



Universidad  
Politécnica  
de Nicaragua

Sirviendo a la Comunidad

# CUADERNO JURÍDICO Y POLÍTICO

Volumen 4 • No. 11 • Enero - Junio 2018 • ISSN 2413-810X

Publicación semestral  
Managua, Nicaragua

## SUMARIO

---

- Informativo
- Presentación  
Norberto Herrera Zúñiga
- Editorial  
Danny Ramírez Ayérdiz
- Avances y resultados de investigación  
Constanza Ramírez-Marchant
- Artículos  
Andrea Rodríguez  
Ana Silvia Gómez  
Carlos Gil de Gómez Pérez-Aradros  
Maite Aguirrezabal Grünstein
- Corpus iuris de derechos humanos  
Corte IDH



ICEJP  
Instituto Centroamericano de  
Estudios Jurídicos y Políticos



CONSEJO NICARAGÜENSE DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Mejor revista indexada  
Nicaragua 2017

ECJP  
UPOLI

Escuela de  
Ciencias  
Jurídicas y  
Políticas

# LA AUTONOMÍA COLECTIVA COMO PRESUPUESTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

---

**Andrea Rodríguez**

Abogada egresada de la Universidad de la República (Uruguay), diplomada en Derecho Laboral Colectivo en la Universidad Diego Portales (Chile), actualmente cursando Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Talca (Chile).

Correo: andrea.rodriguezabn@gmail.com

Recibido: 07.08.18/Aceptado: 20.03.19

## RESUMEN

En el presente artículo se analizan los presupuestos que deben existir en los sistemas democráticos de relaciones laborales para hacer jurídicamente viables los mecanismos de solución autónoma de los conflictos de trabajo. Al respecto, pretenderemos evidenciar que para que éstos existan será necesario un contexto favorable en donde se dote de reconocimiento y promoción a la libertad sindical, la negociación colectiva, y al derecho de huelga. Por lo mismo, la reacción de la legislación ante estos fenómenos debería ser de promoción ya que, si la misma actuara restringiendo o limitando el alcance de estos derechos, se terminaría comprimiendo la capacidad de los sujetos, aniquilando así la autonomía colectiva tan imprescindible para la autocomposición de los conflictos de naturaleza laboral. A efectos de proyectar el planteo, se abordará una perspectiva comparada considerando dos modelos de relaciones laborales colectivas que resultan antagónicos: Chile y Uruguay.

## PALABRAS CLAVE

Conflicto colectivo, mecanismos de solución, autonomía colectiva, negociación colectiva.

## ABSTRACT

This article analyzes the presupposition there must be in the democratic systems of labor relationships in order to make legally feasible mechanisms of autonomous settlement of labor disputes, legally viable. Regarding to, we intend to show for these exist, a favorable context will be needed, and in which trade union freedom, collective bargaining and the right to strike are recognized and promoted. For the same reason, the legislation's reaction faced to this situation, should be to promotion since, if the same act restricting or limiting the right 'scope, It will finish contracting the person's capacity, annihilating the collective autonomy, which is very important for the self-settlement of the labor conflicts. In order to project the approach, a comparative perspective will be considered, taking in to account two models of collective labor relationships those are antagonistic: Chile and Uruguay.

## KEYWORDS

Collective conflict, resolution mechanism, collective autonomy, collective bargaining.

CUADERNO JURÍDICO Y POLÍTICO,  
Vol. 4, Nro. 11, enero-junio de 2018.  
Universidad Politécnica de Nicaragua.  
ISSN 2413-810X | Págs. 24-38.

## Sumario

Introducción | El conflicto colectivo del trabajo  
| Presupuestos para la existencia de procedimientos autónomos de  
solución de conflictos colectivos | Chile y Uruguay: dos modelos de  
relaciones laborales colectivas antagónicas | Conclusiones | Referencias  
bibliográficas

## Introducción

Los conflictos colectivos en el ámbito del trabajo son inevitables y, por tanto, inherentes a cualquier sistema de relaciones laborales, por cuanto los intereses de los trabajadores y empleadores resultan -desde su génesis- antagónicos. Es en este contexto que resulta fundamental la existencia de mecanismos eficaces de solución de las controversias para favorecer la paz laboral. De los distintos procedimientos o mecanismos de solución de conflictos presentes en los ordenamientos jurídicos, nos focalizaremos en aquellos mecanismos de solución autónoma de las controversias, en tanto que han experimentado un gran desarrollo en el último tiempo -principalmente en el ámbito de las relaciones colectivas- atendiendo a las numerosas ventajas que muestran.<sup>1</sup>

En este trabajo se analiza cuáles son los presupuestos que deben concurrir en los ordenamientos jurídicos para que estos mecanismos sean jurídicamente viables, ya que el ejercicio de los mismos implica dejar de lado -o al menos reducir- la intervención estatal, para dar paso a las partes del conflicto para que sean ellas quienes tengan el control de la gestión del mismo, lo que además supondrá el acuerdo de voluntades en relación a la solución. Ello no implica desconocer la intervención heterónoma que opera a través del legislador, sino analizar de qué manera las distintas formas de intervención legislativa potencian o debilitan los procedimientos de solución autónoma de los conflictos colectivos.

Es decir que, este fenómeno necesita de un contexto favorable en donde se reconozca y garantice la autonomía colectiva y se le dote de reconocimiento y promoción. A este respecto, la perspectiva comparada resulta interesante para ilustrar cómo se articulan los presupuestos que veremos más adelante y el impacto de los mismos en el funcionamiento de estos mecanismos.

