellos servicios que son esenciales para la población.<sup>7</sup>

<sup>3</sup> Como expresa Mantero, la huelga al ser reconocida como derecho fundamental, se integra al sistema jurídico del conflicto, toda vez que cuando entra en interacción con otros derechos fundamentales, se pueden generar situaciones conflictivas a raíz de su choque o colisión (Mantero, 1992, p. 17). En sentido similar, Villavicencio (2008, p. 445); Durán (1988, pp. 9-10) y Valdés (2002, p. 755).

<sup>4</sup> En ese sentido, como explica Varas, no cualquier perturbación a los usuarios será detonante de una reglamentación especial y restrictiva de la huelga. Si fuera así, la huelga sufría limitaciones en la mayoría de los casos (Varas, 2019, p. 49).

<sup>5</sup> Para Vivero (2002, pp. 80-81), hay que advertir que en la mayoría de las huelgas aparecen implicados intereses de terceros, pero de ese conjunto de usuarios perjudicados por el ejercicio del derecho de huelga, solo algunos obtienen una protección jurídica específica.

<sup>6</sup> Para Monreal, los límites que se imponen al derecho a huelga en el ámbito de los servicios esenciales, tiene por objeto la tutela exclusiva de los derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionales de terceros (Monreal, 2008, p. 23).

<sup>7</sup> Como explica Baylos, los servicios mínimos corresponden al nivel de actividad que debe mantenerse para hacer posible la satisfacción de los derechos fundamentales, libertades públicas y bienes constitucionalmente protegidos cuya satisfacción procura el servicio (Baylos, 1992, p. 205).

En el caso chileno, en cambio, existe normativa constitucional y legal que resuelve el conflicto entre el derecho de huelga y los derechos fundamentales de terceros,<sup>8</sup> consagrando tres tipos de límites, que van desde la prohibición total de su ejercicio, hasta la obligación de mantener un mínimo de funcionamiento de la actividad productiva o el término de esta por medio de la acción judicial de reanudación de faenas.<sup>9</sup>

De esta manera, el legislador consagró tres tipos de límites para la huelga contractual reglada, que tienen por finalidad resguardar derechos fundamentales de terceros ajenos al conflicto. Estos límites afectarán o incidirán en el ejercicio de la huelga con distinta intensidad.<sup>10</sup> En primer lugar, está la prohibición lisa y llana del ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores que se desempeñan en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.<sup>11</sup> En segundo lugar, 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.<sup>12</sup> En tercer y último lugar, 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.<sup>13</sup>

El presente trabajo tiene por objeto analizar los criterios que han servido para delimitar el ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga en la regulación de la huelga contractual reglada, determinando sus alcances con base en una lectura respetuosa en tanto derecho de naturaleza fundamental.

Para ello, analizaremos el marco normativo, en especial, el artículo 362 del Código del Trabajo y las hipótesis que en él se regulan a efectos de calificar si una empresa debe o no ser incorporada al listado de esencialidad (empresas cuyos trabajadores tendrán prohibido el ejercicio del derecho de huelga). El análisis de los alcances de cada una de las hipótesis de prohibición se efectuará a la luz de la jurisprudencia administrativa y judicial, así como de los pronunciamientos que ha emitido la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Comité de Libertad Sindical (CLS).

Asimismo, para fijar los alcances de la prohibición, se tendrá en consideración que en nuestro país existe otra medida de limitación que cumple el objetivo de resguardar derechos fundamentales de terceros y que invade en menor medida el ejercicio del derecho de huelga.

<sup>8</sup> Al respecto, véase Varas (2023, p. 30). Como dijera Ugarte (2013, pp.45-46), es el propio ordenamiento jurídico el que realiza una ponderación legislativa por medio de una regla.

<sup>9</sup> Es importante precisar que estos límites, están establecidos en la regulación de la huelga contractual reglada. Como plantea Ugarte, desde la perspectiva constitucional y atendido al carácter fundamental de la huelga, en Chile se sigue el modelo laboral de huelga, lo que implica que se reconoce “como un derecho de los trabajadores consistente en la alteración colectiva de la normalidad productiva como forma de expresión de un conflicto laboral” (Ugarte, 2016, p. 101). Este argumento se ve reforzado por la entrada en vigencia en nuestro país del Protocolo de San Salvador, el 28 de julio de 2022, el cual reconoce que la huelga es un derecho fundamental que los estados partes deben garantizar, no siendo admisible una prohibición general del mismo (art. 8.1 letra b). Ahora, en la regulación contenida en el Código del Trabajo, la huelga se encuentra regulada a propósito del procedimiento de negociación colectiva reglada, y en ese marco se insertan los límites al derecho a huelga, entre ellos, su prohibición. Entonces, como no existe una norma que establezca que la única huelga admitida es la que se vincula con la negociación colectiva (Ugarte, 2016, pp. 96 y 99-101), los límites al ejercicio del derecho a huelga establecidos en el Código del Trabajo, tienen un ámbito acotado: únicamente para la huelga contractual reglada. En ese sentido, Rojas (2024, p. 398).

<sup>10</sup> Véase Varas (2023, p. 30).

<sup>11</sup> Artículo 362 del Código de Trabajo.

<sup>12</sup> Artículo 359 del Código del Trabajo.

<sup>13</sup> Artículo 363 del Código del Trabajo.

Esto significa, que la medida de prohibición puede resultar desproporcionada, en la medida que el objetivo de tutela de los derechos fundamentales de terceros puede obtenerse, igualmente, por medio de una medida de limitación menos gravosa para el derecho fundamental de huelga.

## **2. Los servicios esenciales y la prohibición del ejercicio del derecho de huelga en la regulación de la huelga contractual reglada**

En materia de servicios esenciales, el ordenamiento jurídico chileno ha adoptado la regulación más radical: la prohibición lisa y llana del derecho fundamental de huelga, privando a los trabajadores que se desempeñan en esa clase de servicios de la principal herramienta de autotutela que detentan.<sup>14</sup>

En efecto, en concordancia con la normativa constitucional,<sup>15</sup> el artículo 362 del Código del Trabajo dispuso la prohibición del derecho fundamental de huelga para los trabajadores que prestan servicios en 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 nacional, optando de este modo por el modelo de regulación de la huelga en los servicios esenciales más radical. Se trata, entonces, de la máxima restricción posible que un ordenamiento jurídico puede imponer al derecho de huelga.<sup>16</sup>

A raíz de esto, el proceso de calificación de las empresas que integrarán el listado prohibitivo debe efectuarse bajo un criterio restrictivo, ya que no debemos olvidar que se estará limitando un derecho de carácter fundamental. Esta labor de calificación opera previa solicitud de parte y es entregada a la autoridad política, representada por tres ministerios: Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo. Debe efectuarse cada dos años, en el mes de julio, luego de recibidas las observaciones de las partes afectadas.

### **2.1. La delimitación del ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga: ¿qué son los servicios esenciales y quién los determina?**

En cuanto a la determinación de las empresas que caen dentro del concepto de esenciales, se delega tal calificación a una resolución conjunta de los ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, la que debe realizarse cada dos años, dentro del mes de julio, previa solicitud fundada de parte, la que debe presentarse hasta el 31 de mayo del año respectivo.<sup>17</sup>

El legislador, sin recurrir al término o noción servicios esenciales, señala que no podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en “corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública, o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la

<sup>14</sup> Como indica Rosenbaum (2013), “la huelga comporta una herramienta de presión, hábil para promover la distribución del poder social, que ha de repartirse entre el sujeto empleador y el sujeto colectivo trabajador (sindicato, gremio, coalición ocasional), conformando un elemento de autotutela indispensable para el funcionamiento de la democracia y el estado social de derecho en las sociedades contemporáneas” (p. 633).

<sup>15</sup> Artículo 19 núm.16, parte final.

<sup>16</sup> Como postulan Azócar y Cruz, el concepto que utiliza la legislación chilena respecto a los servicios esenciales es muy amplia, ya que abarca otros servicios que van más allá del concepto estricto que han postulado los órganos de control de la libertad sindical de la OIT (Azócar y Cruz, 2015, p. 149).

<sup>17</sup> Este proceso de calificación se instauró a partir de la Ley 20.940, en el mes de abril de 2017. Previo a esta modificación legal, la calificación era realizada de oficio.

economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional” (Código del Trabajo, art. 362).

En consecuencia, para fijar el ámbito en el cual el ejercicio derecho de huelga estará prohibido, nuestro legislador recurrió a una técnica que 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) (Varas, 2019, p. 195).

Se trata de una técnica que ha sido observada de forma reiterada por los órganos de control de la OIT, especialmente por la amplitud del concepto de servicio esencial.<sup>18</sup> Así por ejemplo, la CEACR ha señalado al gobierno chileno que la delimitación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho de huelga es demasiado amplia, cubriendo potencialmente servicios que desbordan la definición de servicio esencial en sentido estricto, indicándose de forma expresa que “la noción de utilidad pública y la de daño a la economía son más amplia que la de servicios esenciales”.<sup>19</sup>

Como señala la doctrina,<sup>20</sup> la incorporación de las categorías abstractas de servicios de utilidad pública, grave daño a la economía del país y grave daño al abastecimiento de la población ha excedido el concepto estricto de servicios esenciales, entregando con ello un cheque en blanco a la autoridad administrativa encargada de precisar tales criterios.

