



**Universidad de Valparaíso Facultad de Derecho.**

**ESCUELA DE DERECHO.**

**¿Está garantizado el derecho a la huelga en Chile? Un análisis a los límites jurídicos al ejercicio efectivo del derecho a la huelga en nuestro país.**

**Autor: Juan Pablo Barrios Ahumada.**

**Profesora guía: Camilo Mori.**

**Enero, 2020.**

***Agradecimientos:***

*A Ivanna, mi amada compañera por su convicción en apoyarme, darme ánimo y motivarme incondicionalmente.*

*A mis padres, por la paciencia y apoyo infinito.*

RESUMEN.....	3
I. CAPITULO PRIMERO.....	6
1. Cuestiones previas: sobre la reforma laboral.....	6
1.1. Origen y fundamentos.....	6
1.2. Fundamentos de la reforma.....	10
1.3. Discusión Legislativa de la Reforma .....	12
1.4. Fallo del Tribunal Constitucional .....	13
1.5. Veto presidencial.....	16
II. CAPITULO SEGUNDO .....	17
2. Principales modificaciones introducidas por la Reforma. ....	17
III. CAPITULO TERCERO .....	20
3. La Huelga: Límites jurídicos al ejercicio del derecho. ....	20
3.1. Limitaciones al derecho de huelga.....	22
3.2. Prohibición de los trabajadores del Estado y municipalidades.....	24
3.3. Reanudación de faenas y la reincorporación individual.....	27
3.4. Reemplazo de trabajadores en huelga .....	29
3.5. Los servicios esenciales y la obligación de prestar servicios mínimos.....	33
IV. CAPITULO CUATRO .....	38
4. Efectos de las limitaciones en el contexto chileno .....	38
CONCLUSIONES.....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	45

## RESUMEN

El presente trabajo tiene por objetivo presentar un análisis en primer término al estado actual de la legislación laboral chilena luego de la Reforma laboral de la ley 20.940 que nos permita tener una visión general del ordenamiento laboral y en específico un análisis a las limitaciones jurídicas al derecho de Huelga en nuestro país haciendo hincapié en las figuras que comprometen de manera más importante la eficacia de este derecho.

Vale decir, nos remitiremos a las figuras que constituyen un límite válido y reconocido por la legislación nacional al derecho fundamental de huelga. Limitaciones que, aunque legales producen el inevitable conflicto entre el derecho de los trabajadores a las acciones de autotutela colectiva y las garantías que el sistema jurídico entrega al empleador en tanto propietario de los medios de producción.

Además del análisis jurídico también se realizará un estudio de las implicancias fácticas que tienen estas limitaciones en el contexto actual en que se ejerce el derecho a huelga en nuestro país.

**Palabras Clave:** Derecho a Huelga; Reforma Laboral; Negociación Colectiva; Servicios Mínimos; Limitaciones;

## INTRODUCCION.

No cabe duda de que el derecho de huelga es un derecho fundamental, cuyo propósito es garantizar una adecuada protección al ejercicio del derecho de organización que gozan los trabajadores, y sobre todo a la posibilidad que finalmente los trabajadores puedan negociar en un plano de igualdad de condiciones con sus empleadores. Sin embargo, al igual que cualquier derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, éste debe confluir e interactuar en el sistema jurídico con diversos derechos, puesto que en un Estado democrático no existen derechos absolutos e ilimitados. De esta forma, el derecho de huelga se encuentra afecto a límites y restricciones, mismo que sólo debiesen proceder ante situaciones excepcionales y calificadas.

Me permito entonces realizar un análisis a los límites que nuestro ordenamiento impone a al ejercicio del derecho de huelga en tanto a las situaciones calificadas cuando proceden, procedimientos y consecuencias fácticas para los trabajadores. Todo este análisis desde una perspectiva actual de nuestro ordenamiento por lo que en primer lugar me referiré a la Reforma Laboral de ley 20.940 y a su proyecto de ley que moderniza las relaciones laborales de manera general, estableciendo sus pilares fundamentales. Esto que nos ayudará a abordar el tratamiento que el mismo le da al derecho a huelga.

Cuando se habla de reformas existe una expectativa de que éstas signifiquen un cambio respecto a lo que existía previamente y, además, dicho cambio sea positivo. ¿Fue la reforma una mejora respecto del anterior estado del ordenamiento laboral?

Su enfoque fue actualizar la forma en que se relacionan el empleador con sus trabajadores. Con ese fin, se propuso robustecer la sindicalización, entregando mayores herramientas y atribuciones con la expectativa de que puedan cumplir cabalmente sus fines. Sin embargo, podemos decir a priori que la Reforma se quedó corta, no hubo propuesta ni discusión sobre dos desafíos que enfrentara el mundo del trabajo en los próximos tiempos, el primer desafío tiene que ver con la escasa importancia que los trabajadores tienen para incidir en sus condiciones de trabajo y el segundo dice relación a su turno con la excesiva relevancia que tiene el trabajo en la vida de los trabajadores. Esos dos desafíos que aparentemente parecen contradictorios son los grandes problemas que va a enfrentar el trabajo y particularmente en Chile en los próximos años.

El trabajo como hecho social parecía invisibilizado del debate público y no fue prioridad para gobiernos ni para la sociedad en su conjunto sino hasta la revuelta social de octubre de 2019.

Bajo esta coyuntura social el trabajo probó su importancia como la viga maestra de nuestras vidas y orgánicamente se volvió el eje central de las movilizaciones y demandas sociales y, por cierto, en el núcleo del debate público, volviéndose un hecho público y notorio la necesidad imperativa de solucionar los problemas del trabajo, pues de lo contrario, muy probablemente vamos a seguir en una sociedad con profundos problemas de distribución de la riqueza como también de integración social.

Es en este sentido y contexto en que cobra relevancia el derecho de Negociación Colectiva y derecho de Huelga, por el escaso poder de los trabajadores en nuestro país para incidir o determinar sus propias condiciones de trabajo debido a sus limitadas herramientas de poder frente al empleador. Es necesario un equilibrio o al menos un pretendido equilibrio protegido por el ordenamiento jurídico entre ambas posiciones de poder.

Por esto, es fundamental contestar la pregunta ¿Está realmente garantizado el derecho a la huelga en Chile?

## **I. CAPITULO PRIMERO.**

### **1. Cuestiones previas: sobre la reforma laboral.**

#### **1.1. Origen y fundamentos.**

La legislación laboral chilena ha pasado por diferentes etapas. La primera de ellas es la inexistencia de legislación laboral. Esta etapa se caracterizó por la predominación de las ideas liberales del siglo XIX que quedaron fuertemente plasmadas en nuestro Código Civil, entre las que podemos mencionar, como más importantes, la autonomía de la voluntad y la igualdad entre las personas. De ahí que la premisa fuese que las relaciones humanas, sean ellas civiles, comerciales o laborales, se realizaban entre iguales, es decir, se presumía una igualdad formal entre las personas. Como consecuencia directa de esto todo lo acordado entre las partes es válido ya que se decidió de manera libre y autónoma, volviéndose obligatorio para ambas. Esto se tradujo, a nivel de relaciones laborales, en que las partes se consideraban capaces y libres de establecer los términos en que contrataban, es decir, el trabajador negociaría con su empleador las funciones que realizaría, su jornada de trabajo y remuneración, convirtiéndose dicho acuerdo en obligatorio para ambas. Evidentemente, todo esto se reducía al marco teórico, ya que la negociación entre las partes del contrato jamás se realizaba, siendo normal que en la mayoría de los casos ni siquiera existiera un contrato escrito entre trabajador y patrón. Por esta razón, la igualdad formal, propia del liberalismo que domino la época, no resultó suficiente para regular la realidad laboral y sólo trajo consigo abusos desde la parte que tenía una mejor posición, el empleador.

La segunda etapa comenzó con la promulgación de un cumulo de legislación, reglamentos y decretos relativos al trabajo y la seguridad social, que se dictó para hacer frente a la ‘cuestión social’ y movilizaciones laborales (Mardones & Nobile, 2014) y finalizó con la promulgación del Código del Trabajo de 1931. Efectivamente, esta etapa inició con legislación aislada en distintas formas jurídicas que pretendían equiparar a las partes de la relación laboral, principalmente a través de imposiciones de carácter sanitario y de seguridad, las cuales finalmente quedaron plasmadas en la Constitución de 1925 y posteriormente en el primer Código del Trabajo chileno de 1931.

La importancia de este período radica en que se marca un quiebre con la etapa anterior, en la cual se desconocía por completo la necesidad de proteger a la parte más débil de la relación laboral, produciéndose ahora un reconocimiento, voluntario o forzado, de que la realidad laboral tiene sus propias particularidades, las cuales exigen una regulación especial. En este sentido, es interesante destacar que la regulación laboral no nace precisamente por iniciativa del Estado, sino que lo hace a propósito de la huelga o protesta obrera. Un antecedente concreto de lo que estamos señalando está en la primera huelga general ocurrida en Chile el año 1890 (El Rodriguista, 1987). En efecto, sólo después que dicha huelga se ejecutara se promulgó el decreto N°4.353 de 1917, que establecía un sistema de Conciliación y Arbitraje, el cual disponía dichos mecanismos para solucionar el conflicto colectivo entre patrones y obreros (Thayer & Novoa, 2000: p. 46).

El nacimiento del derecho laboral, por lo tanto, responde a la necesidad de contener los movimientos sociales obreros de tal suerte que éstos no desencadenaran en una revolución social completa y no a un reconocimiento voluntario del poder de la necesidad de una regulación especial y protectora de los trabajadores. Así lo señala el profesor José Luis Ugarte al sostener que la génesis del Derecho del Trabajo “no será en modo alguna una suerte de concesión humanitaria del poder político de la burguesía liberal a la nueva clase proletaria, excluida de la riqueza y sumida en condiciones de miseria, sino el temor de que, precisamente, esa postergación, sumada a las recién estrenadas ideas marxistas, cristalicen en acciones políticas radicales que, al modo de la revolución rusa, intenten ya no la modificación parcial del sistema sino su sustitución total” (2007: p. 9).