## El conflicto colectivo de trabajo

La voz “conflicto” se traduce como combate, controversia, diferencia, colisión, lucha o pelea -entre otras-, todas estas expresiones sinónimas tienen en común la

---

<sup>1</sup> Algunas de estas ventajas dicen relación con el hecho de que la solución del conflicto viene dada por la propia voluntad de las partes que intervienen en el mismo, por lo que favorece enormemente la paz laboral. Adicionalmente, se ha señalado que se pueden apreciar beneficios vinculados a los costes económicos, al ahorro de tiempo, a la flexibilidad en el procedimiento o en el contenido de la decisión, además de permitir aliviar la carga funcional a los órganos judiciales, y por ello contribuir indirectamente a la mejora de la tutela judicial (Cialti, 2016, p.172).

connotación de una pretensión resistida. Trasladar estas expresiones al ámbito de las relaciones laborales, nos conduce a poner el énfasis en las relaciones antagónicas existentes entre trabajadores y empleadores, en donde la oposición de intereses se encuentra latente (aumento de productividad o rentabilidad versus protección del trabajador), por lo que resulta incuestionable que la conflictividad es un rasgo natural e inherente en las relaciones laborales.

En este escenario, en la doctrina encontramos tantas clasificaciones de los conflictos de trabajo, como criterios de clasificación existen en relación a los sujetos involucrados, a la naturaleza del conflicto, al interés que afecta, etcétera. A los efectos de este trabajo haremos referencia a la clasificación tradicional entre conflictos individuales y colectivos, centrando el análisis en estos últimos atendiendo a la trascendencia que tiene para el sistema de relaciones laborales, ya que mientras el conflicto individual afecta esencialmente al trabajador individualmente considerado, los conflictos colectivos producen una situación de tensión generalizada. Por ello, aunque no debe descuidarse el tratamiento de los conflictos individuales, es en el ámbito de la regulación de los procedimientos de solución de los conflictos colectivos donde se juega el buen funcionamiento -o no- de cualquier sistema de relaciones laborales.

La noción de conflicto colectivo abarca todas las situaciones de confrontación o disputa entre trabajadores y empresarios que afecten a intereses generales o colectivos de los primeros. Tal como expresan Palomeque y Álvarez de la Rosa (2016):

El conflicto colectivo de trabajo es una tensión o controversia manifiesta o expresa -más allá por cierto del conflicto estructural existente en este ámbito- entre un conjunto de trabajadores y uno o varios empresarios surgidos en el seno de las relaciones de trabajo. La noción de conflicto colectivo de trabajo reposa técnicamente, a través de la elaboración jurídica clásica, sobre un doble elemento configurador: 1) la existencia de una pluralidad de sujetos en la posición jurídica de los trabajadores en conflicto -elemento subjetivo o cuantitativo-; y 2) un interés colectivo -de clase, de grupo o de categoría - esgrimido por los trabajadores en la controversia - elemento objetivo o cualitativo- (p. 393).

Si bien la conceptualización clásica del conflicto colectivo se construye sobre la base de que una de las partes de la controversia sea un grupo de trabajadores, es decir, un colectivo homogéneo e indisoluble de trabajadores, se puede dar en los hechos que un conflicto de apariencia individual, trasunte en un conflicto colectivo. Ello por cuanto el tipo de interés que hay detrás de ese conflicto sea representativo de un colectivo y no de una individualidad. En este sentido, apunta José Luis Ugarte (2016, p. 38) que “ello puede ocurrir ya sea porque ese trabajador es expresión de un conflicto común a otros -por ejemplo, una huelga estratégica o neurálgica-, o porque ese trabajador es la representación de todas las condiciones de trabajo en la empresa”. Por su parte, un ejemplo práctico nos aporta la jurisprudencia francesa la que sostuvo que “en las empresas donde hay un solo asalariado, este último goza, a pesar de todo, del derecho de huelga (Cass. Soc. 13 de noviembre de 1996)” (Ray, 2006, p. 233).

Otra situación que puede presentarse es aquella en la que, si bien está presente el elemento subjetivo, la colectividad de trabajadores es afectada en forma singular y simultáneamente por la controversia, sin la presencia de un interés unitario. En este caso estamos en presencia de un conflicto plural, en donde existe una suma de intereses individuales que son gestionados en forma colectiva, existiría una acumulación de pretensiones que no deben confundirse con un conflicto colectivo. Es decir que, el elemento subjetivo no es por sí solo definitorio del tipo de conflicto, a final de cuentas, habría que analizar también si el interés comprometido es distinto al individual y concreto de cada trabajador o a la suma de intereses de éstos, esto es, la existencia de un interés general y abstracto.

Ahora bien, llegar a una enunciación conceptual de lo que entendemos por interés colectivo -y que nos permita determinar el tipo de conflicto resulta una tarea difícil, ya que la realidad plantea un crisol de situaciones en donde ambos intereses -colectivo e individual- se superponen. Así pues, señalan Palomeque y Álvarez de la Rosa (2016) que

La práctica de las relaciones de trabajo ofrece buen número de conflictos seudoindividuales que descartan el esquematismo de la referida clasificación. En no pocos casos, así pues, trabajadores individuales que promueven una reclamación singular contra su propio empresario - conflictos relativos a sistemas de valoración de puestos de trabajo, por ejemplo-, son portadores de un interés colectivo que les trasciende y actúan en interés particular que al propio tiempo también es de grupo. El trabajador que denuncia el cálculo de una tarifa o que contesta la valoración de su puesto de trabajo es, lo quiera o no, portavoz o exponente de una serie de intereses homogéneos, porque la valoración de puestos de trabajo idénticos es naturalmente única y siempre la misma para todos los trabajadores, presentes y futuros (p. 395).