Es por ello que la tarea de calificación de las empresas que deben entrar al listado de prohibición de huelga resultará esencial para acotar esas categorías amplias y abstractas que ocupa el legislador chileno, toda vez 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” (Varas, 2023, p. 33).

Como hemos dicho, esta tarea es entregada a la autoridad política representada por tres ministerios, la que cada dos años debe resolver las solicitudes de incorporación al listado prohibitivo que hayan sido presentadas hasta el 31 de mayo del año respectivo. Dicha resolución es publicada en el Diario Oficial y puede ser reclamada ante la Corte de Apelaciones<sup>21</sup>.

A continuación, analizaremos los criterios que han guiado este proceso de calificación, a partir del examen de la jurisprudencia judicial y administrativa.

### 2.1.1. Los servicios de utilidad pública

Para determinar cómo se ha concretado la calificación de empresas cuyos trabajadores tendrán prohibido el ejercicio del derecho a huelga en base a la noción abstracta de servicios de utilidad pública, partiremos analizando el criterio que en su momento sustentó la Contraloría General de la República.

<sup>18</sup> La OIT admite la prohibición del ejercicio del derecho de huelga bajo un concepto estricto de servicios esenciales, esto es, aquellos cuya interrupción pueden poner en peligro la vida, salud y seguridad de toda o parte de la población (OIT, 2018, párrafo 836, p. 159).

<sup>19</sup> CEACR. Solicitud directa, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Chile, 106<sup>a</sup> reunión CIT (2017).

<sup>20</sup> Entre otros, Ugarte (2016, p. 208) y Gamonal (2011, p. 423).

<sup>21</sup> El proceso de reclamación se encuentra regulado en el art. 402 del Código del Trabajo, siendo incorporado por la Ley 20.940. Antes de esta modificación, no había un mecanismo específico de reclamación, por lo que se recurría a los medios generales de impugnación, tanto en sede administrativa (reclamo ante la Contraloría General) como judicial (acción constitucional de protección).

Resolviendo diversos reclamos deducidos contra la resolución triministerial que fijaba de oficio las empresas que debían ser incorporadas al listado prohibitivo, el órgano contralor determinó que los servicios de utilidad pública estaban constituidos por aquellas entidades o empresas cuyo giro o actividad se vincula con la entrega de las “prestaciones más básicas e imprescindibles para el bienestar mínimo de la población”.<sup>22</sup>

Bajo el criterio anterior, concluyó, por ejemplo, que las empresas concesionarias de servicios sanitarios debían ser incorporadas al listado, ya que de acuerdo con el art. 5 de la Ley General de Servicios Sanitarios,<sup>23</sup> prestan el servicio de utilidad pública de producción de agua potable y su distribución; así como de recolección de aguas servidas y su tratamiento.<sup>24</sup>

Para el órgano contralor, constatándose que una determinada empresa cumple la función de entregar prestaciones básicas para la población conforme a la normativa que la regula, necesariamente debe ser incorporada al listado de empresas cuyos trabajadores 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”.<sup>25</sup>

Los tribunales de justicia, en tanto, resolviendo las reclamaciones contra la resolución triministerial, en algunos casos han seguido el criterio del órgano contralor, por ejemplo, cuando resolvió la incorporación al listado prohibitivo de la empresa ENEL Distribución Chile S.A., al encargarse de la distribución, transmisión o transporte de energía eléctrica, por ende, de la prestación de un servicio de utilidad pública.<sup>26</sup> En el mismo sentido, en el caso ESVAL, donde la Corte de Apelaciones de Valparaíso resolvió que la empresa debe ingresar al listado prohibitivo, toda vez que de acuerdo con el artículo 5 del DFL 382 de 1988 del Ministerio de Obras Públicas, es una concesionaria encargada de servicios públicos relacionados con la producción y distribución de agua potable, así como la recolección y disposición de aguas servidas.<sup>27</sup> Igualmente, en el caso Electrogas, la Corte de Apelaciones de Santiago sostuvo el criterio de inclusión automática al listado prohibitivo cuando estamos en presencia de un servicio de utilidad pública.<sup>28</sup>

En otros casos, en cambio, las Cortes de Apelaciones han calificado que determinadas empresas brindan un servicio de utilidad pública, con independencia de lo que disponga la ley que la regula. Esto ocurre, por ejemplo, en el caso Diálisis Colina, toda vez que la calificación de servicio de utilidad es dada en base a la relevancia de las prestaciones otorgadas por la empresa, y no a la circunstancia que sea una ley la que le confiera dicho carácter. En efecto, la Corte de Apelaciones de Santiago, considerando que la empresa

<sup>22</sup> Entre otros, dictámenes 37.849, de 21 de agosto de 2007 (empresas concesionarias de servicios sanitarios); 11.512, de 5 de marzo de 2009 (empresas de distribución y transmisión eléctrica) y 98.667, de 19 de diciembre de 2014 (empresas de gas), todos de la Contraloría General de la República.

<sup>23</sup> Decreto con Fuerza de Ley 382, de 1988, del Ministerio de Obras Públicas, Chile.

<sup>24</sup> Dictamen 37.849, de 21 de agosto de 2007, emitido por la Contraloría General de la República.

<sup>25</sup> Entre otros, Dictamen de la Contraloría General de la República 53.479, de 13 de noviembre de 2008.

<sup>26</sup> Sindicato de Profesionales Universitarios de Empresa Chilectra S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2020).

<sup>27</sup> Sindicato de Trabajadores 1 Esval y otro con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2020).

<sup>28</sup> Sindicato de Trabajadores de Empresa Electrogas S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2023).

En el proceso de calificación 2023, la Resolución Exenta 5 excluyó a Electrogas S.A. del listado de empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, dado que cuenta con calificación de servicios mínimos vigentes. Posteriormente, la empresa dedujo reclamo de acuerdo con el artículo 402 del Código del Trabajo, la que se sustanció en la causa Rol 3544-2023 ante la Corte de Apelaciones de Santiago, la que rechazó el reclamo y declaró ajustado a derecho la Resolución Exenta 5, dado a la existencia de servicios mínimos en la empresa. Véase Electrogas S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

proporciona un tratamiento médico de carácter vital (el primero en ser incluido en el régimen de garantías explícitas GES), concluye que los centros de diálisis son prestadores de un servicio de utilidad pública.<sup>29</sup>

Por otro lado, para efectos de calificar si una empresa debe ingresar o no al listado de prohibición de huelga, no basta simplemente con determinar si se trata de un servicio de utilidad pública o no. Se requerirá, además, de un análisis concreto en torno a si una potencial huelga en esa empresa podría provocar que una parte de la población se vea impedida de recibir las prestaciones más básicas e imprescindibles para su bienestar. En otros términos, se debe determinar el eventual grado de afectación de los derechos objeto de protección, para definir si procede aplicar la medida de restricción más severa —prohibición del ejercicio de la huelga—, o una de menor intensidad —los servicios mínimos— (Varas, 2019, pp. 213-214).

Este es el análisis que se hizo, por ejemplo, en el caso Buses Vule, donde la Corte de Apelaciones de Santiago resolvió que para efectos de ingresar al listado prohibitivo no basta con que la empresa preste un servicio de utilidad pública, en la especie, transporte público urbano, sino que, además, es necesario que tenga el carácter de estratégico o esencial y que su suspensión afecte la vida y salud de la población. En ese contexto, rechaza la reclamación de la empresa al no haber sido incorporada al listado prohibitivo, añadiendo que el servicio de transporte urbano que otorga no es monopólico, existiendo otras empresas que lo brindan.<sup>30</sup>

Además, en la ponderación de estas otras circunstancias, será relevante saber si las diversas áreas de la empresa están o no destinadas a satisfacer las prestaciones esenciales objeto de protección. En este sentido, se debe tener presente la distinción entre servicio globalmente esencial y las concretas prestaciones que efectivamente están destinadas a satisfacer los derechos fundamentales tutelados —prestaciones esenciales— (Varas, 2019, p. 163). De esta manera y siguiendo la interpretación restrictiva que hemos propuesto, la calificación de esencialidad debe recaer estrictamente en las áreas o departamentos de la empresa que están destinadas a satisfacer esas prestaciones, ya que como expresa Vivero (2002), los servicios esenciales se corresponden en realidad “con concretas prestaciones esenciales, que pueden conformar una entera organización productiva o prestacional, o bien solo una parte de la misma” (p. 128). En el mismo sentido, García (1993) indica que “no todas las prestaciones jurídicamente exigibles en que se descompone el ejercicio de los derechos subjetivos (v.gr., asistencia sanitaria de urgencia, servicios clínicos de quirófanos de guardia, líneas radiales de ferrocarriles, pago de prestaciones públicas, etc.) son igualmente necesarias a fin de asegurar durante la huelga los intereses esenciales de la comunidad, habida cuenta que no todas ellas se ordenan con igual eficacia ni intensidad a su mantenimiento” (p. 217). De esta manera, en un servicio globalmente esencial habrá áreas o actividades realmente esenciales y otras que no lo serán. En este último caso, no cabrá imponer restricciones al derecho de huelga ya que no se presenta la necesidad de tutela de derechos fundamentales de terceros.