No obstante, si bien la génesis del derecho laboral fue promovida como una manera de contener la huelga, paulatinamente se fue incorporando la idea de que la regulación del trabajo era necesaria y fundamental para proteger el trabajo y a sus trabajadores. Así las cosas, la Constitución de 1925 establecía en su texto original (artículo 10 número 14) la garantía a la protección al trabajo, a la industria y a las obras de previsión social. En este sentido se señalaba que el Estado debía propender a la conveniente división de la propiedad y a la constitución de la propiedad familiar, y que sería deber del Estado velar por la salud pública y por el bienestar higiénico del país (Walker, 2014: p. 3).

Ahora bien, durante la vigencia de la Constitución de 1925 ésta sufrió reiteradas modificaciones, siendo de las más importantes las que se produjeron a partir del Gobierno Popular. En efecto,

la ley 17.398 del 9 de enero de 1971 estableció el estatuto de garantías constitucionales, que modificaba el artículo 10. Dicha modificación incorporaba, entre otras, la libertad de trabajo y su protección; el derecho a sindicarse; el derecho a huelga, debiendo regularse por ley; y que ninguna clase de trabajo podía ser prohibido, a menos que se opusiera a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salud pública, o que lo exigiera el interés nacional, siendo así declarado por ley. Todo esto en cuanto a la regulación constitucional del trabajo durante esta segunda etapa. Sin embargo, uno de los hitos más importantes de este período fue la promulgación del primer Código laboral el año 1931.

Durante toda su vigencia el código tuvo diversas modificaciones tanto tendientes a restringir derechos de los trabajadores como a promoverlos. Pero en su última etapa se dio inicio al Plan Laboral, compuesto por los decretos leyes N°2.756 y N°2.58 del año 1979 sobre sindicatos y sobre negociación colectiva, respectivamente. Es importante recordar el contexto histórico de la dictación de dichos decretos. Más allá de los antecedentes políticos-sociales innegables, este período estuvo marcado en la esfera jurídica por legislación de tipo irregular, vale decir, Decretos Ley, con Fuerza de Ley, así como la intervención del Poder Judicial.

El Plan Laboral ideado por José Piñera cuyo objetivo fue adaptar la legislación colectiva del trabajo a los cambios en el modelo económico que se llevaron a cabo en diversas áreas, “de hecho se trató del primer paso de una serie de cambios llamados las “siete modernizaciones” que buscaron la liberalización del mercado” (Fundación Sol, 2015: p. 4), que decían relación con la adhesión al comercio internacional, para lo cual era estrictamente necesario generar y fortalecer el empresariado, privatizar empresas, liberalizar los mercados del trabajo y, por supuesto, limitar o prohibir la actividad sindical como también la negociación colectiva (Salineros, 2006: p. 33).

Así las cosas, era necesario erradicar ideas como que la negociación colectiva fuese un medio de redistribución de riquezas para que pasase a ser un mecanismo que buscaba el equilibrio entre la remuneración y la productividad. Asimismo, la huelga no se concibe como una herramienta de presión y equiparación de poder entre las partes de la relación laboral, sino que pasa a ser “un instrumento de los trabajadores para demostrar con precisión el aporte que ellos, como equipo, realizan a la empresa en productividad” (Piñera , 1990: p. 51). Dichos propósitos se consiguieron a través del establecimiento de la huelga sólo a nivel de empresa y siempre que no comprometiera el orden público. Adicionalmente, se estableció el reemplazo de trabajadores, “pretendiéndose

así proteger el derecho de propiedad del empleador de administrar su empresa” (Piñera et al., 1990: p. 52)

El Plan Laboral concretamente estableció, entre otras cosas, lo siguiente:

1. Prohibición de negociación colectiva más allá del nivel de la empresa.
2. Exclusión de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato de aprendizaje, a los trabajadores de la construcción, a los trabajadores de obras o faenas de temporada, a los trabajadores con responsabilidades administrativas o directivas y a los trabajadores del servicio público, entre otros.
3. Permitió la huelga exclusivamente en el marco de la negociación colectiva, erradicando las huelgas por incumplimiento de contrato o derechos en general, por solidaridad o por causas político – económicas, entre otras.
4. Permitió el reemplazo de los trabajadores en huelga.
5. Permitió la doble titularidad negociadora, con los denominados grupos transitorios de trabajadores unidos exclusivamente para negociar y los sindicatos, teniendo ambos grupos las mismas facultades de representación para la negociación colectiva.
6. Prohibió que los nuevos afiliados sindicales recibieran los beneficios adquiridos con anterioridad por el sindicato.
7. Estableció un procedimiento extremadamente formal, con plazos perentorios y obligatorios para la negociación colectiva y la eventual huelga.
8. Restringió las materias negociables, evitando una posible cogestión del negocio (Fundación Sol, 2015: p. 5).

El propio ideólogo del Plan Laboral señala que el modelo tiene cuatro pilares. “Primero, negociación colectiva a nivel de empresa. Segundo, huelga que no paraliza, Tercero, paralelismo de agrupaciones, es decir, competencia entre grupo de trabajadores, ya sea entre sindicatos, o sindicatos y grupos negociadores. Cuarto, des-politización sindical, los fines de los sindicatos son meramente laborales y no pueden pretender transformar la realidad del país o la organización del trabajo dentro de la empresa” (Piñera et al., 1990: p. 70).

Todo este Plan Laboral se sistematizó en el Código Laboral de 1987, el cual incluía lo ya señalado además de otras reglas relativas al contrato individual de trabajo. Este paquete legislativo, aunque

ciertamente ha sufrido modificaciones ninguna de ellas ha tocado el espíritu del Plan Laboral. De esta manera desde su nacimiento en plena dictadura, las relaciones laborales no han variado en lo sustantivo.

## **1.2. Fundamentos de la reforma.**

En el contexto de la efervescencia social post movimiento de estudiantes 2006 -2011 y todas las manifestaciones y protestas sociales contemporáneas. Hacia la campaña presidencial del 2013 el conglomerado político de centro-izquierda “Nueva Mayoría”, postularon y ganaron la presidencia con Michelle Bachelet a la cabeza, quien en su programa pretendía adoptar las demandas sociales como suyas. Tanto es así, que el programa inicia con las siguientes palabras: “(...) hacer realidad las ilusiones, las esperanzas, los propósitos de la gran mayoría, requiere que llevemos a cabo transformaciones profundas en materia educacional, constitucional y tributaria (...) En el nuevo ciclo histórico que vive el país, mi aporte será asegurar que llevaremos adelante estos cambios” (Gobierno de Chile, 2014: p. 101).

Es interesante destacar que dentro de las transformaciones profundas a las que hace mención el programa no se hizo alusión al ámbito laboral durante la campaña con el mismo énfasis que se dio a las áreas de educación o tributaria.

De todas maneras, durante el primer año de Gobierno se impulsó la Reforma Laboral a través del proyecto de ley que introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo. De alguna forma este cuerpo normativo establece las reglas del juego y lo que se dicte en el Código del Trabajo resulta determinante en el dinamismo del empleo, de la producción, y, por ende, del crecimiento económico y bienestar.

En el mensaje que envió la Presidenta junto con el proyecto de ley encontramos los principales ejes de esta reforma como también la motivación de la misma.

Inicialmente, se señaló la necesidad de mejorar el diálogo social dentro de la empresa y que el mecanismo para ello es la negociación colectiva, de ahí que una dimensión significativa de la reforma sea su sentido democratizador. Pero no sólo eso, se consideró indispensable, también, para el crecimiento, productividad y desarrollo de empresas socialmente sustentables un procedimiento de negociación colectiva libre de trabas. Asimismo, se reconoce que a la época de la reforma la legislación presenta muchas dificultades para la negociación y le atribuye dicha

complejidad a que no garantiza ni promueve correctamente la igualdad entre las partes además de establecer normas extremadamente formales y rígidas (Boletín 9835-13, 2014).

Hay dos libros que son claves para este proyecto de ley: el Libro III de las Organizaciones Sindicales y del Delegado de Personal y el Libro IV de la Negociación Colectiva. Las principales modificaciones que planteó la reforma vinieron a modificar principalmente artículos de estos libros.

La primera modificación principal se relaciona con los sindicatos. La reforma planteo la existencia de un “sindicato titular” en las empresas de Chile. Este sindicato titular es el único que puede negociar a partir de la entrada en vigor colectivamente mejores condiciones para los trabajadores de la empresa. Hasta ese momento el Código del trabajo no reconocía la existencia de un sindicato titular, sino que abría la posibilidad de que los trabajadores se agruparan en órganos paralelos al sindicato y negociaran con el empleador. En este sentido el proyecto buscaba incentivar la afiliación de los trabajadores a un sindicato oficial, en cada empresa.

La segunda modificación principal tenía relación con el piso mínimo de la negociación colectiva. El empleador no podría ofrecer condiciones inferiores a lo acordado en la negociación anterior, sin embargo, no se incluyó en este piso mínimo la reajustabilidad de los salarios por IPC, el incremento real de salarios pactado en el contrato vigente, los pactos de condiciones especiales de trabajo y bonos de termino de conflicto.

La tercera gran modificación que proponía el proyecto de ley fue poner fin a los reemplazos en la huelga. La normativa anterior prohibía al empleador contratar reemplazos, que no es lo mismo que emplear. Es decir, nada le impedía al empleador ordenar que otros trabajadores de la misma empresa asumir tareas de los trabajadores en huelga y es más podría emplear personas externas, por la vía de pago a honorarios o práctica profesional. La fuerza de los trabajadores en huelga se diluye y por tanto no tiene impacto en la producción de la empresa.

La Reforma Laboral buscó evitar todos estos subterfugios para reemplazar a los trabajadores movilizados. Con esto la ley busca garantizar que la huelga sea efectiva y paralice efectivamente la producción de la empresa.