Vemos entonces que no existe un criterio exhaustivo que permita caracterizar cuándo estamos en presencia de un conflicto colectivo y que resuelva todos los casos que se presenten, sino que son necesarios un haz de criterios que analizados en su conjunto para el caso concreto, den luz sobre la naturaleza del conflicto, así, podrían considerarse el elemento subjetivo (pluralidad de trabajadores), que el objeto de la controversia afecte un interés general, abstracto e indivisible respecto del colectivo de trabajadores, que los resultados de ese conflicto tengan la potencialidad de afectar -además de las partes involucradas- a la economía o al propio mercado laboral, asimismo, puede ser un criterio complementario que el medio de hacer valer ese interés sea a través de una organización representativa, trascendiendo así la perspectiva individual, entre otros.

Por su parte, el tratamiento que cada tradición jurídica le da a los mismos difiere atendiendo al régimen político, social y económico dominante, y en particular, con el rol que se asigna a esta clase de manifestaciones de la vida social. Así, lo que va a distinguir el tipo de régimen es la actitud que asumen frente a la existencia del conflicto colectivo: de negación y represión (típico de regímenes autoritarios o intervencionistas o de aceptación e institucionalización en regímenes democráticos). En este último caso -el cual se corresponde con la mayoría- es el derecho del trabajo el encargado de proporcionar las

vías de canalización de estos conflictos, de manera de restablecer la paz alterada por el nacimiento de la controversia, para ello emplea una serie de mecanismos, tanto judiciales como extrajudiciales.

La doctrina históricamente ha diferenciado estos mecanismos o procedimientos y ha utilizado diversos criterios para su clasificación. Uno de ellos atiende a los sujetos intervinientes en la solución del conflicto, es decir, según si la solución de la controversia tiene lugar exclusivamente entre las partes del conflicto o con intervención de un tercero. Así, distinguimos entre procedimientos autónomos y procedimientos heterónomos. El primero de ellos referencia a aquellos procedimientos basados en la autorregulación y autocomposición del conflicto por las partes involucradas en el mismo, en donde la solución a la controversia es producto de la voluntad concertada de las partes en conflicto. En cambio, el segundo de ellos refiere a aquellos procedimientos en los que la solución viene dada por un tercero ajeno a la controversia.

La preferencia por los primeros, es decir, por la autocomposición del conflicto o por aquellos mecanismos que adolecen de autonomía resulta evidente, ya que obedece a una opción de eficacia, puesto que una solución “impuesta, que no fuera aceptada por las partes, mal podría llamarse siquiera «solución»” (González, 1994, p. 219). Por ello, para poder llegar a un verdadero sistema pacífico de solución de controversias en el ámbito colectivo, las distintas tradiciones jurídicas deberían profundizar en el método de autocomposición del conflicto animando a procesos negociadores desde el seno de la autonomía colectiva. Esto otorgaría el control a las partes en la gestión del conflicto y ayudaría a terminar con la excesiva judicialidad que existe en muchas tradiciones jurídicas.

En este sentido, el ejercicio de estos mecanismos autónomos implica otorgar a las partes del conflicto el control de la gestión del mismo, lo que supondrá reconocer a las partes de capacidad de asociación, de negociación y de ejercer todas las acciones legítimas que busquen la satisfacción y defensa de sus intereses sin limitación alguna. Asimismo, implicaría el ejercicio constante del derecho de negociación colectiva, siendo éste el medio idóneo para la búsqueda de una solución consensuada arribada por las propias partes. Se trata, a fin de cuentas, de un sistema de autonomía máxima y heteronomía mínima.

## **Presupuestos para la existencia de procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos**

No podría pensarse en la existencia de estos mecanismos o procedimientos sin la presencia gravitante de la autonomía colectiva la que puede ser definida como “un fenómeno de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos” (Giugni, 1983, p.137). En definitiva, consiste en la potestad de los sujetos colectivos de “representación y defensa de los intereses contrapuestos de trabajadores y empleadores en el seno de las relaciones de producción y de trabajo asalariado (intereses colectivos) para la autorregulación de los mismos” (Palomeque, 1994, p. 35). Concepto que también comprende la autonomía institucional, la normativa y la autotutela, esta última como poder

de defensa de los intereses del grupo por medios de acción directa como es la huelga (*Ibidem*).

Por tanto, resulta incuestionable que estos procedimientos son jurídicamente posibles en aquellos sistemas democráticos de relaciones laborales en donde se reconozca eficazmente la libertad sindical, comprensiva de la tríada formada por el derecho de sindicalizarse, de negociar colectivamente y de ejercicio del derecho de huelga<sup>2</sup>.

Así, el reconocimiento de la libertad sindical resulta cardinal en tanto permite la organización y la movilización de los trabajadores, por lo que resulta imprescindible para encauzar el conflicto y exteriorizarlo. Esta se puede definir como “el derecho de los trabajadores a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su elección, así como el derecho de los sindicatos al ejercicio libre de las funciones que les son atribuidas constitucionalmente para la defensa de los intereses del trabajo asalariado” (Palomeque y Álvarez de la Rosa, 2016, p. 431), tomando como base esta definición se puede concluir que

Forman parte de su contenido esencial el derecho de sindicación (faz orgánica) y naturalmente el derecho a hacer valer los intereses colectivos de los trabajadores organizados, mediante la acción reivindicativa y participativa, lo que se canaliza a través del ejercicio de los derechos de negociación colectiva y de huelga -faz funcional- (Caamaño, 2008, p. 274).