Para ser respetuosos del derecho de huelga, entonces, la autoridad política encargada de la calificación debe tener en cuenta esta distinción, abandonando el razonamiento vertido, por ejemplo, en la resolución de calificación de 28 julio de 2017,<sup>31</sup> en la que se señaló que para los efectos de definir las empresas cuyos trabajadores no podrán declarar la huelga, se debe atender a la actividad global que realiza la empresa

<sup>29</sup> Diálisis Colina S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2021). Así también, en Diálisis Colina S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2024). En un sentido similar, véase Sindicato de Trabajadores de GNL Mejillones S.A. con Ministerio del Trabajo y Previsión Social y otros (2024); Sindicato de Empresa Sociedad Nacional de Oleoductos S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>30</sup> Buses Vule S.A. con Krauss y otros (2018).

<sup>31</sup> Nos referimos a la Resolución Exenta 133 dictada por el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, de Defensa Nacional y Trabajo y Seguridad Social.

y no a una unidad o área de ella o a un grupo de trabajadores.<sup>32</sup> Esto ocurrió en relación a la solicitud presentada por la empresa ENEL, en la que la misma empresa argumentó que solo deben ingresar al listado prohibitivo los trabajadores que se desempeñan en las áreas conectadas con la prestación del servicio de utilidad pública de transporte de electricidad. Sin embargo, la autoridad triministerial, obviando la solicitud de la empresa, la incorporó al listado prohibitivo en su totalidad.

Conociendo la reclamación interpuesta por el sindicato contra la referida resolución, la Corte de Apelaciones de Santiago, en sentencia de fecha 27 de diciembre de 2022, considerando el marco normativo —la Ley General de Servicios Eléctricos—, sostuvo que para los efectos de determinar los alcances de la prohibición de ejercicio del derecho de huelga es necesario identificar cuál de las actividades ejecutadas por los trabajadores cabe ser calificada como servicio público. En ese contexto, resuelve que la prohibición de huelga debe circunscribirse únicamente a los trabajadores que desempeñan sus actividades en labores relacionadas con la transmisión zonal de energía eléctrica, y no respecto de aquellos que realizan sus labores en actividades de generación, toda vez que el artículo 8 de la ley preceptuó expresamente que no se considera servicio público el suministro de energía efectuado desde instalaciones de generación.<sup>33</sup>

Se trata de un criterio acertado, ya que acota la prohibición a los trabajadores que prestan servicios en el área o unidad vinculada con la prestación del servicio esencial, respetando de ese modo el derecho de huelga de quienes desarrollan otro tipo de actividad.

Otro caso interesante, a propósito de los alcances de la prohibición de la huelga, se sustanció ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción en el caso CGE Comercializadora,<sup>34</sup> donde las cuatro empresas demandantes constituyen una unidad económica,<sup>35</sup> pero tan solo dos de ellas prestan servicios de utilidad pública y, por ende, solo éstas están incluidas en el listado de empresas cuyos trabajadores tienen prohibido el ejercicio del derecho a huelga. Por esto, dado que la organización sindical presentó un único e indivisible proyecto de contrato colectivo, bajo un único y simultáneo proceso de negociación colectiva reglada, los demandantes solicitaron al tribunal penquista que declarara que la prohibición de ejercer la huelga abarca a todo el universo de trabajadores;<sup>36</sup> o bien, en subsidio, que los sindicalistas fuesen fragmentados y se dividieran, por un lado, entre aquellos que no pueden ejercer la huelga y están sujetos a arbitraje obligatorio, y, por otro, los que sí pueden declarar y hacer efectiva la huelga.

En síntesis, la disyuntiva consistió en si el alcance de la prohibición de la huelga incorpora a los trabajadores y trabajadoras de las dos empresas no afectas a ella pero que conforman la unidad económica previamente declarada por los tribunales.

<sup>32</sup> Este criterio fue sostenido también en el caso ESVAL, donde la Corte de Apelaciones de Valparaíso sostiene “Que tal como se ha resuelto y en una misma línea es posible advertir que el artículo 359 del Código del Trabajo, se refiere a las empresas y no a los trabajadores, no siendo posible diferenciar entre sindicatos y/o tipos de empleados de una misma empresa, ni diferenciar entre áreas o divisiones de una empresa, ni fraccionar la prohibición de tal modo que algunos podrían ejercer el derecho a huelga y otros no” (Sindicato de Trabajadores N°1 Esval y otro con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros, 2020).

<sup>33</sup> Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores, Ingenieros y Profesionales de la Empresa ENEL Generación Chile S.A. empresas filiales y afines (SIPEF) con Palacios Covarrubias, Lucas y otros (2022).

<sup>34</sup> CGE Comercializadora y otros con Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales Universitarios de CGE S.A. y Empresas del Multirut CGE (2024).

<sup>35</sup> En efecto, así se da cuenta en las causas RIT O-612-2021 y RIT O-1227-2021, ambas ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, en las que, mediante la celebración de dos avenimientos, se declaró la unidad económica entre CGE Comercializadora SpA; Compañía General de Electricidad S.A.; CGE Servicios S.A. y CGE Transmisión S.A.

<sup>36</sup> Razón por la cual todos los trabajadores se deben someter al procedimiento de arbitraje obligatorio (Código del Trabajo, art. 386).

El tribunal penquista, respetuoso de la naturaleza fundamental de la huelga, interpretó restrictivamente el alcance de la prohibición y la sometió al test de proporcionalidad, compuesto de los tres subprincipios copulativos y escalonados: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.

Así, en primer término, interpretó restrictivamente el ámbito de prohibición de la huelga, esto es, restringió al máximo el supuesto sometido a su consideración, concluyendo que solo los trabajadores que prestan los servicios de utilidad pública se encuentran prohibidos de ejercer la huelga, no así el resto de los socios del sindicato, habida cuenta de que las dos empresas no afectas a la prohibición no producen ningún riesgo de los que prevé la normativa laboral. En otras palabras, “atendida la naturaleza del sindicato (de empresas multirut), y que las sociedades, una vez efectuada la declaración judicial conforme al artículo 3 inciso 4º del Código del Trabajo, no pierden individualidad, la prohibición de huelga no afecta al sindicato sino a determinados de aquel (*sic*), por lo que no puede hacerse extensiva una prohibición para una situación no expresamente contemplada por el legislador, en especial si la interpretación de prohibiciones legales ha de ser restrictiva”.<sup>37</sup>

En segundo lugar, el tribunal aplicó el test de proporcionalidad, coligiendo que el caso no cumple con el principio de adecuación o idoneidad, según el cual el medio empleado para limitar un derecho fundamental debe ser óptimo para la consecución del fin propuesto. Así, la restricción de la huelga en las dos empresas no afectas a la prohibición no transgreden el derecho de la comunidad a contar con el servicio de generación y transmisión eléctrica ni colisiona con este derecho, ya que estas sociedades no entregan ese tipo de bien, a diferencia de las otras dos empresas.

Luego, el juez de la instancia determinó la improcedencia del principio de necesidad, el cual exige que la medida limitativa sea indispensable para el logro del fin perseguido, concluyendo que los demás trabajadores sindicalistas que no podrán declarar la huelga ya garantizan la entrega del servicio esencial,<sup>38</sup> por lo que la extensión de los alcances de la prohibición resulta innecesaria.

Finalmente, el Tribunal señaló que, respecto al principio de proporcionalidad en sentido estricto, por medio del cual se determina la razonabilidad de la limitación en relación con la relevancia del derecho que se pretende restringir, no es procedente, dado que los argumentos proporcionados por los demandantes no fueron razonables. En efecto, estos arguyeron que el proceso de negociación colectiva es indivisible, y, consecuentemente, todos los trabajadores sindicalizados también; no obstante, el Tribunal estimó que la indivisibilidad se garantiza de todas maneras, pudiendo continuar con las fases negociadoras regulares —incluyendo la huelga— a pesar de que no todos se podrán plegar a ella. Esto no es anómalo en el ordenamiento jurídico chileno, dado que en los servicios mínimos acontece una cuestión similar: todo el universo de trabajadores negocia colectivamente, pero solo una cuota o parte de ellos podrán ejercer el derecho a huelga, en tanto que quienes deban integrar los equipos de emergencia, seguirán siendo parte del proceso negociador, pero no podrán ejercer el derecho a huelga, ya que deberán dar cobertura a los servicios mínimos que hayan sido previamente calificados.

En definitiva, el tribunal penquista resolvió que debía continuar el proceso de negociación colectiva, incluida la votación de la huelga por todos los afiliados al sindicato. Sin embargo, el ejercicio de esta solo

<sup>37</sup> CGE Comercializadora y otros con Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales Universitarios de CGE S.A. y Empresas del Multirut CGE, considerando N°7 (2024).