La cuarta gran modificación propuesta fue la ampliación de la cobertura de la negociación colectiva. La reforma buscó garantizar el ejercicio de este derecho también a los trabajadores sujetos a contratos de aprendizaje y los trabajadores de obra o faena transitoria.

Otras modificaciones propuestas fueron establecer que a lo menos una mujer debe integrar la comisión negociadora de una empresa. Además, que la ley ampararía el horario destinado a actividades sindicales por medio de las “horas de trabajo sindical”, proponiendo una ampliación de 2 semanas adicionales al año. Finalmente se propuso que la no existencia de un sindicato no impedirá que los trabajadores puedan negociar mejores condiciones de forma colectiva a través de un grupo negociador, solo en estas circunstancias.

Todas estas ideas fueron plasmadas en el proyecto de ley de la reforma laboral. Luego de su discusión el producto final se distanció en algunos temas como usualmente ocurre de los fundamentos originales del proyecto.

### **1.3. Discusión Legislativa de la Reforma**

Durante su discusión parlamentaria el proyecto de ley pasó por todos los trámites constitucionales, incluyendo una comisión mixta, una declaración de inconstitucionalidad por parte del Tribunal Constitucional estableciéndose que los artículos relativos a la titularidad sindical y la extensión de beneficios para nuevos afiliados a la organización sindical eran inconstitucionales. Y un veto presidencial que suprimió los artículos que tenían relación directa con los impugnados.

El proyecto tuvo una discusión de 20 meses desde su ingreso al Congreso el 29 de diciembre de 2014 a su Promulgación 29 de agosto de 2016 (Senado, 2016). Fue publicado en el Diario Oficial el 08 de septiembre de 2016 pero su entrada en vigor según el primer artículo transitorio de la ley fue “el día primero del séptimo mes posterior a su publicación”, es decir, 01 de abril de 2017. Aunque excepcionalmente por ejemplo en materia de Servicios mínimos y la calificación de estos su vigencia siguió la regla general, vale decir, desde la publicación de la ley.

La entrada en vigor de esta reforma es una lamentable expresión de la total indiferencia que el legislador manifiesta por los derechos de los trabajadores, fruto de una total absorción de los valores de un grupo de centroizquierda por la oposición de derecha nacional. La Nueva Mayoría adoptó como propios los valores que instalara el Plan Laboral de la dictadura en los Decretos Leyes N°2.544 y N°2.545, ambos del año 1979 – hecho que explica en parte el pasaje que escribió este proyecto de ley en el Tribunal Constitucional, con su posterior e insólito resultado: el logro por imposición de la titularidad sindical, cuestión que se produce sólo con la dictación de la sentencia N°3.016 (3026)-16-CPT, de fecha 09 de mayo de 2016 (Marzi, 2017, p. 336).

A pesar de la gran cantidad de preceptos reformados la copiosa procedimentalización del derecho a Huelga se mantuvo impasible como fue formulado en su origen por el Plan Laboral.

El Presidente como colegislador tiene la iniciativa exclusiva en materia de negociación colectiva, según el artículo 65 N°5 de la Constitución Política de la República. El ejecutivo se aferró a esta norma para negarse a discutir las cerca de ciento cincuenta indicaciones, entre ellas, la planteada por el diputado Gabriel Boric sobre la negociación colectiva por rama, al haber sido todas ellas declaradas inconstitucionales.

Parece importante recalcar que no hubo debate en ningún momento del trámite legislativo respecto de la negociación colectiva ramal, vale decir, nunca existió la posibilidad que cada sector productivo negocie un contrato que se aplicara a todos los trabajadores de tal ámbito. Este tipo de negociación no exige afiliación a un sindicato determinado sino trabajar en el ámbito que el contrato colectivo regularía. Este contrato funciona como una ley de salario mínimo por sector (Marzi et al., 2017: p.338).

Este sistema implica potentes efectos de distribución de riqueza. Su práctica ha sido entendida como un círculo virtuoso para las democracias, ya que, en otras palabras, significa que el Estado entrega a agentes sociales relevantes la capacidad de generar sus propias normas, como son las que intervienen en el ámbito de las relaciones de trabajo (Marzi et al., 2017: p.338).

Pero los trabajadores en Chile no tienen esta posibilidad porque nuestro legislador tomo la decisión de mantener normativamente la negociación colectiva limitada a la empresa, donde se negocia con menos poder por parte de los trabajadores tal como lo dispusiera el Plan Laboral de 1979.

#### **1.4. Fallo del Tribunal Constitucional**

Si bien nunca se discutió la negociación por rama, hubo otras partes del proyecto de ley que, si fueron aprobadas por ambas cámaras legislativas, pero por requerimiento de un grupo de Senadores de la derecha fueron declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional a través de la sentencia N°3016 (3926)-16-CPT, de fecha 09 de mayo de 2016.

El fallo determino:

1. Acoger el capítulo sobre titularidad sindical para ejercer el derecho a negociar colectivamente y declarar inconstitucionales todas las disposiciones que fueron objetadas por los requirentes.

Los argumentos del Tribunal Constitucional para declarar inconstitucional la titularidad sindical fueron los siguientes:

- a. El derecho a negociar colectivamente reside en los trabajadores individualmente considerados (Considerando 19), se condiciona el ejercicio del derecho al imponerse a los trabajadores la existencia de un sindicato de empresa (considerando 21) y se impone a los trabajadores una prohibición a priori: no es posible negociar colectivamente a través de grupos negociadores (considerando 24)
- b. Los grupos de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar colectivamente se fundan en el derecho de asociación (considerando 29), son grupos intermedios (considerando 29) y gozan de los mismos derechos que las organizaciones sindicales (considerando 39, 40, 41, 43 y 45).
- c. El ejercicio del derecho de sindicación constituye un acto voluntario e individual de cada trabajador (considerando 33 y 34.) (Lizama, 2016: p.27)

La titularidad sindical, en la propuesta original del Gobierno, significaba que el sindicato era la forma colectiva que la ley reconocía para llevar adelante una negociación colectiva, y que sólo a falta de éste se podía aceptar la negociación de un grupo negociador. Este grupo negociador muere al término de la negociación. Se señala que es en “algún grado”, ya que estudios recientes demuestran que es muy baja la cifra de negociaciones realizadas por grupos negociadores en nuestro país. Sin embargo, el TC declaró inconstitucionales las normas que lo regulaban con derechos de negociación colectiva a falta de sindicato, eliminando este articulado del mundo jurídico (Marzi et al., 2017: p.350). Y es en ese momento en que la titularidad sindical nace en favor del sindicato, lo cual es un avance que no estaba en los planes del Gobierno ni menos, por cierto, de los requirentes.

1. Acoger parcialmente el capítulo sobre extensión de beneficios y práctica antisindical, declarar inconstitucional el art. 323 inc.1<sup>1</sup> y rechazar la declaración de inconstitucionalidad de los artículos 289.h<sup>2</sup>, 322 n°4<sup>3</sup> y 323 inc. 3 y 4<sup>4</sup>.
2. Rechazar los capítulos sobre “derechos de las organizaciones sindicales para requerir información de los trabajadores” y “negociación colectiva con sindicato interempresa”.

En este capítulo, los requirentes objetan que el proyecto de ley permita a los sindicatos acceder a las planillas de remuneraciones nominativas de sus socios y a las remuneraciones innominadas de los trabajadores no sindicalizados, vulnerando el artículo 19.4 (respeto y protección a la vida privada) y artículo 19.5 (inviolabilidad de toda forma de comunicación privada) de la Constitución.

En cuanto a la declaración de inconstitucionalidad del efecto colectivo por afiliación sindical, los argumentos del Tribunal Constitucional fueron estos:

- a. El efecto colectivo por afiliación sindical constituye una cláusula de seguridad sindical que quebranta la “libertad sindical negativa” (considerando 24 y 78).
- b. La vulneración de la libertad de contratación afecta significativamente la capacidad de la dirección de la empresa para decidir su marcha (considerando 91 y 93).

---

<sup>1</sup> art. 323 inc.1: la comunicación al empleador deberá realizarse por escrito al correo electrónico designado por éste y enviarse copia de la misma a la Inspección del Trabajo. Mensaje proyecto de ley N°1055-362- 29 de Diciembre de 2014.

<sup>2</sup> El art. 289 letra h: “Serán consideradas como prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical. Incurrir especialmente en esta infracción: h) Otorgar o convenir con trabajadores no afiliados a la organización u organizaciones que los hubieren negociado, los mismos beneficios pactados en un instrumento colectivo, salvo lo dispuesto en el inciso final del artículo 323 de este Código.

<sup>3</sup> El art. 322 n°4: “Instrumentos colectivos y su contenido. Todo instrumento colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones: 4. El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo”.

<sup>4</sup> Art. 323 inc. 3°: Las partes de un instrumento colectivo podrán acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical, según lo establezca el acuerdo.

Art. 323 inc. 4°: El acuerdo de extensión de que trata el inciso anterior deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical”.

## 1.5. Veto presidencial

Tras lo resuelto por el Tribunal Constitucional la presidenta Michelle Bachelet, formuló, el 07 de mayo de 2016, observaciones al proyecto de ley<sup>5</sup>.

El ejecutivo fundamentó el ejercicio del veto porque “el Tribunal Constitucional ha acogido los requerimientos de constitucionalidad en contra de los artículos del proyecto que recogen el denominado principio de titularidad sindical, que constituye, a juicio nuestro, base fundamental para el necesario fortalecimiento de la organización de los trabajadores”.

En virtud de lo anterior: “sin el reconocimiento de la titularidad sindical en el proyecto de ley, las restantes disposiciones relacionadas con dicho principio deben ser revisadas en aras de garantizar la eficacia de las normas y de reestablecer los equilibrios perdidos en el sistema de relaciones laborales” (Lizama et al., p.28).