En aquellos modelos de corte intervencionista en donde el Estado regula unilateral y heterónomamente la libertad sindical, incluidos los derechos sindicales individuales, la organización y la actividad sindical (Ermida, 1989, p. 57), el sindicalismo está fuertemente debilitado (Gamonal, 2011, p. 32), debido al escaso poder que detentan, lo que deja un estrecho margen a la acción colectiva. En definitiva, si los trabajadores no tienen capacidad para organizarse, tampoco tendrán cauces lícitos para exteriorizar el conflicto, por lo que éste último quedará latente o se exteriorizará por medios ilícitos. Por tanto, la libertad sindical es la mejor garantía y la mayor concreción de la autonomía, el presupuesto del cual parte toda construcción teórica y práctica de los derechos laborales colectivos (Pasco, 1995, p.71).

Tal como señala Ermida (2012) “es un derecho esencial que permite el mantenimiento sofisticado de una democracia, en tanto se produce una interdependencia entre aquel derecho y los demás derechos fundamentales” (p. 24). De esta manera, puede verificarse una mayor efectividad en el ejercicio de los demás derechos fundamentales en un contexto de respeto por la libertad sindical, así como tampoco es posible que se desarrolle la libertad sindical sin la consagración de aquellos derechos.

En este contexto, la negociación colectiva se presenta como la institución jurídica que sirve como un catalizador de los conflictos laborales, convirtiéndose en un efectivo canal de

---

<sup>2</sup> Esta teoría -formulada por Mario de la Cueva- se refiere a que el derecho colectivo del trabajo tendría forma triangular, y que ese triángulo equilátero tendría en cada uno de sus vértices al sindicato, a la negociación colectiva, y a la huelga. Institutos todos ellos que serían inescindibles, dado que si alguno de ellos faltara no podrían existir los demás. Al respecto, véase (De la Cueva, 2013; Ermida, 2012, p. 80).

entendimiento entre empleadores y trabajadores o sus organizaciones. Por tanto, resulta imprescindible garantizar a las partes la negociación colectiva como espacio de ejercicio de la autonomía colectiva, lo que apareja como consecuencia la facultad de decidir libre y autónomamente el nivel de negociación, la determinación de los sujetos negociadores y de las condiciones de trabajo.

Al respecto de los convenios, recomendaciones y otros instrumentos de la OIT en la materia y de los principios sentados por la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical se desprende que

Las pautas en que debe enmarcarse la negociación colectiva para ser viable y eficaz parten del principio de independencia y autonomía de las partes y del carácter libre y voluntario de las negociaciones; abogan por la menor injerencia posible de las autoridades públicas en los acuerdos bipartitos y dan primacía a los empleadores y sus organizaciones y a las organizaciones sindicales en tanto que sujetos de la negociación (Gernigon, Otero y Guido, 2000, p.38).

El impulso de la negociación colectiva entonces es indispensable, ya que constituye un elemento idóneo para superar la exteriorización del conflicto, como señala Garmendia (2011)

La negociación aparece, entonces, como un elemento central e identificador de la disciplina, porque es una consecuencia del conflicto y una respuesta para evitar que la exacerbación del mismo adquiera una condición de permanencia, que resultaría incompatible con la prosecución de normas de las relaciones de trabajo (p. 433).

Por su parte, la huelga es una pieza clave para la construcción de un modelo de derecho colectivo de trabajo, en tanto es uno de los medios –sino el principal- de acción legítima de que disponen los trabajadores para la promoción y defensa de sus intereses, y, además, en un contexto de fuerte subordinación del trabajador en el marco de la relación de trabajo, configura un reequilibrio de fuerza entre empleadores y trabajadores. En este contexto, es donde la huelga toma un papel protagónico ya que, tal como afirma Ermida (2012, p. 82) “la huelga, en particular, cumple esa función equilibradora, absolutamente indispensable para que las relaciones laborales –y en especial la negociación colectiva- sean posibles con un mínimo de equilibrio de fuerzas”. En otras palabras, “con la huelga el titular recupera el control de lo que le había sido puesto como extraño y ajeno: su trabajo. Hay, para decirlo de algún modo, una pausa en la alienación o la ajenidad propia del trabajo asalariado” (Ugarte, 2015, p. 494).

En la etapa actual de evolución del derecho, la huelga se entiende como una manifestación del principio de libertad sindical y ha alcanzado un reconocimiento internacional<sup>3</sup> y

---

<sup>3</sup> Entre ellos destacamos la Declaración Universal de Derechos Humanos que establece la libertad de asociación, siendo el derecho de huelga una garantía que asegura la libertad sindical (artículo 23, inc. 4); el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 7 de octubre de 1966 que

constitucional<sup>4</sup> que lo califica como un derecho de rango superior o fundamental por lo que merece plena protección, promoción y garantías en lo que respecta a su ejercicio. Prohibir o reprimir el ejercicio de la misma, no permite la exteriorización del conflicto, no por ausencia de controversia, sino por incapacidad. Resulta claro entonces que deben evitarse todas aquellas acciones que afecten este derecho o restrinjan su eficacia (ya sea jurídica como fáctica). En este sentido, existe un deber del Estado de promover y proteger a la huelga, evitando cualquier acción que pueda llegar a socavar la eficacia de la misma, tal como expresa Fernández Brignoni (2011) “el reconocimiento del derecho de huelga importa su tutela y promoción y por eso, el Estado social de derecho asume con ropaje constitucional la protección jurídica de la huelga” (p.148).