<sup>38</sup> CGE Comercializadora y otros con Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales Universitarios de CGE S.A. y Empresas del Multirut CGE, considerando N°10 (2024).

podrá ser llevada a cabo por quienes no estén afectos a su prohibición y, una vez finalizado el proceso negociador, todos los afiliados quedan afectos a un único contrato colectivo de trabajo.

A nuestro juicio es un criterio adecuado, puesto que analiza el ámbito de prohibición de la huelga de manera concordante a su naturaleza fundamental, haciendo aplicación, por un lado, de una interpretación restrictiva, y, de otro, del principio de proporcionalidad, junto con la determinación de la indivisibilidad de la organización sindical.

### **2.1.2. Grave daño a la salud, economía del país, abastecimiento de la población o seguridad nacional**

En cuanto a las otras hipótesis de prohibición —corporaciones o empresas cuya paralización pueda causar un grave daño a la salud, economía del país, abastecimiento de la población o seguridad nacional—, para efectos de calificar si determinadas empresas deben o no ingresar al listado prohibitivo de huelga, es necesario ponderar la gravedad del eventual daño que generaría esta medida de autotutela en los derechos y bienes jurídicos tutelados.

La ponderación de la gravedad del daño se advierte, por ejemplo, en el pronunciamiento que emitió la Contraloría General de la República en el caso Sociedad Nacional de Oleoductos S.A. Se trató de un reclamo interpuesto por el Sindicato de la empresa contra la Resolución Exenta 123, que incorporó a la empresa al listado de prohibición de huelga. Para el órgano control, la calificación de esencialidad fue correcta, toda vez que era la única empresa que proveía de combustible a una población estimada de cinco millones de personas, por ende, una eventual paralización generaría un grave daño al abastecimiento de la población.<sup>39</sup>

El criterio determinante en el análisis fue la relevancia o importancia que tenía la empresa para abastecer de combustible a una población. Así, 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 fuese alto, se cumpliría el supuesto previsto en la norma, ajustándose a derecho la inclusión de la empresa en el listado prohibitivo. En cambio, si se tratara 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.

Ahora bien, siendo correcta la ponderación de la gravedad del daño para definir si cabe imponer o no límites al ejercicio del derecho a huelga, lo que resulta polémico de esta hipótesis es la amplitud de los bienes jurídicos que se persiguen tutelar, especialmente el criterio de grave daño a la economía del país, toda vez que abre las puertas a la prohibición de una diversidad de acciones reivindicativas (Varas, 2023, p. 35). Este criterio ha sido observado por la CEACR (2016) y contraviene la doctrina del CLS (2018), el que ha sostenido 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, sin ser admisible la imposición de restricciones o límites a su ejercicio (párrafo 592, p. 128).

Bajo este criterio —grave daño a la economía del país—, la autoridad política ha incorporado invariablemente al Banco Central, justificando su incorporación en la necesidad de garantizar la

---

<sup>39</sup> Dictamen de la Contraloría General de la República 96.837 (2015).

estabilidad de la moneda y el normal funcionamiento de los pagos internos y externos del país, entre otros argumentos (Varas, 2023, p. 36).

En el proceso de calificación del año 2021,<sup>40</sup> junto al Banco Central, la autoridad política resolvió incorporar al listado prohibitivo bajo el criterio de grave daño a la economía del país, a la empresa Transbank, la que posteriormente fue dejada sin efecto tras acogerse la reclamación interpuesta por el sindicato ante la Corte de Apelaciones de Santiago.<sup>41</sup>

### **3. Dos nuevos criterios que determinan la incorporación de empresas al listado prohibitivo: la calificación previa de servicios mínimos y la existencia de una organización sindical**

La última resolución triministerial que calificó las empresas esenciales o estratégicas es la del año 2023,<sup>42</sup> en la que se incorporaron dos nuevos criterios. El primero, consiste en la conjugación o armonización de dos límites que la legislación chilena contempla al ejercicio del derecho a huelga: los servicios mínimos y su prohibición. Por otro lado, el segundo criterio consiste en la existencia o no de una organización sindical en la empresa.

#### **3.1. La calificación previa de los servicios mínimos**

Teniendo en vista que los servicios mínimos son una medida de limitación de la huelga menos gravosa, ya que solo excluye a un determinado número de trabajadores de su ejercicio, la autoridad política argumentó que en los casos en que en las empresas solicitantes existiere calificación previa de servicios mínimos, la prohibición de huelga se hace innecesaria.<sup>43</sup>

Este nuevo criterio a nuestro juicio es correcto y concordante con la normativa nacional. En efecto, la delimitación realizada por el legislador para fijar el ámbito de la prohibición de ejercicio del derecho de huelga y la aplicación de la institución de los servicios mínimos, es en cierto modo coincidente. En ambos casos el legislador se refiere al resguardo de servicios de utilidad pública y los derechos fundamentales a la vida, salud y seguridad.

Frente a esta superposición de categorías jurídicas ¿Cómo compatibilizamos o armonizamos los límites que el legislador dispuso para el ejercicio del derecho de huelga?; ¿cómo van a interactuar o cómo se van a coordinar los distintos límites que el ordenamiento jurídico ha consagrado para el ejercicio del derecho de huelga?

La respuesta a esta crucial interrogante vendrá determinada por la aplicación del principio de interpretación restrictiva de los límites de los derechos fundamentales, por un lado, y por la aplicación del principio de proporcionalidad, de otro.

<sup>40</sup> Resolución Exenta 6, de 30 de julio de 2021, publicada en el Diario Oficial el 1 de septiembre de 2021.

<sup>41</sup> Sindicato de la Empresa Transbank S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2023).

<sup>42</sup> Resolución Exenta 5 de 31 de julio de 2023, publicada en el Diario Oficial el 23 de septiembre de 2023.

<sup>43</sup> Resolución Exenta 5 de 31 de julio de 2023, publicada en el Diario Oficial el 23 de septiembre de 2023, considerando 12.

En primer lugar, debemos tener presente que los límites al ejercicio de los derechos fundamentales, entre ellos la huelga, deben ser interpretados restrictivamente.<sup>44</sup> Esto equivaldrá a restringir al máximo posible los supuestos en que cabrá la prohibición total del derecho de huelga, dado que se trata de la solución más drástica que un ordenamiento jurídico puede imponer al ejercicio de un derecho fundamental. En consecuencia, la prohibición total de la huelga debe alcanzar al menor número de empresas y, por ende, al menor número de trabajadores posibles.

¿Cómo se materializa esa interpretación restrictiva de la prohibición de la huelga en los servicios esenciales consagrada en nuestro ordenamiento jurídico?

Como en nuestro ordenamiento jurídico el legislador consagró limitaciones adicionales al ejercicio del derecho de huelga y no fijó con precisión los contornos de cada uno de ellos, para los efectos de determinar cuál de esos límites resulta aplicable en los supuestos de superposición de las categorías jurídicas que fijan su ámbito de aplicación, por ejemplo, para el caso de las empresas que brinden servicios de utilidad pública, debemos acudir al principio de proporcionalidad,<sup>45</sup> principal técnica de control material de las limitaciones de los derechos fundamentales.<sup>46</sup>

En consecuencia, al momento de determinar cuál será la restricción que se impondrá al ejercicio del derecho de huelga cuando entre en conflicto con derechos fundamentales de terceros de carácter vital —vida, salud o seguridad—, el órgano competente deberá aplicar el principio o test de proporcionalidad, que se compone de tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto.<sup>47</sup>

El primero de los subprincipios, idoneidad o adecuación, persigue analizar si la medida limitativa es apta para alcanzar el fin constitucional propuesto. Entonces, la medida de restricción será idónea si permite efectivamente alcanzar o satisfacer la finalidad amparada constitucionalmente, que en este caso es evitar que la perturbación del proceso productivo que conlleva la huelga dañe de modo irremediable los derechos fundamentales de terceros que el servicio satisface y que se vinculan con la vida, salud o seguridad de las personas. Por tanto, deberán rechazarse por desproporcionadas todas aquellas medidas limitativas de un derecho fundamental que no contribuyan de manera relevante a alcanzar la finalidad perseguida, esto es, la protección o tutela de los derechos fundamentales de carácter vital (Ugarte, 2013, pp. 87-88).<sup>48</sup>

De acuerdo con lo señalado, la medida de prohibición del ejercicio del derecho de huelga pasará el test de idoneidad, ya que a través de ella se persigue la tutela de otros intereses de naturaleza constitucional.

<sup>44</sup> Como expresa De La Villa (2003, pp. 273-274) para el caso español, la huelga es el derecho fundamental y el mantenimiento de los servicios esenciales su límite, por lo tanto, estos últimos deben ser interpretados restrictivamente.