El veto suprimió las siguientes reglas:

- El artículo 303-4 referido al derecho a negociar colectivamente para los sindicatos que cumplieran con el quorum de constitución establecidos en el artículo 227 del CT.
- Los artículos 376, 377 y 378 que regulaban los pactos sobre condiciones especiales de trabajo: (a) sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso, (b) horas extraordinarias y (c) sobre tiempo de preparación para trabajar y jornada pasiva.
- La oración final del artículo 341-1 respecto de la impugnación del cumplimiento del quorum del sindicato para negociar en la empresa.
- Las disposiciones transitorias 5, 7, 8 y 10: sobre vigencia de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo suprimidos por el veto, cumplimiento del quorum para nuevos sindicatos y la prohibición de negociar colectivamente para grupos negociadores desde la publicación de la ley.

---

<sup>5</sup> Se Oficio a cámara de diputados para formular observaciones al proyecto de Reforma Laboral. N°053/364  
Información en: [[http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=9835-13](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=9835-13)]

El 22 de junio de 2016, la Cámara y el Senado aprobaron el veto parcial de la presidenta de la República al proyecto de ley poniendo fin a la discusión<sup>6</sup> para posteriormente ser promulgada y publicada la Reforma Laboral.

## II. CAPITULO SEGUNDO

### 2. Principales modificaciones introducidas por la Reforma.

Desde la época del Plan Laboral, las sucesivas reformas laborales se centraron en la regulación de la negociación colectiva y por sobre todo de instituciones ligadas al derecho individual del trabajo. Así, las reformas en materia de huelga han sido menores e indirectas.

Menores debido a la entidad de las modificaciones realizadas sobre la figura de la huelga desde la década del 70 en adelante donde se pueden observar cambios sobre: (1) duración de la huelga, eliminando el plazo máximo de duración, pero manteniendo la posibilidad de reemplazo y, (2) la “prohibición” del reemplazo de los trabajadores en huelga, aunque posible si se cumplía con determinados requisitos en la última oferta hecha por el empleador (Rojas, 2007). No olvidar que, en el momento de instauración del Plan Laboral, se establecieron modificaciones estructurales en el derecho colectivo del trabajo y, en específico, de la huelga a través de reglamentación sobre el nivel de procedencia (solo en negociación colectiva y en las empresas determinadas por los ministerios), plazos de declaración y duración (previos a considerarse renunciados voluntariamente), además del reemplazo y la posibilidad de descuelgue individual.

La regulación de la huelga en estas reformas es indirecta toda vez que se ha encontrado siempre limitado al proceso de la negociación colectiva reglada<sup>7</sup>.

Luego de las anteriores reformas laborales, el derecho a huelga no ha sido objeto de cambios de la envergadura de los realizados en la ley 20.940 que, aunque fueron mayores, en su origen nunca se centraron en la huelga.

---

<sup>6</sup> Información disponible en:

[http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=9835-13](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=9835-13)

<sup>7</sup> Desde este punto ya podemos ver el carácter restrictivo de huelga ya señalado con anterioridad, en el que no se reconoce otras finalidades de la huelga por fuera de la negociación, tal como la huelga en solidaridad o con fines políticos. Véase GERNIGON, Bernard, GUIDO, Horacio y ODERO, Alberto. (1998) “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra. Págs. 14 a 16.

La centralidad estuvo puesta en la negociación colectiva como forma de impulsar dinámicas de comunicación y colaboración entre trabajadores y empleadores, cuya intención del legislador respecto de la huelga, fue, dotar de eficacia al derecho eliminando las trabas en dos niveles: (i) para poder ejercerlo, estableciendo mecanismos de reclamación ante la prohibición de ejercer la huelga y; (ii) en el ejercicio, a través de la eliminación de la posibilidad de reemplazo en la huelga. Con ello, se busco el ejercicio efectivo del derecho.

Para ello, se introdujeron cambios en los siguientes puntos:

- a) **Definición de huelga:** A diferencia del antiguo Título VI “De la huelga y del cierre temporal de la empresa”, el capítulo VI “Derecho a huelga” parte con una definición de la huelga, estableciendo de forma expresa su fisionomía de derecho al señalar: “La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores”.
- b) **Eliminación de la sanción por no voto oportuno de la huelga:** Se elimina la sanción establecida en el antiguo artículo 370 que entendía aceptada la última oferta si es que la votación de la huelga no era efectuada en el plazo establecido en la ley. El actual artículo 348 que trata la oportunidad de votación de la huelga, no se hace cargo de la votación realizada de forma extemporánea.
- c) **Cambio en el plazo en que se hace efectiva la huelga y su sanción:** Se amplía el plazo para hacer efectiva la huelga una vez votada, de 3 a 5 días, eliminándose además la sanción por no hacerla efectiva en ese plazo, que de acuerdo al antiguo artículo 374 era el desistimiento de la huelga y aceptación de la última oferta del empleador.
- d) **Situación del sindicato que no alcanza los quórum de la huelga:** A diferencia de la normativa anterior, que entendía que, en caso de no alcanzarse los votos necesarios para acordar la huelga, se aceptaba la última oferta, el nuevo artículo 352 permite además de esta posibilidad, acogerse al piso mínimo de negociación en los términos del artículo 342 (Duran, 2009), esto es sin posibilidad de negativa por parte del empleador salvo en el caso que demuestre que las condiciones económicas de la empresa no le permitan entregar dicho piso.
- e) **Nuevas ofertas del empleador:** Se contempla la posibilidad de que la comisión negociadora de empresa pueda presenta cuantas nuevas ofertas quiera, debiendo todas ellas ser votadas por el sindicato ante ministro de fe y de forma secreta dentro de cinco días siguientes a su recepción -dos días si se trata de micro y pequeñas empresas-. El

único límite es temporal, ya que deben transcurrir al menos cinco días desde la votación para otorgar una nueva oferta.

- f) **“Descuelgue” individual de trabajadores:** Si bien en la normativa anterior a la ley N°20.940 se permite el reintegro individual de los trabajadores al décimo quinto día contados desde la oferta que cumple con los requisitos del antiguo artículo 381 o al trigésimo de haberse hecho efectiva la huelga, los plazos se ven modificados con la nueva normativa. Con todo, se elimina lo referente al término de la huelga en caso de que el descuelgue alcance a más de la mitad de los huelguistas.
- g) **Prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga:** Se prohíbe expresamente el reemplazo de los trabajadores en huelga en el artículo 345 inciso segundo. Se busca garantizar el impacto de la huelga en la producción para mejorar las condiciones de los trabajadores a la hora de negociar. Con todo, se puede observar una excepción a ello en el inciso tercero del mismo artículo 345 que señala “La huelga no afectará la libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo”.
- h) **Reanudación de faenas en casos especiales:** Se modifica el antiguo artículo 385 que permitía al Presidente de la República decretar la reanudación de faenas si es que la huelga o el lock-out causaran grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios a la población, economía del país o a la seguridad nacional. Ahora, de acuerdo al artículo 363 dicha posibilidad recae en el Tribunal de Letras del Trabajo, quién conocerá del asunto a través de procedimiento monitorio, previa solicitud de parte.
- i) **Los límites a la huelga:** En primer lugar, se establece un capítulo VII que reúne las limitaciones a la huelga. Así, en los artículos 359, 360 y 361 se regulan los servicios mínimos y equipos de emergencia y las empresas que no pueden ejercer el derecho a huelga. Respecto a las empresas la principal modificación se da respecto de las posibilidades de los sindicatos en caso de no llegar a un acuerdo en la negociación colectiva, toda vez que se eliminó la procedencia del arbitraje forzoso, sustituyéndose por la posibilidad de efectuar “las observaciones que estimen pertinentes” ante la solicitud de calificación efectuada por la parte ante los Ministerios del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo.

### III. CAPITULO TERCERO

#### 3. La Huelga: Límites jurídicos al ejercicio del derecho.

El derecho de huelga y su reconocimiento por parte de los Estados, ha evolucionado desde diferentes estadios. En una primera etapa se concibe la huelga como un delito, luego es tolerada, y finalmente es reconocida como un derecho (Sala Franco, 2013: p.328).

Nuestro Código del Trabajo define la huelga, pero solo se limita a enunciar su fisonomía característica como derecho. Sin determinar su contenido, lo que no permite responder qué conductas o prácticas sociales cuentan como huelga.

La dirección del Trabajo se encargó de interpretar esta norma, indicando que la doctrina del Servicio de manera permanente ha reconocido jerarquía Constitucional a este derecho, por ejemplo, en el Ord. N°1601 de 02.04.2015 sobre la huelga indica “se trata de un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses, que ha sido reconocido explícita e implícitamente en sendos tratados de derechos humanos vigentes en Chile, como los Convenios N°87 y 98° de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Dictamen N° 441/07, 2017).<sup>8</sup>

Así también, mediante dictamen Ord. N°5346/92 de 28.10.2016, El servicio destacó que “es necesario tener presente que el derecho a huelga constituye un derecho fundamental y, como tal, debe ser reconocido y protegido en su esencia (...) por tratarse de un derecho fundamental, las limitaciones o restricciones que afecten el ejercicio del derecho de huelga solo proceden ante las situaciones calificadas por el legislador y, por ello, deben interpretarse restrictivamente”.<sup>9</sup>

Sin embargo, a pesar de que la Dirección interpretó la norma, nunca discutió el contenido mismo de tal derecho lo que permitió que los expertos del Derecho determinaran que debía entenderse por huelga, cargando su contenido con ideología, la mayoría de las veces restringiendo igualmente el ejercicio del derecho.

---

<sup>8</sup> Dictamen N° 441/07 (2017) Informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido al derecho de huelga en la negociación colectiva reglada.

<sup>9</sup> Continuación Dictamen.

