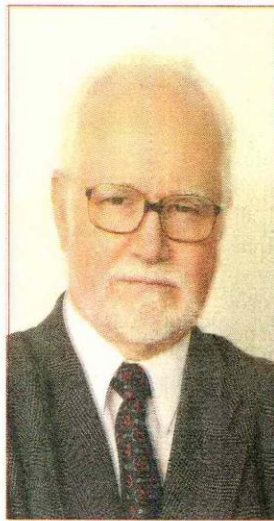


Dos miradas a las “lecciones” que dejó el paro del Registro Civil

La “falsa” huelga

El funcionario público no dispone de la huelga como instrumento para negociar con el gobierno de turno. Sin embargo, se actúa en el sector público como si se tratara de un organismo privado”.



Pablo Kangiser

Abogado del programa Legislativo y Constitucional de LyD.

Los empleados públicos y municipales no pueden declararse en huelga, eso está expresamente prohibido por el artículo 19 N° 16 de la Constitución. Tampoco pueden acordar un paro o suspensión de actividades. Ello no es una prohibición del constituyente, sino una necesidad de cumplir con el artículo 1° del texto constitucional, según el cual el Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, además de dar protección a la población y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional.

Los servicios públicos son órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas, de manera regular y continua. Están sometidos a la dependencia o supervigilancia del Presidente a través de los respectivos ministerios. Es decir, el sistema normativo, tanto a nivel constitucional como orgánico constitucional, no considera la posibilidad de que los funcionarios públicos paralizen sus funciones y se abstengan de otorgar el servicio que la ciudadanía requiere. Otra cosa es que, de hecho, y en distintas épocas y gobiernos, en muchos servicios públicos se haya acordado un paro de actividades como una forma de presionar a las autoridades de turno para obtener beneficios remuneratorios.

En el sector privado la situación es distinta. La huelga es una solución extrema para el proceso de negociación colectiva, que la Constitución asegura a los trabajadores para con su empresa y que desarrolla el Código del Trabajo. Si luego de un examen económico de la situación de la empresa y de las aspiraciones de los trabajadores no hubiere acuerdo en un aumento salarial, se puede votar la huelga dentro de los plazos y condiciones que indica la Ley Laboral. Esta huelga sí es legal.

Dicha modalidad, en cambio, está prohibida en el sector público, en que las remuneraciones están fijadas por ley. El funcionario público debería asumir desde el momento de su nombra-

miento que no dispone de la huelga como instrumento para negociar con el gobierno de turno. Pero aquí se produce una suerte de paralelismo, en que se actúa en el sector público como si se tratara de un organismo privado. Ello constituye una confusión sobre cuáles son las estrategias lícitas para determinar el nivel de las remuneraciones.

Una ley que fije remuneraciones en el sector público es de iniciativa exclusiva del Presidente de la República y sólo él puede proponer el respectivo proyecto al Congreso. Por lo tanto, la presión efectuada a través del paro de actividades está claramente dirigida.

Por otra parte, cualquier interrupción de los servicios es constitutiva de una infracción a los deberes funcionarios, que generalmente no se sanciona mediante los correspondientes sumarios administrativos. Ello ha permitido que los funcionarios públicos organicen paros o huelgas ilegales para presionar a las autoridades, al margen de sus atribuciones y deberes.

Cuando la falta de servicio constituye un atentado a los derechos de las personas, no puede objetarse que la autoridad respectiva ejerza sus atribuciones en resguardo de los derechos del ciudadano que espera ser atendido en un determinado servicio público y cuya falta de atención se debe a una decisión voluntaria de los funcionarios. Ello es consistente con el deber, que tiene el Estado, de estar al servicio de las personas, como señala la Constitución.