<sup>45</sup> La doctrina constitucional ha señalado que, si bien nuestra Constitución Política no consagra de forma expresa el principio de proporcionalidad, este 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 núm. 2 de la Constitución), y en la garantía normativa del contenido esencial de los derechos (artículo 19 núm. 26 de la Constitución). En ese sentido, lo ha señalado Nogueira (2010, p. 374).

Nuestro Tribunal Constitucional también ha dado aplicación a este principio señalando que, “los límites al derecho consagrado en la Constitución deben, como ha señalado reiteradamente este tribunal, pasar un examen de proporcionalidad; esto es, perseguir fines lícitos, constituir la limitación un medio idóneo o apto para alcanzar tal fin y resultar el menoscabo o limitación al ejercicio del derecho, proporcional al beneficio que se obtiene en el logro del fin lícito que se persigue” (Sentencia del Tribunal Constitucional, Rol 1.201-08, 18 de diciembre de 2008, considerando 21).

<sup>46</sup> Bernal (2007), explicando el estatus 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” (p. 523). Son partidarios de esta configuración autores como Vivero (2002, p. 311); Moreno (2008, p. 510).

<sup>47</sup> Para una mejor comprensión de la estructura del principio de proporcionalidad, véase Bernal (2007, pp. 692 y ss.) y Ugarte (2013, pp. 87 y ss.).

<sup>48</sup> Bernal (2007, p. 693) explica que, de acuerdo con el subprincipio de idoneidad, toda intervención en los derechos fundamentales debe ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente legítimo.

En cuanto al segundo de los subprincipios, juicio de necesidad, exige no solo que la medida de restricción de un derecho fundamental sea apta para alcanzar un fin legítimo, sino que, además, que sea indispensable para el logro de tal fin. En consecuencia, “será necesaria y proporcionada la medida que restringe un derecho fundamental solo cuando no exista un medio menos gravoso de obtener el objetivo perseguido”, es decir, siempre que no exista otra alternativa más benigna (Ugarte, 2013, p. 88).<sup>49</sup> Debido a lo anterior, se deberá realizar un ejercicio de comparación entre la medida de intervención en análisis y otras posibles medidas alternativas. Si de esa comparación surge que existen medios alternativos igualmente idóneos para la realización del fin constitucional y que afectan al derecho fundamental en un grado inferior, entonces la medida de intervención dispuesta será desproporcionada.

De esta manera, se deberá determinar si la prohibición del derecho de huelga es indispensable para lograr el fin legítimo, esto es, para tutelar los derechos a la vida, salud y seguridad de las personas, sin que exista otra alternativa o medio más benigno o menos gravoso a través del cual se pueda alcanzar el objetivo perseguido. Ahora, como la medida de restricción que estamos analizando es la más drástica y radical —la prohibición lisa y llana de la huelga—, y efectivamente nuestro ordenamiento jurídico consagró una medida de limitación más benigna, aplicable para las mismas causales previstas para ingresar al listado prohibitivo, no pasará el juicio de necesidad.

En consecuencia, como existe una medida menos gravosa para el ejercicio del derecho de huelga —la imposición de servicios mínimos— y que es igualmente idónea para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública o las necesidades básicas de la población vinculadas con la vida, salud y seguridad, debe preferirse esta última medida y rechazarse por desproporcionada la prohibición absoluta del derecho de huelga.

El fundamento del rechazo de la medida de prohibición absoluta de la huelga vendrá dado entonces por la aplicación del principio de proporcionalidad, especialmente porque tanto antes como después de la entrada en vigor de la reforma que moderniza el sistema de relaciones laborales —Ley 20.940—,<sup>50</sup> los denominados servicios esenciales pueden ser garantizados por medio de una medida menos agresiva que la prohibición total del derecho fundamental de huelga, esto es, los servicios mínimos.<sup>51</sup>

Esta ponderación se advierte en la resolución adoptada por la Corte de Apelaciones de Santiago en la reclamación efectuada por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Transbank. En este caso la Corte, teniendo en vista que la huelga es un derecho humano fundamental, señala que, en el control de legalidad del proceso de calificación de esencialidad, se debe efectuar una ponderación de los intereses en conflicto en base al principio de proporcionalidad.

<sup>49</sup> Bernal (2007, p. 740), por su parte, señala que de acuerdo con este subprincipio “toda medida de intervención en los derechos fundamentales debe ser la más benigna con el derecho fundamental intervenido, entre todas aquellas que revisten por lo menos la misma idoneidad para contribuir a alcanzar el objetivo propuesto”.

Para el caso del derecho a huelga, Vivero (2002, pp. 314-315).

<sup>50</sup> En efecto, antes de la entrada en vigor de la Ley 20.940, el artículo 380 del Código del Trabajo exigía al sindicato o grupo negociador proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pudiere provocar un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales. Tras la entrada en vigor de la Ley 20.940, la institución de los servicios mínimos pasó a estar regulada en los artículos 359 a 361 del Código del Trabajo, ampliándose sus supuestos de procedencia en los términos siguientes.

<sup>51</sup> En ese sentido, Castro Delmiglio (2017) sostiene que resulta redundante la circunstancia de prohibir absolutamente la huelga fundado en razones de abastecimiento de la población o la utilidad pública, siendo que las mismas causales permiten la imposición de servicios mínimos, según contempla el artículo 359 del mismo cuerpo legal (p. 18).

Al controlar la proporcionalidad de la decisión, se debe considerar la existencia de otras medidas menos restrictivas del derecho a la huelga, como son los servicios mínimos. Se destaca que los testigos diferencian diversas operaciones y que incluso han tenido experiencia con huelgas en el pasado, sin que ello hubiese implicado la producción de un grave daño a la economía del país. Así las cosas, la Corte entiende que la medida de prohibición sería desproporcionada existiendo la posibilidad de limitar la huelga vía servicios mínimos, desechando el argumento entregado por la empresa en torno a la insuficiencia de estos, ya que la Corte le recuerda que es la misma empresa la que determina qué procesos son imprescindibles.<sup>52</sup>

Otro caso donde se aplica este criterio es el de Buses Vule. La Corte de Apelaciones de Santiago, considerando que se trata de una empresa que presta un servicio de utilidad pública, resolvió que no se trataba de una empresa esencial o estratégica, ya que existen otras empresas que pueden suplir y cubrir la contingencia producida por la huelga votada por una de ellas y, además, porque la figura de los servicios mínimos, “puede perfectamente suplir los inconvenientes que presente el transporte que cubre, a más del mecanismo contemplado en las bases de las licitaciones que establece un sistema de apoyo, en el caso de paralización de actividades de alguna de las empresas que se adjudicaron la licitación”.<sup>53</sup>

En el mismo sentido se pronuncia el voto de minoría en el caso ENEL, en el cual se argumenta que, al estar en presencia de un derecho fundamental, “su limitación o restricción debe respetar el principio de proporcionalidad, por tratarse de una medida necesaria para la protección de otro derecho fundamental y aplicable solo por no existir otra alternativa menos gravosa”.<sup>54</sup> De esta manera, existiendo una solución eficaz para proteger las necesidades de los usuarios, se debe preferir esta medida limitativa antes que la prohibición de la huelga.

¿Por qué debemos seguir esta línea de interpretación restrictiva de la prohibición de ejercicio del derecho de huelga?

La alternativa prohibicionista consagrada en nuestro ordenamiento jurídico para la huelga en los servicios esenciales debe interpretarse de forma restrictiva, de manera que abarque al menor número de trabajadores posibles, toda vez que por medio de ella se les privará en términos absolutos de la principal sino única herramienta de presión que detentan para la defensa de sus intereses, sin que a la fecha se haya inventado otra herramienta igualmente eficaz para alcanzar tales objetivos. Como han puesto de manifiesto autores como Camps (1978) y de la Villa (2003), hasta ahora no ha existido otra herramienta que haya permitido a una importante clase social cambiar el curso de su historia. Las instituciones de la democracia política tradicional (voto, partidos políticos y acción parlamentaria) no han servido para alcanzar mayores niveles de justicia social, y, en definitiva, mayor igualdad sustancial de los ciudadanos. Además, históricamente las clases dominantes han llevado a cabo diversas estrategias que han distorsionado los equilibrios democráticos por medio de la influencia del poder económico en la toma de decisiones, a través de múltiples vías: financiación de los partidos políticos, control de los medios de comunicación social, etc., privilegiando con ello el mantenimiento del *statu quo* y los privilegios de la clase dominante. En definitiva, la huelga es la única herramienta del lado de los trabajadores que persigue precisamente alterar ese estado de cosas.<sup>55</sup>

<sup>52</sup> Sindicato de la Empresa Transbank S.A. con Ministerio de Economía y otros (2023).

<sup>53</sup> Buses Vule S.A. con Krauss y otros (2018).

<sup>54</sup> Sindicato 1 de Trabajadores de la Empresa Chilectra con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2019).

<sup>55</sup> Así, en este sentido, Camps. (1978, pp. 211-212) y de la Villa (2003), quien en forma simple expresa la idea descrita en los siguientes términos: “pese a todas las transformaciones positivas operadas en las sociedades de bienestar, el derecho de huelga sigue siendo la mejor arma de autodefensa de los trabajadores” (p. 292).