El resultado fue la mayor parte de las veces que la rica praxis huelguística de la acción sindical quedara reducida a la definición estipulativa de la doctrina, que la entendió mayoritariamente como “la suspensión colectiva y concertada de la prestación laboral por parte de los trabajadores en el marco de una negociación colectiva”. – En palabras de Tarello- Hubo una “operación disfraz” a la que la doctrina sometió el concepto de huelga: supeditando a sus propias convicciones ideológicas el diseño de una idea tan relevante para los trabajadores (2002: p.60).

Como explicaba ese autor, la dirección metodológica de la doctrina consistió en la “orientación según la cual la extensión de un derecho subjetivo, incluso donde éste no se halle limitado de alguna forma por la ley, encuentra no obstante un límite lógico que deriva de la definición de su contenido” (Tarello et al., p. 60), vale decir, esa creación jurídica doctrinaria desconoce que la huelga es ante todo un fenómeno social al que le dan sentido los propios trabajadores.

Pues tal definición restrictiva de la conducta limita la huelga cuya conducta en sí misma, expresa una práctica valiosa, como es propio de su calidad de derecho fundamental. En ese sentido, si la huelga es expresión de un valor con reconocimiento constitucional, su determinación debe ser fiel a las prácticas que socialmente expresan ese valor: los diversos modos en que los trabajadores canalizan su protesta alterando el proceso productivo.

La ambigua forma de regulación constitucional que nuestro país da al derecho a la huelga es excepcional en el panorama internacional. En efecto, el grueso de la Constituciones consagra explícitamente el derecho a huelga de manera más o menos extensa.

“Esto se debe a que la Comisión Ortúzar, constituyente de nuestra actual Carta Fundamental actual, estaba integrada por un grupo de juristas que miraban con recelo la huelga y como comentó el autor anteriormente referido, es la doctrina quien secuestra el concepto y lo define a su antojo. Pese a ello no optaron por suprimirlo del todo en tanto para la comunidad internacional es un elemento básico de cualquier régimen democrático” (García & Ulloa, 2017: p.31) (...) “debe dejarse en claro que la circunstancia de no existir en la carta fundamental una disposición explícitamente consagratoria del derecho a la huelga no quiere decir, como también se adelantó, que ella no garantice ese derecho, por cuanto al vedarlo de la manera que lo hace en el acápite 16° de su artículo 19 únicamente respecto de sectores o entes determinados, obviamente consagra una excepción que conlleva la regla general permisiva”. (Corte Suprema, ROL 3514-2014: Considerando 23°)

Esta conclusión es fruto de la evolución notable de la tradición jurídica laboral chilena en los últimos años, tanto en la doctrina como la jurisprudencia quienes han abandonado la interpretación formalista del texto fundamental actual. En efecto la jurisprudencia nacional ha afirmado categóricamente a la huelga como un “derecho fundamental de reconocimiento implícito en la Constitución” (Ugarte, 2016: p. 92) incluso afirmando que “la huelga no es desenlace no deseado para una negociación colectiva, sino que es un derecho adherido indisolublemente a la libertad sindical”(Corte Apelaciones de Santiago ROL 142-2014) y su importancia nace de que los trabajadores carecen de otra herramienta pacífica que pueda contrapesar la autonomía y poder de la propiedad<sup>10</sup>.

Reconocimiento que se funda, entre otras consideraciones, indirectamente, en el contenido del derecho de la libertad sindical, consagrado tanto en la Constitución<sup>14</sup> como en los Convenios N° 87 y 98 de la OIT, y particularmente en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual reconoce expresamente en su artículo 8° el derecho a la huelga. De esta manera, es un derecho que explícita e implícitamente ha sido reconocido y protegido por la Constitución y por los Tratados Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Chile y que se encuentran vigentes (Azocar & Cruz, 2015: p.144).

### **3.1. Limitaciones al derecho de huelga**

El objetivo de estudio de este trabajo son las limitaciones que existen para el ejercicio del derecho de huelga.

Tratándose de un derecho de carácter fundamental, la huelga requiere de un reconocimiento y garantía total, puesto que cualquiera sea la limitación o restricción que pueda afectarla, éstas generan una pérdida de eficacia en su ejercicio. Sin embargo, se entiende que la huelga, al igual que cualquier derecho inserto en un sistema pluralista y democrático, requiere ser armonizado con otros derechos fundamentales de ciudadanos y empleadores, dado que “la presencia de derechos absolutos e ilimitados, no parece compatible con un Estado pluralista y democrático” (Azocar et al., 2015: p.146).

En este sentido, cualquier limitación o prohibición que pudiese afectar el derecho de huelga debe interpretarse restrictivamente. Al respecto, el Comité de Libertad Sindical ha sido categórico al

---

<sup>10</sup> En ese mismo sentido, antes por ese mismo tribunal (rol n°995-2008).

señalar que la huelga puede ser objeto de restricciones, o incluso de prohibición, sólo ante situaciones excepcionales y calificadas (Azocar et al., 2015: p.158).

Dentro de los tipos de restricciones, podemos distinguir limitaciones formales, limitaciones absolutas al ejercicio de la huelga respecto de ciertos grupos y limitaciones relativas a las condiciones en que se efectuaría la protesta.

Los límites formales o de procedimiento son parte de la comprensión de la huelga que tiene buena parte de la cultura jurídica de Latinoamérica. Ya que por más declaraciones retóricas que se hagan – en torno a su calidad de derecho fundamental-, hay una disposición de la cultura jurídica favorable a todo tipo de restricciones formales a la huelga, la que se sigue mirando disimuladamente como un hecho indeseable; desde la autorización previa administrativa (como ocurre en Perú, artículo 73 de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo) hasta intervenciones forzadas de la administración del Trabajo – sutilmente escondida como mediación – y con largos plazos de espera tras el preaviso para la ejecución de la huelga (como en Chile, artículo 351 del Código del Trabajo). Se trata de límites formales excesivos y desproporcionados que afectan el contenido del derecho fundamental de huelga y hay buenas razones para considerarlos, de ser examinados con detención, inconstitucionales (Ugarte et al., 2016: p. 74).

Respecto a las limitaciones absolutas a la huelga respecto de ciertos grupos la Organización Internacional del Trabajo acepta una limitación estricta al ejercicio de la libertad de huelga en los siguientes casos: a) cierto tipo de funcionarios públicos; b) en el caso de trabajadores de servicios públicos esenciales, en sentido estricto; c) casos en que se deba evitar una crisis nacional aguda; y d) cuando la duración de la huelga rebasa cierto periodo o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda, o parte de la población (Comité de Libertad Sindical, 2006). Todos estos casos en mayor o menor medida han sido adoptados por nuestra legislación.

Finalmente, en cuanto a las limitaciones relativas a las condiciones en que se efectúa la protesta en nuestro país entendiendo que el derecho de huelga tiene titularidad mixta, dependiendo si se ejerce dentro de negociación reglada (sindicato) o fuera de ella (trabajadores). Parece razonable sostener que la titularidad depende de a qué modalidad de huelga nos refiramos.

De ese modo, nuestra ley desde el Plan Laboral de la dictadura y consolidado por la reforma laboral de la ley N°20.940 consagra un modelo orgánico de huelga contractual: por ejemplo, se

reserva sólo al sindicato la convocatoria que permite gatillar el ejercicio del derecho a huelga (Ugarte et al., 2016: p.147) y es imperativo seguir paso a paso las reglas de la negociación colectiva para poder ejercer **legalmente** el derecho a huelga.

Luego de este breve análisis a las limitaciones en abstracto ahora corresponde analizar de manera concreta y específica las limitaciones más importantes que contempla nuestro ordenamiento jurídico laboral.

### **3.2. Prohibición de los trabajadores del Estado y municipalidades**

Según el artículo 304 del Código del Trabajo en cuanto al ámbito de aplicación se mantiene la prohibición de la negociación en las empresas estatales dependientes del Ministerio de Defensa, en aquellas en que leyes especiales la prohíban y en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Los conflictos que se dan en estas realidades quedan al margen de la regulación laboral, lo que puede ser complejo si afecta el derecho a negociar de muchos trabajadores.

Esta situación específica ha sido abordada e interpretada de dos maneras contradictorias por la Dirección del Trabajo, generando controversia.

En primer término el dictamen **N°3356/050**, del 1 de septiembre de 2014 señaló que: “la prohibición de negociar impuesta a través del artículo 304 inciso 3° a las empresas o instituciones públicas o públicas (...) rige solo en caso de que los aportes estatales respectivos se hubieren entregado a título gratuito a las referidas entidades, por haberse acogido estas a un régimen legal o convencional previsto al efecto, que no implique a su respecto la obligación de efectuar contraprestación alguna en compensación por tal provisión de fondos.

Luego el 18 de Enero de 2019 la Dirección del Trabajo en el Dictamen **N°258/4** elimina el requisito de que el aporte estatal sea entregado a título gratuito pues señala que: “Un nuevo estudio sobre la materia permite sostener que la prohibición impuesta por el artículo 304, inciso tercero del Código del Trabajo, establece solo como presupuesto legal para su aplicación el origen estatal del financiamiento del presupuesto de la respectiva empresa o institución pública, y no el título en virtud del cual el Estado realiza el aporte ni si existen prestaciones derivadas de este”.

Estos dictámenes generan controversia pues son diametralmente contrarios, abriendo lugar a la interpretación judicial de los tribunales de Justicia, cuya jurisprudencia ha fallado en ambos sentidos.

Caso emblemático es el de la Universidad Católica del Maule que a propósito de la Ley de Presupuesto Público en materia de gratuidad de la Educación Superior los empleadores alegaron financiamiento estatal para excepcionarse de negociar con sus trabajadores.

En la Universidad que por cierto es privada se iniciaron dos negociaciones colectivas paralelas que emanaron de dos sindicatos, el de académicos por un lado y por el otro el sindicato de los funcionarios.