El reconocimiento y promoción de los derechos antes enunciados haría jurídicamente posible la solución autónoma de los conflictos colectivos de trabajo. Ahora bien, no son sólo jurídicos los presupuestos, sino que se requiere también cierta madurez de las instituciones y de los actores sociales, además de un abandono del afán de control político del sindicato y de poder de acción por parte del Estado. En este escenario, en donde la autonomía colectiva se presenta como un instrumento fundamental para solucionar controversias y conseguir un sistema de relaciones laborales más dinámico y equitativo, podría considerarse que todo intervencionismo legislativo en el conflicto ha de estimarse una intromisión en detrimento de las relaciones colectivas, en cuanto se impone obligatoriamente a la autonomía colectiva de las partes.

No obstante, no siempre ello resulta así, ya que si bien es cierto que –al menos en América Latina- la realidad sobresaliente es la de la intervención legislativa que actúa limitando el desarrollo de la autonomía sindical, de la autonomía colectiva y de la autotutela, también se pueden identificar distintos grados de intervención legislativa en donde la misma actúa potenciando los procesos de solución autónoma. Así, en ocasiones la intervención del legislador ha pretendido proporcionar la regulación necesaria para resolver aspectos técnicos o para generar los ámbitos, estructuras o espacios necesarios para que las partes negocien colectivamente.

Por lo que, la intervención tendiente a fomentar la libertad sindical siempre va a beneficiar la autocomposición del conflicto, es decir, legislación promocional que refuerce la autonomía colectiva, tal como ha señalado Valdés Dal-Re (1996), se trata de “poner a disposición de los sujetos colectivos [...], particularmente de los sindicatos, una serie de prerrogativas que tiendan a hacer efectivas y reales la libertad e igualdad entre los grupos sociales” (p. 39).

---

en su artículo 8 establece el compromiso de los pactantes en garantizar el derecho de huelga ejercido de conformidad con las leyes de cada país. Así también, en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 27) y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Económicos Sociales y Culturales llamado Protocolo de San Salvador (artículo 8). En el mismo sentido, la Declaración Sociolaboral del Mercosur destaca que “todos los trabajadores y las organizaciones sindicales tienen garantizado el ejercicio del derecho de huelga, conforme a las disposiciones nacionales vigentes. Los mecanismos de prevención o solución de conflictos o la regulación de este derecho no podrán impedir su ejercicio o desvirtuar su finalidad”.

<sup>4</sup> La gran mayoría de las cartas constitucionales actuales comprenden la huelga dentro de su elenco de derechos, reconociéndose como un derecho colectivo, social o gremial, y su inclusión en ellas le da nivel de derecho fundamental con una consideración especial frente a otros derechos.

Por otro lado, ¿cuáles serían las formas de intervencionismo que ahogan estos procesos de solución autónoma? Las injerencias que surjan a través del registro sindical (fijar procedimientos para la elección de los delegados, etc.), estas son un claro patrón de control político por parte del Estado sobre la organización sindical.

La excesiva reglamentación de la negociación colectiva también resulta limitativa a los efectos de los procedimientos autónomos de solución de los conflictos de trabajo. Ello puede realizarse a través de la fijación de procedimientos en donde el Estado impone un determinado trámite a seguir que a menudo es rígido, formal y burocrático, estableciendo la materia objeto de la negociación, imponiendo determinado nivel de negociación, el que generalmente resulta descentralizado, lo que provoca que el movimiento sindical se diluya perdiendo fuerza, etc.

Lo mismo ocurre con el ejercicio de la huelga. Es evidente que una tradición jurídica que reglamente en exceso el derecho de huelga deja sin efecto la herramienta de autotutela en manos de los trabajadores, lo que importa una limitación a la autonomía colectiva. La propuesta debería ser una legislación heterónoma promocional, de soporte o apoyo de la actividad sindical que cambie el signo de la intervención estatal –limitadora y controladora– hacia la potenciación del ejercicio de la acción sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

## **Chile y Uruguay: dos modelos de relaciones laborales colectivas antagónicas**

A los efectos del planteo de este trabajo, la perspectiva comparada utilizada a modo de ejemplo resulta interesante, por cuanto estamos ante dos modelos de relaciones laborales que resultan extremadamente distintos en cuanto a reconocimiento de la autonomía colectiva, y en donde la intervención del legislador en cada una de las tradiciones jurídicas ha actuado o bien debilitando, o reforzando la autonomía colectiva.

En Uruguay, la característica más sobresaliente que tiene el modelo de relaciones laborales es el marcado abstencionismo legislativo en materia de relaciones colectivas de trabajo, por lo que el margen librado a la autonomía colectiva es grande y sólo encuentra límites en las garantías mínimas dispuestas por vía heterónoma, ya sea ésta de orden constitucional, legal o reglamentario. Este rol periférico del legislador, no debe ser visto como un vacío u olvido, sino como una opción que puede tener un sesgo ideológico por el origen anarquista del movimiento sindical, lo que se traduce en una resistencia a toda intervención estatal con una marcada preferencia por la autonomía colectiva. Por lo que, la intervención heterónoma en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo ha sido mínima y en cierta medida, ha contribuido a restablecer un cierto equilibrio de fuerzas en las relaciones colectivas de trabajo y promover la autonomía colectiva.