Incluso, la consagración de procedimientos de conciliación y arbitraje adecuados, imparciales y rápidos, en palabras del CLS de la OIT, como garantías compensatorias ante la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga, es una quimera, ya que las mismas no están destinadas a romper, aunque sea transitoriamente, la desigualdad de poder que existe entre trabajadores y empleadores, y, por lo tanto, no tienen la misma eficacia que el derecho de huelga. Como indica Ermida (2019) a propósito de los paliativos al derecho de huelga cuando este es prohibido o limitado: “¿es que existe algún paliativo eficaz del derecho de huelga? ¿Es que la huelga como medio de presión, reequilibrio y autotutela, puede ser sustituida por otro mecanismo de similar eficacia? Parecería que ese instrumento no ha sido inventado aún” (p. 184).

Ahora bien, como se ha indicado, la última resolución triministerial incorporó directamente este criterio aplicando el principio de proporcionalidad. A raíz de ello, las empresas que no fueron incorporadas al listado prohibitivo dedujeron la reclamación del artículo 402 del Código del Trabajo y mayoritariamente el criterio de las cortes fue concordar con que la prohibición de huelga se hace innecesaria si previamente se cuenta con calificación de servicios mínimos. Esto se advierte en los casos Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA,<sup>56</sup> Electrogas S.A.,<sup>57</sup> Comunidad de Servicios Remodelación San Borja,<sup>58</sup> Enel Generación Chile S.A.<sup>59</sup> y GasValpo SpA.<sup>60</sup>

Solo en dos casos se acogió el reclamo interpuesto por la empresa: el caso Navimag Carga S.A.<sup>61</sup> y Empresa Naviera Austral S.A.<sup>62</sup> Respecto de esta última, el argumento de fondo para acoger la reclamación de la empresa dice relación con que los servicios mínimos previamente calificados no estaban vinculados con la operación de las naves para la prestación del servicio de transporte de pasajeros y/o de carga en zonas aisladas, sino que únicamente “para garantizar la prevención de daños ambientales o sanitarios; proteger bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes”. Entonces, se resuelve que la empresa debe ser incorporada al listado prohibitivo, toda vez que una eventual paralización “pone en riesgo el abastecimiento del grupo de personas que habitan en las zonas geográficas donde opera la empresa, impidiendo asegurarles la adecuada subsistencia y suministro de insumos básicos, por no contar con la debida continuidad del servicio y operación”.

### **3.2. La existencia de una organización sindical en la empresa**

La autoridad política excluyó del listado de empresas vedadas del derecho a huelga a aquellas en las que no hubo contraparte sindical, “puesto que de ese hecho se desprende que no existe posibilidad cierta y concreta de que exista un proceso de huelga, por lo que imponer una prohibición, aunque temporal, al derecho significa establecer una imposibilidad jurídica de carácter preventivo para el ejercicio de un derecho fundamental”.<sup>63</sup>

Para arribar a esta conclusión es necesario determinar si las exigencias legales de la resolución a la que alude el artículo 362 del Código del Trabajo se limitan únicamente a la correcta determinación del tipo

<sup>56</sup> Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>57</sup> Electrogas S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>58</sup> Comunidad de Servicios Remodelación San Borja con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>59</sup> ENEL Generación Chile S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>60</sup> GasValpo SpA con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>61</sup> Navimag Carga S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>62</sup> Empresa Naviera Austral S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>63</sup> Resolución 5, de 31 de julio de 2023, dictada por los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, de Defensa Nacional y del Trabajo y Previsión Social, considerando 16.

o clase de empresa en que se encuentra vedada la huelga, o bien, si es necesario considerar también otros aspectos vinculados al modelo regulatorio de las instituciones jurídicas involucradas.

Al respecto, tanto la autoridad política como la Corte de Apelaciones de Santiago han manifestado, mayoritariamente, que la aplicación del artículo 362 del Código del Trabajo debe ser analizado como “parte integral y armónica de las modificaciones incorporadas por la Ley 20.940 por lo que no puede ser aplicado de forma aislada”.<sup>64</sup> Por consiguiente, si bien dicho texto normativo regula las hipótesis que permiten vedar el ejercicio de la huelga, lo cierto es que existen otros requisitos que se extraen del modelo regulatorio que impera tanto en los procedimientos que persiguen la dictación prohibitiva de la huelga, su reclamación y de las instituciones jurídicas que se encuentran relacionadas.

En efecto, conforme a la normativa vigente, la titularidad del ejercicio de la negociación colectiva reglada y del derecho de huelga<sup>65</sup> siguen una lógica orgánica, por cuanto la primera, y consecuentemente la segunda, son entregadas de manera exclusiva a las organizaciones sindicales. En este sentido, la Corte de Apelaciones de Santiago señaló que “en tanto los procesos de negociación colectiva solo pueden tomar parte los sindicatos, únicamente estos cuentan con la posibilidad de ejercer el derecho de huelga”.<sup>66</sup>

Consecuentemente, si no hay sindicatos, tampoco habrá negociación colectiva reglada y menos una posibilidad cierta de declaración de huelga, resultando en ilusorios los riesgos del cese de la continuidad de los servicios y en inciertos los daños en los bienes jurídicos.

Asimismo, la normativa que regula el procedimiento de inclusión de las empresas en la lista prohibitiva antedicha y su posterior procedimiento de reclamación exigen perentoria y explícitamente la existencia de una contraparte sindical. Ciertamente, el artículo 362 inciso tercero del Código del Trabajo señala que, promovida la solicitud de inclusión de la empresa dentro de las que no podrán declarar la huelga, se debe poner en conocimiento “de la contraparte empresarial o trabajadora”, a fin de que formule observaciones en un plazo de quince días. Por su parte, el procedimiento de reclamación regulado en el artículo 402 del mismo cuerpo normativo, en su letra b), dispone que la “empresa y el o los sindicatos”, pueden hacerse parte en el reclamo. De lo anterior se advierte que ambos procedimientos, tanto en sede administrativa como judicial, respectivamente, suponen la subsistencia de una organización sindical en la empresa en la que eventualmente será aplicable la hipótesis normativa del artículo 362.

Así lo resolvió la Corte de Apelaciones de Santiago en las causas Aguas Santiago Poniente,<sup>67</sup> Sociedad BCC,<sup>68</sup> Andes Operaciones y Servicios,<sup>69</sup> Transmisora Eléctrica del Norte<sup>70</sup> e Integras,<sup>71</sup> al señalar que de la lectura de los artículos 362 y 402 del Código del Trabajo, se colige nítidamente que “el procedimiento que prevé el legislador supone la existencia de un sindicato en la empresa a la cual va a resultar eventualmente

<sup>64</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Rol N°3534-2023, considerando 10.

<sup>65</sup> En este contexto se vincula con la denominada “huelga contractual”, por cuanto corresponde a aquella que se configura como una etapa dentro de la negociación colectiva regulada en el Código del Trabajo.

<sup>66</sup> En este textual sentido, véase en Transmisora Eléctrica del Norte S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Considerando quinto; Aguas Santiago Poniente S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Considerando quinto; Andes Operaciones y Servicios S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Considerando quinto; BCC S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Considerando quinto. En la misma línea, Ugarte señaló que en la “negociación colectiva reglada, la convocatoria de la huelga está en manos del sindicato, único sujeto que lleva adelante la negociación colectiva de los trabajadores (artículo 327 del Código del Trabajo)” (2016, p. 117).

<sup>67</sup> Aguas Santiago Poniente S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>68</sup> BCC S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>69</sup> Andes Operaciones y Servicios S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>70</sup> Transmisora Eléctrica del Norte S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>71</sup> Integras S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

aplicable la hipótesis del artículo 362”;<sup>72</sup> por consiguiente, no obstante el giro de la empresa sea subsumible en una de las hipótesis normativas consagradas en dicho artículo, se debe constatar también la existencia de uno o más sindicatos ya que, de lo contrario, la solicitud debe ser rechazada por no tener una certera correspondencia en lo material.

¿Y qué ocurre si, eventualmente, en la empresa reclamante se crean uno o más sindicatos dentro del período de dos años de vigencia de la Resolución Exenta respectiva? ¿El artículo 362 del Código del Trabajo debería servir como una medida de control preventiva ante la creación de sindicatos y una posterior declaración de huelga? La Corte de Apelaciones de Santiago, en el caso Aguas Santiago Poniente señaló que, considerando que el legislador solo prevé la posibilidad de revisión de la permanencia de la empresa en la resolución si una causa sobreviniente lo justifica, pero en caso alguno su inclusión,<sup>73</sup> existe de todas formas la posibilidad de determinación de servicios mínimos y equipos de emergencia, los cuales “tienen supuestos de hecho de procedencia enteramente similares a los de la resolución conjunta del artículo 362”.<sup>74</sup> Por tanto, en caso de que se constituya uno o más sindicatos en la empresa, pueden preaver eventuales o potenciales riesgos mediante la determinación de servicios mínimos o equipos de emergencia.