Ambos tuvieron resoluciones favorables por parte de la Inspección del Trabajo de Talca luego del procedimiento iniciado por los abogados de la Universidad que en virtud del artículo 304 alegaron que sus trabajadores tenían prohibido abrogarse el ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Sin embargo, no tuvieron la misma suerte en la segunda instancia. Esto es lo complejo de la situación, puesto que ante un mismo presupuesto fáctico los sindicatos que compartían un mismo empleador tuvieron sentencias diametralmente opuestas a pesar de ser juzgadas por el mismo tribunal.

La **Tercera Sala** de la Corte de Apelaciones de Talca en la sentencia Rol **N°116-2018** de 13 de septiembre de 2018 fallo en contra del Sindicato de Académicos de la UCM sentenciando que: "no podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más del 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos." Vale decir, los académicos no pudieron ejercer su derecho en virtud de esta decisión.

Pero menos de un año después con fecha 23 de Julio de 2019 la **Primera Sala** de la misma Corte de Apelaciones en la sentencia Rol **N° 367-2018** falló a favor del sindicato de funcionarios administrativo y en contra del mismo empleador como lo señala en los siguientes Considerando de la sentencia:

DÉCIMO SEXTO: Para la Universidad reclamante, todos los aportes entregados por el Estado en base a becas, proyectos, gratuidad, brecha de gratuidad, es financiamiento directo del Estado ya que los dineros son depositados directamente a su cuenta corriente por medio de la Tesorería

a General de la República, según lo declarado por el testigo presentado en juicio. Para los abogados de los terceros coadyuvantes, estos conceptos no son financiamiento directo, debido a que la Universidad está obligada a una contraprestación, que sería prestar el servicio de Educación (...) a juicio de este sentenciador, los dineros de becas, gratuidad, brecha de gratuidad y proyectos no constituyen un aporte directo a la Universidad Católica del Maule.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que por todo lo anteriormente indicado, la prueba rendida en el juicio y haciendo aplicación del principio pro homine y de la regla del in dubio pro operario, nos lleva a concluir que los presupuestos de la Universidad Católica durante los años 2015 y 2016, no fueron financiados en forma directa en más del 50% por el Estado, por lo cual, no se encuentra en el caso de excepción para no negociar colectivamente con sus trabajadores.

Este fallo termina brindándoles la posibilidad de ejercer su legítimo derecho a negociar colectivamente y el derecho a la huelga. Aunque es importante señalar que los trabajadores debieron soportar un alto costo para la movilización como señaló el presidente de su Sindicato Luis Espinoza: “Este proceso fue favorable para nosotros en la Inspección del Trabajo, luego en el Tribunal Laboral, en la Corte de Apelaciones de Talca y, finalmente, la empresa acudió a la Corte Suprema donde colocó un recurso de queja y luego un recurso de reposición. Ninguno de ellos prosperó. Esto significó que tuvimos que retomar la negociación colectiva después de un año y medio”.<sup>11</sup>

Finalmente parece injusto que unos trabajadores con todos los contratiempos que implicó el proceso judicial si pudieron ejercer su derecho a la huelga, en un hecho histórico para la Universidad con una huelga legal que se extendió por 44 días pero que significó reales mejoras a sus condiciones laborales.<sup>12</sup>

Mientras que los demás trabajadores, que subordinados al mismo empleador y sometidos al juicio de un mismo tribunal, pero de una distinta sala fueron privados del mismo derecho, es decir, algo tan importante como el ejercicio de un derecho fundamental cumpliendo el caso idénticos presupuestos fácticos sigue estando sujeto al azar del criterio de quienes componen la sala.

---

<sup>11</sup> Noticia Diario el centro. [Disponible en: <https://diarioelcentro.cl/cronica/funcionarios-de-la-universidad-catolica-del-maule-en-huelga-por-reajuste-salarial> Fecha de última visita: 25/09/2019]

<sup>12</sup> Noticia Lira del Maule (2019) [Disponible en: <http://www.liradelmaule.cl/2019/10/16/sindicato-de-trabajadores-de-la-uc-del-maule-deponen-su-movilizacion-tras-44-dias-de-huelga/?fbclid=IwAR11JLV7-rdWX2wXv2Jjrajs8zE5bLFjlaamyIUs5PEUT1NjWf6kdLzuUBQ> Fecha de última visita: 25/09/2019]

### **3.3. Reanudación de faenas y la reincorporación individual.**

Cuando hablamos de Reanudación de faenas en sentido amplio debemos distinguir dos tipos. Por un lado, existe la reincorporación individual de cada de trabajador como prerrogativa propia del mismo y por otro lado existe derechamente el decreto que pone fin a la huelga, ordenando la reanudación de las faenas.

Primero, el ejercicio de la reincorporación del trabajador debe cumplir con ciertos requisitos:

Estará prohibido al empleador ofrecer o aceptar la reincorporación individual de los trabajadores en huelga, salvo en las condiciones establecidas a continuación:

En la gran y mediana empresa, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del decimosexto día de iniciada la huelga, siempre que la última oferta formulada en la forma y con la anticipación señalada en el artículo 346 del Código del Trabajo (Documento suscrito por la comisión negociadora de la empresa y entregada con dos días de anticipación a la fecha de la votación), contemple, a lo menos, lo siguiente:

- a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del IPC determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el periodo comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
- b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del IPC para el período del contrato, a partir de la suscripción del mismo.

En la micro y pequeña empresa, si la última oferta cumple las condiciones señaladas en el inciso anterior, los trabajadores involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a sus funciones a partir del sexto día de iniciada la huelga (Manual Ejecutivo Laboral, 2018: p.32).

Si el empleador no hace una oferta de las características y en la oportunidad señalada en los incisos anteriores, los trabajadores de la gran y mediana empresa involucrados en la negociación podrán ejercer el derecho a reincorporarse individualmente a partir del trigésimo día de iniciada la huelga. En la micro y pequeña empresa, este derecho podrá ejercerse a partir del día décimo sexto.

Los trabajadores que opten por reincorporarse individualmente lo harán en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador y a partir de ese momento se entenderá que ya no están negociando colectivamente. El ejercicio del derecho a reincorporarse individual no afectará la huelga de los demás trabajadores.

Todos estos casos hacen referencia a la reincorporación individual, sin embargo, la otra posibilidad de Reanudación de faenas es la contemplada en el artículo 363 del CT para poner fin a la huelga o lock-out “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” mediante la figura de la reanudación de faenas (Ugarte et al., 2016: p. 168).

Este procedimiento solo procede respecto del ejercicio de huelgas legales. En el pasado, permitió que el Poder Ejecutivo la utilizara para poner término a determinados conflictos colectivos, asegurando la continuidad de ciertas empresas que se encontraban en huelga. No obstante, durante las últimas décadas esta institución no fue mayormente utilizada y terminó relegada a un evidente segundo plano (tanto en el Código del Trabajo como en la Ley de Seguridad del Estado). La reforma laboral impulsada por la Ley N° 20.940 ha redefinido el núcleo de esta figura, construyendo una acción procesal que le asegura a los titulares de la misma el derecho de solicitar -en sede judicial- el uso de esta herramienta como una manera lícita de poner término a un proceso de huelga (Uriarte, 2017: p. 199).

La reanudación de faenas tiene su fundamento en la salvaguarda de los intereses generales de la sociedad, lo que se traduce en la necesaria protección de los mismos, así como la promoción del bien común (Macchiavello, 1989: p.422). De esta manera, puede suceder que el legítimo ejercicio de un derecho provoque una perturbación, muchas veces no deseada ni prevista, que lesiona otros derechos considerados de especial resguardo. Enfrentada a esta contraposición de intereses, la ley le ha entregado a la autoridad judicial la posibilidad de implementar otras herramientas que permitan limitar los efectos de esa eventual lesión. Siempre respetando lo relevante, que en este caso es el efecto que provoca la paralización, el nivel de perjuicios ocasionados y la gravedad que se deriva de los mismos. Para decretar la reanudación, en consecuencia, no basta un mero trastorno económico, sino que se requiere un resultado dañoso de especial significación que atente en contra de derechos esenciales de las personas o del Estado (Uriarte et al., 2017: p. 227).

Su regulación se produce en dos ámbitos claramente distintivos: el laboral y el penal. En el primer caso, la norma artículo 363 reproduce un texto muy similar al que se consagrara en otros cuerpos legales pretéritos, aun cuando modifica el sujeto habilitado para ordenar la reanudación (la Ley N° 20.940 traslada la facultad desde el Presidente de la República al Juez de Letras del Trabajo). En la segunda hipótesis, la reforma laboral dejó subsistente una facultad propia del ámbito penal, y que se concentra en el artículo 38 de la Ley de Seguridad del Estado. Ambas normas apuntan al mismo objetivo, pero tienen un distinto centro de aplicación (Uriarte et al., 2017: p. 201).

En el ámbito laboral la reanudación debe ser decretada por el Tribunal del Trabajo respectivo, previa solicitud de parte. La solicitud puede presentarla tanto la empresa como la Dirección del trabajo o el sindicato. El proceso judicial se tramita conforme al procedimiento monitorio de los artículos 496 y siguientes. La reanudación se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo. Una vez ejecutoriada, la sentencia definitiva deberá notificarse a la DT para que, si corresponde, inicie el procedimiento de arbitraje conforme al 387 y siguientes del Código del Trabajo.

Antes de la reforma, esta prerrogativa era exclusivamente presidencial, y por lo tanto la decisión de aplicarla implicaba una evaluación estrictamente política y, en consecuencia, era escasamente utilizada por los gobiernos (Ugarte et al., 2016: p. 169). Sin embargo, la facultad de ordenar la reanudación de faenas, no es exclusiva del Código del Trabajo. La nueva norma legal tendrá que convivir con una atribución que la Ley de Seguridad del Estado también le reconoce al Presidente de la República. No obstante, en este último caso, el Presidente puede ordenar la reanudación sólo en el evento que se trate de huelgas consideradas ilegales (Uriarte et al., 2017: p. 228). Vale decir, la limitación del Derecho Constitucional a la huelga subsiste en manos del ejecutivo.