En cambio, lo que caracteriza al sistema de relaciones colectivas chileno es su extensa regulación, es decir, un marcado carácter heterónomo al ser la labor legislativa –más que la acción misma de los actores sociales– la que trazó originalmente el rumbo de las

relaciones laborales en este país. En este caso, la intervención legislativa resulta exhaustiva en materia de derecho laboral colectivo, lo que trasunta en un control de las relaciones colectivas de trabajo a través de la restricción de la autonomía colectiva. Tal como señala Eduardo Caamaño (2016)

La regulación de las relaciones laborales colectivas, en particular, la referida a la negociación colectiva y a la huelga, mantiene en su esencia el carácter, sentido y las múltiples restricciones del modelo impuesto durante la dictadura, lo que ha implicado la construcción de un entramado normativo que limita la actuación de los sindicatos en defensa de los intereses colectivos de sus asociados y le da la espalda abiertamente a la libertad sindical (p. 382).

Por lo anterior, no es aventurado sostener que la regulación de las relaciones laborales colectivas en cada uno de estos países, en particular, la referida a la negociación colectiva y a la huelga según veremos someramente más adelante, varía notablemente ya que cada tradición jurídica refleja su esencia -autónoma o heterónoma- en el reconocimiento de estos derechos.

En materia de negociación colectiva, en Uruguay, el derecho a la negociación colectiva ha constituido un factor preponderante para asegurar la paz social, ahora bien, en tanto el modelo existente demostraba algunas debilidades que no podían ser suplidas por los mecanismos de autotutela, se hizo necesaria la intervención legislativa la que fue perfeccionada con el dictado de una norma, la ley Nro. 18.566, que, en reconocimiento de la tradición abstencionista, sintetiza en pocos artículos los principios generales, los niveles de negociación a nivel de cúpula en el Consejo Superior Tripartito, a nivel tripartito por sector de actividad; y bilateral a nivel de sector o de empresa- y las normas sobre prevención de conflictos. Ahora bien, tal como precisa Hugo Barretto (2012) “se trataba de circunscribir las modificaciones a aquello que fuera imprescindible, conservando lo mejor de la tradición autonomista” (p. 237).

El sistema de negociación colectiva que rige en la actualidad en Uruguay, producto de las leyes Nros. 10.449 y 18.566, supone un grado de intervencionismo al imponer la negociación y los sujetos pactantes, además de involucrar a la Administración del Trabajo a costas de la posibilidad de otorgar efectos *erga omnes* a los convenios y determinar la unidad de negociación, entre otros aspectos; no obstante, dicha intervención resulta moderada o “amortiguada”(Barretto, 2012, p. 238) que no ahoga la autonomía colectiva, sino que actúa reconociendo con amplitud este derecho, por ejemplo, al posibilitar una estructura que permite negociar en todos los niveles ya sea centralizada o descentralizada, de sector o empresa, de rama de actividad o de cadenas productivas. En esta dirección, la intervención estatal en la negociación parece enmarcarse en un respeto al derecho y a su legítimo ejercicio lo que queda evidenciado con el alto porcentaje de cobertura de la negociación colectiva.

Ahora, en Chile la realidad es muy distinta, la ley laboral reconoce dos formas de negociación colectiva: por una parte, la reglada u obligatoria –artículos 327 y siguientes del

Código del Trabajo- en donde el empleador tiene la obligación impuesta por la ley de negociar colectivamente; y, por otro lado, la negociación colectiva voluntaria, contemplada en una forma general –artículo 314 del Código del Trabajo- y diversas modalidades específicas de la misma como la de trabajadores por obra o faena transitoria o de confederaciones y federaciones. La principal diferencia entre ambas modalidades reconocidas por la ley es el carácter obligatorio de la negociación, es decir que una gran parte de trabajadores quedan a merced de la voluntad del empleador de negociar o no.

Si nos detenemos en la definición legal del modelo de negociación colectiva, sobresalen caracteres que denotan que no se ve a la misma como expresión de un derecho fundamental –con la protección que ello conlleva- sino como un mero procedimiento híper regulado que está lejos de estimular y promover el pleno desarrollo de la relación colectiva.

Así, en lo que respecta a la cobertura de la negociación, se excluye de la negociación establecida por ley a la administración del Estado –aunque existen excepciones-, asimismo se excluye la negociación a los cargos directivos de las empresas y a los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y a los contratados por obra, temporada o faena transitoria. Por su parte, el nivel de la negociación colectiva establecida es a nivel de empresa, siendo voluntaria la negociación colectiva fuera de la misma, por lo que el modelo de regulación de la negociación colectiva es extremadamente descentralizado, concentrando la conflictividad exclusivamente en este ámbito. Asimismo, el procedimiento estructurado de negociación colectiva resulta azaroso ya que las partes deben iniciar un camino colmado de regulaciones y plazos ya que la propia norma establece la oportunidad para negociar, los plazos, actitudes a asumir por las partes y limita la duración del proceso negociador.

