



LOS TIPOS DE HUELGA

La huelga puede definirse como una medida de presión consistente en la interrupción colectiva de la actividad laboral de un grupo de trabajadores, con el fin de reivindicar y exigir prestaciones y beneficios al empleador. En nuestro ordenamiento jurídico se contemplan dos tipos de huelga: la huelga legal y la huelga extra legal.

La huelga legal es aquella que se ejerce como medida de presión al empleador en un procedimiento reglado y forzoso de negociación colectiva. Esta se encuentra regulada en el artículo 345 del Código del Trabajo y solo puede llevarse a cabo por un grupo de trabajadores que se encuentre afiliado a un sindicato. Considerando lo anterior, no podrán ejercer este tipo de huelga los trabajadores que negocien de acuerdo al procedimiento no reglado del artículo 314 del Código del Trabajo, los que negocien según el procedimiento especial para trabajadores por obra o faena transitoria y los que negocien colectivamente mediante el procedimiento especial no reglado para federaciones y confederaciones de trabajadores.

Por otro lado, la huelga al margen del Código del Trabajo o huelga extralegal, ha sido reconocida por los Tribunales de justicia como un legítimo ejercicio del derecho fundamental en cuestión y que este puede ejercerse fuera del procedimiento reglado de negociación colectiva. El único límite que se ha dilucidado en estos fallos consiste en que la manifestación del derecho fundamental de huelga tenga como objetivo la demanda de mejoras salariales y/o beneficios colectivos para los trabajadores, así como también para denunciar infracciones de carácter laboral por parte del empleador. Como vemos, no existen muchos límites para el ejercicio de este tipo de huelga, no siendo relevante consideraciones como si es que el sindicato tiene o no instrumento vigente, si se encuentran dentro de un proceso de negociación de cualquier tipo e incluso si es que han dado aviso o advertencia al empleador previo al comienzo de la paralización de labores.

Es importante tener en cuenta esta distinción entre tipos de huelga y entender que el ejercicio de esta no se encuentra limitado al procedimiento reglado de negociación colectiva del Código del Trabajo y que, las paralizaciones fuera de dicho procedimiento han sido validadas y legitimadas por los Tribunales de Justicia.

Antonia Morales Alemparte
Abogada Área Negociación Colectiva