### **3.4. Reemplazo de trabajadores en huelga**

El denominado reemplazo en la huelga, esto es, la posibilidad de que el empleador sustituya a los trabajadores que se encuentran ejerciendo el derecho a huelga, fue uno de los puntos clave de la legislación colectiva chilena y, qué duda cabe, una piedra angular del Plan Laboral del régimen militar (Caamaño & Ugarte, 2008: p. 92). Puesto que, la ley chilena alejándose de doctrina comparada muy mayoritaria estableció bajo una curiosa técnica una permisión genérica del reemplazo.

Los reemplazantes de los trabajadores en huelga – también llamados esquirols o rompehuelgas- corresponden a una institución jurídica excepcionalísima en el Derecho comparado. Por eso, dirá la doctrina comparada que “es usual encontrar en los ordenamientos jurídicos la disposición de que la declaratoria de huelga conlleva la prohibición del empleador de celebrar nuevos contratos de trabajo” (Van del Laet, (1995): p.251).

La explicación de la amplia recepción en el derecho comparado de la prohibición de contratación de reemplazantes es bastante evidente, toda vez que lesiona gravemente el contenido esencial del derecho de huelga, vaciándolo en la práctica de la más mínima eficacia, haciéndolo simplemente irreconocible. En ese sentido, lo realmente criticable de la norma que rigió hasta el 2016 respecto al reemplazo no es su excepcionalidad sino su manifiesta inconstitucionalidad (Caamaño et al., 2008: p. 94).

Por todo ello la prohibición del reemplazo en la huelga en términos absolutos y sin excepción, como lo planteaba el proyecto, se erige como un hito incuestionable, ya que el sindicato accedería al ejercicio eficaz de su derecho de huelga, lo que potencia su capacidad reivindicativa. Así lo señala el proyecto en la historia de la ley.

El año 2000, entró en vigencia el convenio OIT N°87 Sobre Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, ratificado por el Congreso Nacional. El país ha sido notificado en distintas oportunidades tanto por la OIT (2008 y 2012) como por Naciones Unidas (2004) en cuanto a que la norma laboral de los reemplazos durante la huelga constituye un incumplimiento de este convenio y de la libertad sindical. Avanzaremos en el respeto a la libertad sindical conforme a las normas y convenios que Chile ha ratificado en materia laboral. (Gobierno de Chile et al., 2014: p. 92).

Finalmente, en el contenido del proyecto es donde podemos encontrar las intenciones del legislador para la huelga, ya que respecto de ella se señaló que:

“Nuestra legislación contempla una figura que hace ineficaz este instrumento, al otorgar la facultad al empleador de reemplazar a los trabajadores durante el ejercicio de la huelga. De igual modo, se otorga la posibilidad que una vez hecha efectiva la huelga, los trabajadores involucrados en ella puedan irse reintegrando individualmente a sus funciones a través de la figura del “descuelgue”, limitando así el ejercicio real y efectivo de la voluntad colectiva.

Con el objeto de que la huelga sea un instrumento eficaz que permita a las partes llegar a un acuerdo que resulte favorable para los intervinientes en el proceso de negociación y se logren equilibrar las posiciones de los actores, acogiendo los principios de libertad sindical impulsados por la OIT, se eliminará la facultad del empleador de reemplazar los puestos de trabajo de los trabajadores en huelga, con trabajadores propios o externos de la empresa, lo que es consistente con la actual jurisprudencia de la Corte Suprema”.

La nueva redacción del artículo 345 del Código del Trabajo abrió la posibilidad una excesiva judicialización, que sin duda entorpecerá el ejercicio efectivo de la Huelga, con una ventana de entrada para el reemplazo interno que se pretendía eliminar. Hubiera sido deseable que la misma ley fijara el requisito de habitualidad, pero la negociación política solamente permitió que dicha interpretación quedara limitada a la Historia de la Ley (Rodríguez, 2016: p.99).

Aunque la Dirección del Trabajo ha sido clara señalando que: “la ley vigente prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga, sea que se realice con trabajadores externos o internos, premisa que esta Dirección ha sostenido en su doctrina sobre las normas de la Ley 20.940 en materia de huelga, entre otros, en Ords. N°s 441/7 de 21.01.2017; 448/6 de 24.01.2018; y 440/5 de 23.01.2018, no debiendo soslayarse que la jurisprudencia judicial, incluso bajo el imperio de la ley antigua, ya se había pronunciado en favor de tal línea argumental” (Dictamen Dirección del Trabajo, 2018)

Sin embargo, aún en enero de 2020 el Tribunal Constitucional admite a trámite que se siga discutiendo la validez y legitimidad de otorgar al empleador la facultad de reemplazar a los trabajadores en huelga. El tribunal Constitucional declaró admisible el recurso de inaplicabilidad interpuesto por la Clínica Dávila para revertir la sanción interpuesta por el 1er Juzgado de Letras de Santiago y ratificada por la Corte de Apelaciones por incurrir en el reemplazo ilegal de trabajadores al no respetar los servicios mínimos definidos por la Dirección del Trabajo durante la huelga legal de 2018<sup>13</sup>.

Más inentendible es el artículo 306 inciso final, que señala que “La negociación colectiva en una empresa contratista o subcontratista no afectará las facultades de administración de la empresa principal, la que podrá ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el

---

<sup>13</sup> Noticia El mercurio, 11 de enero de 2020, Economía y Negocios, página B5. [Disponible en: <https://digital.elmercurio.com/2020/01/11/B/5T3NVOI5#zoom=page-width> Fecha de visita: 15/01/2020]

servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga.” De esta forma, se permite derechamente el reemplazo, aunque sea de forma indirecta (Rodríguez et al., 2016: p.99). Este precepto priva de facto del derecho de huelga a todos los trabajadores subcontratados y es por tanto una de las formas de precariedad laboral que soportan casi 1 millón de trabajadores en Chile y que entre algunas de las ramas de la economía por ejemplo la minería compone el 48% de la fuerza laboral<sup>14</sup>.

Otra discusión importante es la interrogante sobre si la automatización constituye o no reemplazo en la huelga.

Para Sergio Morales, abogado del programa legislativo de Libertad y Desarrollo (LyD), “la ley quedó bastante clara al hablar del reemplazo de los trabajadores, entonces la norma está pensada para un modelo antiguo donde se saca a un trabajador y se pone a otro trabajador. El tema de la automatización no fue contemplado, quedando un vacío legal y ese vacío no le corresponde a la Dirección del Trabajo resolverlo, le corresponde hacerlo a los tribunales”.

Similar apreciación respecto del procedimiento para regular la materia tiene el profesor de Derecho en la Universidad Diego Portales, José Luis Ugarte, quien cree que un pronunciamiento del DT “aclararía sólo para efectos administrativos”, porque “los que tienen la última palabra son los tribunales”. Sobre el fondo, Ugarte afirma que “toda forma (incluida la automatización) en que el empleador sustituya o logre neutralizar la presión que la huelga importa es un caso de reemplazo”.<sup>15</sup>

La Dirección del Trabajo zanjo esta discusión señalando que "En efecto, la utilización por parte de la empresa de un sistema automatizado sea propio o externalizado, con ocasión de la huelga y por tanto, como respuesta a ella, y cuyo resultado sea eludir o mitigar sus naturales efectos, configuraría una conducta contraria a derecho desde que tal medida empresarial incumple las condiciones que impone la ley (Dictamen ORD. ,2018) "

---

<sup>14</sup> Fundación Sol en base a microdatos Nueva Encuesta Nacional de Empleo, INE. Cifras liberadas en marzo de 2018.

<sup>15</sup> Opiniones en nota de Pulso.cl, “DT zanja discusión y declara ilegal la automatización para reemplazo en huelga”. Economía & Dinero, 25 de enero de 2018.

La controversia surgió a partir de la huelga de Litoralpress, donde la Inspección del Trabajo Oriente constató una infracción a la ley laboral por parte de la empresa y exigió desactivar su sistema automatizado en medio de la realización de la paralización.

Cabe señalar que el director del Trabajo, Christian Melis señaló que el dictamen "no cuestiona los medios tecnológicos en sí mismo. Otra cosa es que esos medios sean utilizados por el empleador como respuesta a la huelga"<sup>16</sup>.

### **3.5. Los servicios esenciales y la obligación de prestar servicios mínimos.**

Los límites antes estudiados nacen de las atribuciones del empleador, en este acápite corresponde revisar los límites que nacen no de la contraparte del trabajador sino del cruce del derecho de huelga con los derechos de terceros, que en nuestro Código luego de la reforma laboral existen en la forma de los servicios esenciales y los servicios mínimos.

La regulación de los servicios esenciales como límites del derecho de huelga persigue conciliar o armonizar los bienes jurídicos entre, el interés de los ciudadanos de que prestaciones consideradas como esenciales o vitales para la vida sean atendidas y, por otro, el de los trabajadores en conflicto que detentan como única herramienta de contrapeso al poder empresarial el derecho de huelga (Ugarte et al., 2016: p. 196).

La OIT, a través del Comité de Libertad Sindical (CLS) se ha manifestado extensamente respecto a estos conceptos, formulando principios y pronunciándose sobre quejas en esta materia. El Comité ha sostenido que el derecho a huelga puede estar sujeto a restricciones en el caso de que los trabajadores cumplan una función pública u operen servicios esenciales sin enumerarlos taxativamente el CLS ha determinado que un servicio es esencial "cuando su entorpecimiento o paralización implique (...) la existencia de una amenaza evidente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población" (OIT, 2006).

Nuestra actual legislación se aleja significativamente de los estándares internacionales que han sido impuestos desde la Organización Internacional del Trabajo, principalmente cuando se aborda la cuestión de su definición y la determinación de cuáles serán las garantías para su

---

<sup>16</sup> Continuación.

aseguramiento (Ugarte et al., 2016: p. 197). Se advierte entonces que el concepto que utiliza nuestra legislación respecto a los servicios esenciales abarca otros servicios más allá de los criterios del CLS. En ese sentido el ordenamiento jurídico chileno ha adoptado la regulación más radical: la prohibición lisa y llana del derecho fundamental de huelga (Ugarte et al., 2016: p. 198).