Lo que hemos de comprobar con facilidad, es que la intervención del legislador en la regulación de la negociación colectiva ha resultado exhaustiva, lo que impacta directamente en las relaciones laborales, provocando que la fuerza y acción sindical se diluyan. En el mismo sentido, el legislador chileno regula en detalle el ejercicio de la huelga, sometiéndolo a un régimen jurídico que podría catalogarse como uno de los más intervencionistas. Así, la regulación legal fija la oportunidad del ejercicio de la huelga, la forma de declaración de la misma, el quórum de aprobación, el plazo para implementarla, etc. Por su parte, la constitución chilena no garantiza ni asegura expresamente el derecho de huelga, la única referencia constitucional explícita a este derecho es para prohibirla a los funcionarios públicos y los trabajadores que se desempeñen en servicios esenciales –artículo 19, numeral 16-. No obstante lo mencionado, la doctrina en su amplia mayoría sostiene que existe un reconocimiento “indirecto” o “implícito” de este derecho fundamental, conclusión que se sustenta en base a distintas interpretaciones<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Una primera interpretación parte en términos negativos desde la prohibición antes referida y establecida en el artículo 19, numeral 16 de la Constitución, por cuanto postula que “la técnica utilizada por el constituyente a contrario sensu, implica entender que todos los demás trabajadores no incluidos en tal prohibición tienen el derecho asegurado por la Constitución, de declarar y hacer efectiva la huelga” (Toledo, 2013, p. 278). Otra interpretación postula que al existir consagración constitucional expresa de la libertad sindical -artículo 19, numeral 19 de la Constitución-, se incorpora automáticamente el derecho de huelga en tanto esta última es una expresión inequívoca de aquella, en este sentido señala Sergio Gamonal (2013) que “la discusión se traslada al art. 19 N° 19, que establece inequívocamente la libertad sindical y, aún más, en su párrafo tercero hace referencia explícita a la autonomía colectiva o sindical como derecho constitucional. Esta autonomía comprende

Contrariamente, en Uruguay la huelga ha sido reconocida como derecho fundamental desde 1934 que es cuando se incorpora a la constitución, el artículo 57 declara que “la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad”. Históricamente, el movimiento obrero se ha resistido a la reglamentación de la huelga, en el entendido de que la misma implicaría una limitación del derecho y de que la protección está dada por su inclusión como un derecho constitucional, lo que de por sí le da la jerarquía más alta y el alcance más amplio. En este contexto, “el ejercicio del derecho de huelga se produce como expresión de la autonomía colectiva. Como acción gremial de autotutela, la manifestación del derecho de huelga se presenta en muchos casos como un derecho autorregulado por los propios sindicatos” (Fernández y Moreira, 2012, p.717).

Del examen comparado notamos que la diferencia entre Chile y Uruguay en materia de reconocimiento de derechos colectivos es grande ya que los modelos de relaciones laborales en cada país resultan muy distintos, por lo que estamos en presencia de dos modelos prácticamente antagónicos. Mientras que Chile posee una regulación extremadamente extensa que se caracteriza por una fuerte intervención restrictiva del Estado y, principalmente, una importante judicialización del conflicto, lo que trasunta en un exiguo poder sindical, Uruguay presenta un régimen altamente autónomo y caracterizado por un abstencionismo legislativo, por lo que la protección se da por la vía de la autorregulación y el poder del sindicato.

Es notorio que, en cada ordenamiento, la intervención normativa opera en forma distinta ya que mientras en el sistema uruguayo actúa potenciando (o al menos no inhibiendo) la acción autónoma, en el sistema chileno la intervención legislativa limita la autonomía colectiva y por tanto ahoga la acción sindical, lo que explica que el alcance de la negociación colectiva sea exiguo.

Algunos indicadores permiten confirmar lo enunciado en los acápite precedentes. Si comparamos el porcentaje de trabajadores que participan en negociación colectiva, la diferencia es bien obvia: 8% en el caso chileno y más del 90% en el caso uruguayo (Duran y Kremerman, 2015). Por su parte, mientras que en Uruguay la justicia laboral sólo tiene competencia en materia de conflictos individuales de trabajo<sup>6</sup> dando impulso a los medios de autocomposición del conflicto –tanto a nivel de empresa como en la órbita del Ministerio de Trabajo- en Chile la judicialización del conflicto es muy alta, así se ha señalado que

La judicialización del conflicto colectivo no es tanto una amenaza como una realidad consolidada en Chile. Se ha incrementado desde los años 1990, por

---

todos los elementos de la libertad sindical (organización, negociación y huelga), y por tanto la huelga como derecho de los trabajadores está expresamente consagrada en la Constitución” (p. 121). Finalmente, otra tesis sustenta que en virtud del artículo 5 inciso segundo de la Constitución Chilena que dispone “El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes” la huelga entonces se reconoce en virtud de los tratados internacionales de derechos humanos que sí la consagran.

<sup>6</sup> Actualmente, la ley Nro. 18.572 establece en su artículo 2 que “los tribunales de la jurisdicción laboral entenderán en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo”.

la ausencia de mecanismos institucionales que permitan a los trabajadores defender con éxito sus intereses mediante la confrontación directa con los empleadores (Gutiérrez, 2015, p.11).

## Conclusiones

El conflicto laboral es un elemento intrínseco al sistema de relaciones laborales lo que obedece a la tradicional confrontación entre capital-trabajo, y se manifiesta principalmente a través de medidas de conflicto colectivo -como es la huelga- que además de las partes intervinientes en la controversia, tienen la potencialidad de afectar el orden público. En este contexto, el derecho del trabajo tiene un rol protagonista, en tanto es el encargado de crear cauces que permitan la superación de la controversia. Esta siempre ha sido una cuestión de importancia en cada tradición jurídica, rodearse de mecanismos capaces e idóneos de solución de conflictos que puedan paliar la conflictividad laboral y reconducir al orden social.

Una de estas vías es la utilización de procedimientos autónomos de solución del conflicto laboral, los que resultan ser más eficaces ya que son las propias partes del conflicto las que gestionan el mismo y voluntariamente adoptan una solución, lo que favorece la paz laboral. En este sentido, éstos implican la presencia gravitante de la autonomía colectiva como la institución en la que se expresa el papel preponderante que deben tener trabajadores y empleadores para autorregular sus intereses contrapuestos.