Ahora bien, de manera minoritaria, la Corte de Apelaciones de Santiago ha sentenciado la ilegalidad de la Resolución Exenta 5 de 2023 respecto de este criterio en dos casos: Interchile y Sociedad Transmisora Metropolitana II. En cuanto al primero, señaló que la Resolución Exenta no se encuentra debidamente fundamentada, al ser rechazada la solicitud empresarial por la sola inexistencia de una contraparte sindical, “pues no esgrime requisito legal alguno de aquellos establecidos en el artículo 362 del Código del Trabajo”.<sup>75</sup>

Por otra parte, en el caso Sociedad Transmisora Metropolitana II, la Corte estimó que el criterio excluyente de no contar con contraparte sindical “es absolutamente ajeno a lo previsto en los artículos 19 número 16 de la Constitución y 362 del Código del Trabajo, y que nada tiene que ver con ellos, pues la constitución de organizaciones sindicales es un hecho que depende exclusivamente de los trabajadores y no de la empresa, por lo que es indiferente para tal constitución si esta atiende servicios de utilidad pública, o es de aquellas cuya paralización causa grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad”.<sup>76</sup>

A nuestro juicio, la exégesis que ha realizado la autoridad política y, mayoritariamente, la Corte de Apelaciones de Santiago, es respetuoso con el derecho a huelga en tanto derecho fundamental, por cuanto, en caso contrario, se impondría la restricción más radical de una manera meramente formal y abstracta, al no existir un sujeto titular del mismo, en circunstancias en las que se debe tener en consideración las efectivas y concretas consecuencias jurídicas que puede ocasionar su ejercicio, cuestión que al no existir se torna en incierto e ilusorio. Así, la dictaminación de empresas en las que se prohíbe la huelga no debe

<sup>72</sup> En este textual sentido, véase en Transmisora Eléctrica del Norte S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Considerando quinto; Aguas Santiago Poniente S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Considerando quinto; Andes Operaciones y Servicios con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Considerando quinto; BCC S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024), considerando quinto.

<sup>73</sup> Según el inciso cuarto del artículo 362 del Código del Trabajo: “Efectuada la calificación de una empresa e incorporada en la resolución conjunta respectiva, solo por causa sobreviniente y a solicitud de parte, se podrá revisar su permanencia”.

<sup>74</sup> Aguas Santiago Poniente S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Considerando sexto.

<sup>75</sup> Interchile S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024).

<sup>76</sup> Sociedad Transmisora Metropolitana II S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2024). Considerando séptimo.

consistir en un “acto meramente comunicativo, sin posibilidades de regir materialmente en los términos previstos por la ley, por ausencia de sus requisitos de procedencia”.<sup>77</sup>

#### 4. Conclusiones

No cabe duda que los supuestos normativos que fijan el ámbito de prohibición del ejercicio del derecho de huelga en el modelo contractual reglado no son los más adecuados. Su vaguedad e indeterminación, amenazan constantemente con una ampliación indebida de lo que deba entenderse por servicios esenciales.

Una lectura respetuosa del derecho fundamental de huelga obliga a realizar una interpretación restrictiva de los mismos, reconduciendo las categorías abstractas enunciadas a la tutela y protección de los derechos fundamentales que el propio legislador constitucional ha elevado al rango de prioritarios. En otros términos, solo cabrá prohibir el ejercicio del derecho de huelga, respetando el procedimiento previsto por el legislador, a aquellos trabajadores que se desempeñen en actividades destinadas a satisfacer los derechos fundamentales a la vida, salud y seguridad. Esos son los únicos derechos que de acuerdo con nuestra constitución tienen la capacidad de limitar el derecho de huelga de la forma más severa: prohibiendo su ejercicio (Varas, 2019).

En otros términos, y en concordancia con la doctrina de la OIT, nuestro modelo de prohibición de la huelga en los servicios esenciales debe reconducirse a un concepto estricto, vinculado exclusivamente con la protección de los derechos a la vida, salud y seguridad de las personas. Por otro lado, al exigirse por el legislador “un grave daño”, se debe ponderar el impacto que la huelga tendrá en un específico sector. Esto es relevante, ya que no debemos olvidar que estamos en el terreno de los límites externos del derecho de huelga, y por ende, para efectos de la calificación, no solo será importante determinar si la empresa tiene por finalidad satisfacer alguno de los derechos que se fijan como prioritarios ante la huelga, sino que también, será importante evaluar el real impacto de la paralización en el goce efectivo de esos derechos, toda vez que si estos igualmente logran ser satisfechos, por ejemplo, porque las prestaciones destinadas a brindar los servicios esenciales han sido externalizadas, siendo brindadas por empresas contratistas, no tendrá sentido activar la prohibición de huelga. Por lo demás, en esos casos, podrá recurrirse a la institución de los servicios mínimos, de acuerdo con lo analizado.

Este criterio está presente en la resolución del caso Transbank, estimándose por la corte que la resolución triministerial carece de suficiente motivación, toda vez que hace una simple referencia “a una presencia relevante” del operador en el mercado, olvidando que el legislador exige, para que proceda la prohibición, un grave daño. En este caso, no se fundamenta ni acredita el grave daño que provocaría una eventual huelga en Transbank a la economía del país.<sup>78</sup> Además, existiendo la medida de limitación de los servicios mínimos, la finalidad de tutela de los derechos de terceros se encuentra resguardada por ella, siendo la prohibición una medida desproporcionada (Varas, 2023).

En definitiva, estimamos que a la hora de calificar qué empresas deben ser incorporadas al listado de prohibición de la huelga debe seguirse una interpretación restrictiva, ya que estamos ante un derecho humano de carácter fundamental. Además, debe aplicarse el principio de proporcionalidad, ponderando el daño (su gravedad) que pudiera provocar una huelga en los derechos tutelados, así como la existencia de otras medidas igualmente idóneas para resguardar derechos de terceros, y que afectan en menor medida

<sup>77</sup> Integras S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2024). Considerando duodécimo.

<sup>78</sup> Corte de Apelaciones de Santiago, Reclamación Rol nº 3146-2021, de 3 de febrero de 2023.

el ejercicio del derecho de huelga. Finalmente, deben distinguirse las diversas áreas de la empresa, a fin de determinar cuáles están destinadas a satisfacer las prestaciones esenciales y cuáles no, imponiendo límites a la huelga únicamente en el primero de los casos.

## Bibliografía citada

- Azócar, R. y Cruz, A. (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. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6(12): pp. 140-161.
- Baylos, A. (1992). Derecho de huelga en los servicios esenciales. Problemas derivados del acto gubernativo de imposición de un servicio mínimo. En VV. AA., *Derecho de libertad sindical y Huelga* (pp. 191-222). Consejo General del Poder Judicial.
- Bernal Pulido, C. (2007): El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. Madrid. Centro de Estudios Constitucionales.
- Camps Ruiz, L. M.; Sala, T. y Ramírez, J. M. (1978). Fundamentos de derecho sindical. Ediciones de la Torre.
- Castro Delmiglio, D. (2017). Servicios esenciales y servicios mínimos como límite al ejercicio del derecho de huelga en Chile. *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, 5(1): pp. 63-100.
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (2016): “Solicitud directa. Adopción: 2016, publicación 2016<sup>a</sup> 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](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3297600)
- De La Villa Gil, L. E. (2003). Huelga: servicios esenciales y servicios mínimo. En Sala Franco, Tomás, Ramírez Martínez, Juan Manuel, y Borrajo Dacruz, Efrén (coordinadores), *Derecho vivo del Trabajo y Constitución, Estudios en Homenaje al Profesor Fernando Suárez González* (pp. 269-292). Editorial La Ley.
- Durán, F. (1988). Autorregulación de servicios mínimos en huelgas y paros laborales. Editores Servicios de Publicaciones y BOJA.
- Ermida Uriarte, O. (2019). Apuntes sobre la huelga (4a. Edición). Fundación de Cultura Universitaria.
- Gamonal Contreras, S. (2011): Derecho Colectivo del Trabajo (2da. Edición). Thomson Reuters.
- García Becedas, G. (1993). Esencialidad de los servicios y derecho de huelga. En VV. AA. *Ley de huelga* (pp. 207-217). Instituto Sindical de Estudios (ISE).
- Mantero, R. (1992). *Límites al derecho de huelga*. Editorial Amilio M. Fernández.
- Monreal, E. (2008). *Huelga en los servicios esenciales*. Editorial Tirant lo Blanch.
- Moreno Vida, M. N. (2008). La huelga en servicios esenciales. En Diéguez, Cuervo, Gonzalo, et. al (coordinadores), *El conflicto colectivo y la huelga: estudios en homenaje al profesor Gonzalo Diéguez* (pp. 479-514). Ediciones Laborum.
- Nogueira Alcalá, H. (2010). El principio de proporcionalidad y su aplicación en Sudamérica por la jurisdicción constitucional, con especial mención al Tribunal Constitucional chileno. En Carbonell, Miguel (coordinador), *El principio de proporcionalidad en la interpretación jurídica* (pp. 353-403). Editorial Librotecnia.