Se trata, a fin de cuentas, de un sistema de autonomía máxima y heteronomía mínima, en donde la intervención estatal ocupe un rol no solo de eliminación de obstáculos respecto de los sujetos colectivos y de su actuación, sino también el de generar los canales para garantizar el ejercicio de estos derechos y para otorgar las facilidades a fin de que desplieguen su máxima eficacia.

De esta manera, para que exista un contexto afable para el desarrollo de estos procedimientos autónomos deben garantizarse los componentes centrales en que se expresa la autonomía colectiva: el derecho de sindicación o auto organización, el de negociación colectiva o autorregulación, y el de huelga o autotutela, como garantía de eficacia. De no ser así, por limitarse excesivamente alguno o algunos de estos componentes, el modelo se vacía totalmente de contenido y el sistema no pasa de tener una simple apariencia democrática.

Esta posición se alinea con la visión planteada por Ugarte en cuanto a entender el derecho del trabajo en una concepción robusta –cuyo objetivo es la consecución de la libertad, entendida como “no dominación”- en el sentido que dicha versión se plantea

Como un modelo de tutela preponderadamente colectivo, en cuanto supone como eje central de la regulación laboral la tríada señalada en torno a la acción colectiva de los trabajadores, pero que requiere, como un elemento de configuración adicional, el soporte institucional del Estado en relación

con las conductas empresariales cuya arbitrariedad no puede ser superada ni reprimida sin esa intervención (Ugarte, 2014, p. 92).

## Referencias bibliográficas

- Barretto, H. (2012). Las relaciones entre autonomía colectiva y gobierno en Uruguay: crónica con final abierto, *Revista de Derecho PUCP*. Pontificia Universidad Católica del Perú, (68), 225-242.
- Camaño, E.:
- (2008). El reconocimiento de la libertad sindical y el problema de la representación de los trabajadores en la negociación colectiva, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, (XXX), 265-291.
  - (2016). Crítica a las ideas fundantes del actual modelo normativo de negociación colectiva en Chile y a su reforma, *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, (XLIV), 381-406.
- Cialti, P-H. (2016). Los mecanismos autónomos de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales: el caso español y apuntes sobre la legislación colombiana, *Revista de Derecho, Universidad del Norte, Colombia*. Universidad del Norte, (45), 169-211.
- Duran, G. y Kremerman, M. (2015). Sindicatos y negociación colectiva. Panorama estadístico nacional y evidencia comparada, *Fundación Sol*. Recuperado de <http://www.fundacion.sol.cl/wp-content/uploads/2015/04/Fundación-SOL-2015-Negociación-Colectiva.compressed.pdf>.
- Ermida, O.:
- (1989). Libertad sindical: normas internacionales, regulación estatal y autonomía, *Revista Jurídica del Trabajo*. (10-11).
  - (2012). *Apuntes sobre la huelga*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
  - (2012). *Sindicatos en libertad sindical*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Fernández, H. y Moreira, D. (2012). La huelga como un derecho fundamental y sus posibilidades de conflicto con otros derechos fundamentales de los ciudadanos, *Revista Derecho Laboral*. (248), 717-738.
- Fernández, H. (2011). La huelga: ¿Un derecho fundamental en crisis?, *Revista de la Facultad de Derecho*. (31), 143-155.
- Gamonal, S.:
- (2011). *Derecho colectivo del trabajo*. Santiago: Legal Publishing.
  - (2013). El derecho de huelga en la constitución chilena, *Revista de Derecho*. Universidad Católica del Norte, 20 (1), 105-127.
- Garmendia, M. (2011). Las renovadas funciones y contenidos de la negociación colectiva. En Monereo, J.L. (s.f). *Los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva en una perspectiva comparada*. Granada: Editorial Comares.

- Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva, *Revista Internacional del Trabajo*. 119 (1).
- Giugni, G. (1983). *Derecho Sindical*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- González, E. (1994). *Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos, XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*. Madrid: Trotta.
- Gutiérrez, F. (2015). ¿Amenaza o realidad? Judicialización del conflicto laboral en Chile, *Revista Gestión y Tendencias*. 1 (1), 9-12.
- Masbernat, P. (2005). Autonomía individual y autonomía colectiva como fuente del derecho, *Revista de Derecho*. Universidad Católica del Norte, 12 (1), 99-120.
- Pasco, M. (1995). La autonomía colectiva: concepto y premisas, *Revista Ius Et Veritas*. (10).
- Palomeque, M. (1994). *Derecho Sindical Español*. Madrid: Tecnos.
- Palomeque, M. y Álvarez de la Rosa, M. (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.
- Ray, J-E. (2006). La huelga: informe francés. En Marzal, A. (s.f). *La huelga hoy en el derecho social comparado*. Barcelona: J.M. Bosch Editor.
- Toledo, C. (2013). *Tutela de la libertad sindical*. Santiago de Chile: Legalpublishing.
- Ugarte, J.:
- (2014). *Derecho del Trabajo: Invención, Teoría y Crítica*. Santiago: Legal Publishing.
  - (2015). Huelga y Derecho, *Revista de Ciencias Sociales*, Volumen Monográfico Extraordinario.
  - (2016). *Huelga y derecho*. Santiago de Chile: Thomson Reuters.
- Valdés, F. (1996). *Ideologías pluralistas y las relaciones laborales, Relaciones laborales, negociación colectiva y pluralismo social*. Madrid: Ed. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.