- Organización Internacional del Trabajo (2018). La libertad sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, (6 ed., Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo).
- Plá, A. (1998). *Los principios del derecho del Trabajo*. Editorial Depalma.
- Rojas, I. (2024). *Derecho sindical chileno*. Editorial Thomson Reuters.
- Rosenbaum Rimolo, J. (2013). La huelga en los servicios esenciales. Algunas inflexiones en los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical. *Derecho laboral: Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, 252: pp. 617-634.
- Ugarte Cataldo, J. L. (2013). Derechos fundamentales en el contrato de trabajo. Legal Publishing.
- Ugarte Cataldo, J. L. (2016). Huelga y Derecho. Thomson Reuters.
- Valdés, F. (2002). Derecho de huelga e interés comunitario: los criterios de solución de un conflicto de derechos fundamentales. En VV. AA., *La democracia constitucional: estudios en homenaje al profesor Francisco Rubio Llorente* (pp. 753-782). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales,
- Varas Marchant, K. (2019). Derecho a la huelga: límites derivados de la protección de esferas jurídicas de terceros. DER Ediciones.
- Varas Marchant, K. (2023). Huelga y servicios esenciales. Análisis del modelo chileno de prohibición. *Ius et Praxis*, 29(1): pp. 27-46.
- Villavicencio, A. (2008) Huelga y servicios esenciales: alcances, estándares internacionales y nueva afectación. La educación básica regular. En VV. AA., *Trabajo y Seguridad Social: estudios en homenaje a Luis Aparicio Valdés* (pp. 443-473). Sociedad peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Grijley,
- Vivero Serrano, J. B. (2002). La huelga como derecho fundamental, *Anales de la Facultad de Derecho de La Laguna*, 19: pp. 263-286.
- Vivero Serrano, J. B. (2002). *La huelga en los servicios esenciales*. Lex Nova.

## Normas citadas

Constitución Política de la República de Chile, actualizado a 19 de enero de 2024.

Código del Trabajo de Chile, actualizado a 24 de agosto de 2024.

Decreto con Fuerza de Ley 382 del Ministerio de Obras Públicas, actualizado a 10 de octubre de 2014.

Ley 20.940 (08/09/2016), que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales.

Ley 18.933 (09/03/1990), que crea la superintendencia de instituciones de salud previsional, dicta normas para el otorgamiento de prestaciones por Isapre y deroga el Decreto con Fuerza de Ley 3, de salud, de 1981.

Protocolo de San Salvador, que entró en vigor en Chile el 28 de julio de 2022.

Resolución Exenta 133 dictada por los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, de Defensa Nacional, y Trabajo y Seguridad Social, de 28 de julio de 2017, publicada en el Diario Oficial el 5 de agosto de 2017.

Resolución Exenta 173 dictada por los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, de Defensa Nacional, y Trabajo y Seguridad Social, de 31 de julio de 2017, publicada en el Diario Oficial el 29 de agosto de 2019.

Resolución Exenta 6 dictada por los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, de Defensa Nacional, y Trabajo y Seguridad Social, de 30 de julio de 2021, publicada en el Diario Oficial el 1 de septiembre de 2021.

Resolución Exenta 5 dictada por los Ministerios de Economía, Fomento y Turismo, de Defensa Nacional, y Trabajo y Seguridad Social, de 31 de julio de 2023, publicada en el Diario Oficial el 23 de septiembre de 2023.

## Jurisprudencia citada

*Concesionaria servicios sanitarios, utilidad pública, huelga* (2007). Contraloría General de la República, 21 de agosto de 2007, dictamen N°37.849. Disponible en: <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/037849N07/html>.

*Derecho a huelga, trabajadores concesionarias servicios sanitarios* (2008). Contraloría General de la República, 13 de noviembre de 2008, dictamen N°53.479. Disponible en: <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/053479N08/html>.

*Evangelina de Lourdes Sanhueza Miranda y Rosa María Tapia Soria* (2008). Tribunal Constitucional, 18 de diciembre de 2008, Rol 1201-08-INA (requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 4º de la Ley 19.260, en la causa Rol N°6082-2003, ante el 30º Juzgado Civil de Santiago).

*Trabajadores empresas eléctricas no huelga* (2009). Contraloría General de la República, 05 de marzo de 2009, dictamen N°11.512. Disponible en: <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/011512N09/html>.

*Código del Trabajo, derechos laborales* (2014). Contraloría General de la República, 19 de diciembre de 2014, dictamen 98.667. Disponible en: <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/0098667N14/html>.

*Prohibición declaración de huelga, paralización de actividades, daño abastecimiento de la población* (2015). Contraloría General de la República, 4 de diciembre de 2015, dictamen 96.837. Disponible en: <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/096837N15/html>.

*Buses Vule S.A. con Krauss y otros* (2018). Corte de Apelaciones de Santiago, 24 de diciembre de 2018, Rol 1725-2017 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).

*Sindicato de Trabajadores N°1 de Empresa Chilectra con Kraus y otros* (2019). Corte de Apelaciones de Santiago, 18 de enero de 2019, Rol 1740-2017 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).

*Sindicato de Profesionales Universitarios de Empresa Chilectra S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo* (2020). Corte de Apelaciones de Santiago, 01 de septiembre de 2020, Rol 2747-2019 (reclamo por artículo 402 del Código del Trabajo).

*Sindicato de Trabajadores N°1 Esval y otro con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros* (2020): Corte de Apelaciones de Valparaíso, 15 de diciembre de 2020, Rol 667-2019 (reclamo por artículo 402 del Código del Trabajo).

*Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales Universitarios de CGE S.A. y Empresa del Multirut CGE con CGE Comercializadora SpA y otros* (2021): Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 09 de julio de 2021, RIT O-612-2021 (declaración de empleador único).

*Dialisis Colina S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros* (2021): Corte de Apelaciones de Santiago, 08 de septiembre de 2021, Rol 2191-2020 (reclamo por artículo 402 del Código del Trabajo).

*Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales Universitarios de CGE S.A. y Empresa del Multirut CGE con Compañía General de Electricidad S.A. y otros* (2021). Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 10 de diciembre de 2021, Rit N°1227-2021 (declaración de empleador único).

*Sindicato Nacional Interempresa de Trabajadores, Ingenieros y Profesionales de la Empresa Enel Generación Chile S.A., Empresas Filiales y Afines con Palacios Covarrubias Lucas, Melero Abaroa Patricio y Prokurica Prokurica Baldo (2022). Corte de Apelaciones de Santiago, 27 de diciembre de 2022, Rol 3163-2021 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Sindicato de la Empresa Transbank S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2023). Corte de Apelaciones de Santiago, 03 de febrero de 2023, Rol 3146-2021 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Sindicato de Trabajadores de Empresa Electrogas S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2023). Corte de Apelaciones de Santiago, 08 de febrero de 2023, Rol N°3164-2021 (reclamo por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Sindicato de Trabajadores GNL Mejillones S.A. con Ministerio del Trabajo y Previsión Social y otros (2024). Corte de Apelaciones de Antofagasta, 26 de febrero de 2024, Rol 472-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 11 de marzo de 2024, Rol 3485-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Enel Generación Chile S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 15 de marzo 2024, Rol 3483-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Transmisora Eléctrica del Norte S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 18 de marzo de 2024, Rol 3535-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Interchile S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 27 de marzo de 2024, Rol 3484-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Sociedad Transmisora Metropolitana II S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 01 de abril de 2024, Rol 3506-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Andes Operaciones y Servicios S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 02 de abril de 2024, Rol 3521-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Empresa Naviera Austral S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 03 de abril de 2024, Rol 3502-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Navimag Carga S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 04 de abril de 2024, Rol 3522-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Aguas Santiago Poniente S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 10 de abril de 2024, Rol 3519-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Electrogas S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 24 de abril de 2024, Rol 3544-2023 (reclamo por artículo 402 del Código del Trabajo).*

*Integras S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros* (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 24 de abril de 2024, Rol 3534-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).

*BCC S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros* (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 28 de mayo de 2024, Rol 3552-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).

*Comunidad de Servicios Remodelación San Borja con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros* (2024):. Corte de Apelaciones de Santiago, 07 de junio de 2024, Rol 3482-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).

*Gasvalpo SpA con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros* (2024): Corte de Apelaciones de Valparaíso, 31 de julio de 2024, Rol 792-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).

*Diálisis Colina S.A. y otros con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros* (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 13 de agosto de 2024, Rol 3505-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).

*CGE Comercializadora SpA y otros con Sindicato Nacional de Trabajadores Profesionales Universitarios de CGE S.A. y Empresas del Multirut CGE* (2024). Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción, 2 de septiembre de 2024, RIT O-536-2024 (acción en negociación colectiva por el artículo 399 y ss. del Código del Trabajo).

*Sindicato de Empresa Sociedad Nacional de Oleoductos S.A. con Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y otros* (2024). Corte de Apelaciones de Santiago, 23 de octubre de 2024, Rol 3553-2023 (reclamación por artículo 402 del Código del Trabajo).