En cuanto a la calificación de las empresas cuyos trabajadores no pueden declarar la huelga, sigue recayendo en una decisión triministerial tomada por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo-, pero que deja de ser una prerrogativa exclusiva del poder ejecutivo, transformándose en un proceso contradictorio, donde las partes interesadas deben elevar una solicitud a estos ministerios para ser incorporados en el listado de servicios esenciales (en el caso del empresario) o sea eliminado del mismo (en el caso del sindicato). El nuevo artículo 362 del CT dispone que la calificación debe realizarse bianualmente en el mes de julio, en vez de una vez al año como se exigía en el pasado. La última resolución de esta naturaleza dictada el 31 de Julio de 2019 y publicada en el Diario Oficial con fecha 29 de agosto de 2019 declaró “estratégicas” a 72 empresas (30 menos que la última vez), por lo que sus trabajadores no podrán ejercer su derecho a huelga hasta julio de 2021<sup>17</sup>. El criterio para definir las se mantuvo relativamente estable respecto a las ocasiones anteriores, figurando principalmente empresas de servicios sanitarios, eléctricas, distribuidoras de gas natural, puertos, empresas de diálisis y el Banco Central. Cabe mencionar que, tras la última selección de 2017, hubo varias empresas y sindicatos que apelaron a tribunales de esta resolución. Entre los casos más conocidos, la Corte de Apelaciones competente ordenó excluir a la generadora eléctrica Colbún del listado, mientras que sí determinó que la distribuidora CGE debía ser incluida<sup>18</sup>.

A juicio de Ugarte con la reforma una parte relevante de los intereses constitucionales de la comunidad pueden ser protegidos por un medio menos agresivo que la privación total del derecho fundamental de huelga: la determinación de servicios mínimos (Ugarte et al., 2016: p.218). No se debe olvidar que la privación del derecho de huelga deja a los trabajadores sin medios de presión legítimos a su alcance, como preguntaba Oscar Ermida “¿Es que la huelga

---

<sup>17</sup> Resolución exenta N°173 Publicado en el N°42.441, Diario Oficial de la Republica de Chile, fecha 29 de agosto de 2019.

<sup>18</sup> Noticia Diario La Segunda 29 de agosto de 2019, pag. 40 [Disponible en: <https://digital.lasegunda.com/2019/08/29/A/NM3LTUVU#zoom=page-width> fecha de visita:19/01/2020]

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” (2003: p. 15).

De esta manera, salvo que los servicios mínimos no logren poner a salvo relevantemente los intereses vitales de la comunidad, la decisión de incorporación de una empresa en el decreto previsto por el artículo 362 del Código del Trabajo debe ser considerada desproporcionada y lesiva del derecho de huelga (Ugarte et al., 2016: p. 220).

Por otra parte, el fundamento de la incorporación de los servicios mínimos y equipos de emergencia es evitar el daño actual e irreparable en la propiedad de la empresa, se deduce por esto que la reforma laboral de 2016 mantuvo limitaciones del plan laboral, pero bajo conceptos nuevos. Y no solo los mantiene, sino que la pone en el centro de la regulación de la huelga contractual reglada con el expreso motivo de hacerla operativa como una relevante restricción al derecho fundamental de huelga. Ugarte llega a señalar que este es un caso de perfeccionamiento del Plan Laboral de la dictadura por parte de la reforma laboral reciente que se sustenta en errores conceptuales y normativos (servicios mínimos concebidos de forma independiente a los servicios esenciales), particularmente la desconfianza a la huelga como medio de presión contra la empresa (Ugarte et al., 2016: p.223).

Los servicios mínimos son una figura que experimentó diversos cambios en su redacción durante la tramitación del proyecto, hasta llegar al actual artículo 359 del Código del Trabajo, el cual señala lo siguiente: “la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal estrictamente necesario para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa y prevenir accidentes, así como 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” (Marzi et al., 2017: p.340).

El nudo central de esta norma siempre estuvo en la creación de servicios mínimos en favor de la propiedad, que significa al mismo tiempo un contrasentido con respecto a la huelga y con la acción del propio sindicato huelguista, que ahora es obligado a proveer a los reemplazantes, de acuerdo a un procedimiento que la ley fija (Marzi et al., 2017: p.340). Esto es una limitación excesiva que desborda el concepto de servicio esencial en sentido estricto utilizado por la OIT como lo confirma Oscar Ermida en relación a la protección de maquinarias, “no parece que este tipo de disposición se adecue al concepto de servicios esenciales que manejan órganos técnicos

y de control de la Organización Internacional del Trabajo (2003: p.8) , ya que pone el acento en la propiedad de la empresa, es decir, daños que no están vinculados con la protección de esferas jurídicas de terceros.

La calificación de los Servicios mínimos funciona de la siguiente manera. El nuevo artículo 360 del Código de Trabajo establece que 180 días antes de iniciada la negociación colectiva, o 15 desde la comunicación de haberse conformado un sindicato, el empleador debe plantear al sindicato una propuesta de servicios mínimos. De no haber acuerdo debe recurrirse a la Dirección Regional del Trabajo, la que será la encargada de resolver. La norma en su inciso décimo primero indica que de esa resolución sólo se podrá reclamar ante la Dirección Nacional. De esta forma la Dirección del Trabajo tendrá que elaborar un juicio abstracto -ante una potencial huelga, cuyas dimensiones desconocemos- sobre los equipos que, en cuanto a número y competencias profesionales o técnicas, garantizan los mínimos de servicio estrictamente necesarios para proteger los bienes corporales e instalaciones de la empresa, prevenir accidentes, garantizar servicios de utilidad pública, 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 (Marzi et al., 2017: p.341). La resolución de calificación de la Dirección del Trabajo es un acto administrativo sujeto a especiales restricciones formales por la ley por tratarse de una actuación que restringe un derecho constitucional (Ugarte et al., 2016: p.234). Complejo es entonces que el texto de la ley da a entender que no existirá posibilidad de revisión judicial sobre la declaración de calificación de servicios mínimos, pero las bases del Estado de Derecho, particularmente el principio de tutela judicial efectiva, suponen que una decisión administrativa de este calibre no quede fuera del alcance de la Jurisdicción (Ugarte et al., 2016: p.235). De hecho, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha sostenido que, en caso de existir controversia en la determinación de los servicios mínimos, ésta debe ser resuelta por un órgano independiente y no por el Ministerio del Trabajo o la empresa afectada, estimando que un pronunciamiento definitivo sobre el nivel de servicios mínimos sólo puede ser realizado por los tribunales de Justicia (Gernigon & Odero & Guido, 2000: p. 33).

En este mismo sentido se pronunció la Corte Suprema previa declaración de inaplicabilidad por Inconstitucionalidad del artículo 360 de Código del Trabajo a través de la sentencia de fecha 27 de marzo de 2019 donde el Tribunal Constitucional acogió el requerimiento del Sindicato Banco

Ripley, que impide la impugnación judicial de la declaración de la Dirección del Trabajo respecto a la calificación de servicios mínimos<sup>19</sup>. Posteriormente la Corte Suprema ordeno de oficio al juzgado laboral a quo tramitar la reclamación de servicios mínimos del Banco Ripley S.A. señalando que “cabe concluir que el artículo 360 en su inciso undécimo no pudo ser interpretado sino conforme a su tenor y prístino sentido, lo que significa que no es posible atribuirle otro alcance que el de demarcar el agotamiento de la vía administrativa, pero en modo alguno impedir o privar al afectado con la decisión de la Dirección Nacional del Trabajo, de acudir a la sede jurisdiccional”(Sentencia Corte Suprema, 2017).

A la expectativa de judicialización se le suma la demora en el proceso de calificación por parte de la Dirección del Trabajo más allá del doble del plazo estipulado en la norma legal, lo que se ha transformado en una paralización del ejercicio del derecho fundamental de la negociación colectiva y por consecuencia a la huelga.<sup>20</sup>

Los supuestos de aplicación de servicios mínimos de funcionamiento son potencialmente universales y un engorroso procedimiento de calificación y conformación de equipos de emergencia, se suman al ya abultado número de trámites que los trabajadores deben cumplir para poder declararse en huelga (García et al., 2017: p.120), es decir, desde la reforma existe una nueva etapa en que ya saturado y complejo procedimiento de negociación reglada (Ugarte, 2015).

En síntesis, los servicios mínimos dan la apariencia de ser una cuestión técnica, pero en rigor es algo político, es el debate respecto de cuánto daño queremos que haga la huelga<sup>21</sup>. Eso, y dada la ambigüedad de las causales y de la regulación en general en que quedaron los servicios mínimos, han provocado una larga travesía. Esto tiene una agravante: los servicios mínimos no quedaron en manos de un órgano que le dé imparcialidad a las partes, sino que están en manos del Director Nacional del Trabajo, que responde al gobierno de turno<sup>22</sup>. Y como se ha señalado

---

<sup>19</sup> Comunicado sobre sentencia del Tribunal Constitucional Sindicato Banco Ripley, 02 de abril de 2019 <http://sindicatobancoripley.cl/paginas/noticiadetalle.php?code=MTA2>

<sup>20</sup> “Justicia emplaza a la DT: retraso en calificación de servicios mínimos del Metro es una “ilegalidad”, Diario Financiero, 5 de septiembre de 2018; “Demora en definición de servicios mínimos entrapa negociaciones colectivas” Diario Financiero, 5 de noviembre de 2018; “Falta de resolución en servicios mínimos, tiene frenadas negociaciones colectivas del Transantiago” Revista Pulso La Tercera, 11 de junio de 2018.

<sup>21</sup> Entrevista a José Luis Ugarte, revista Pulso 27 de junio de 2017

<sup>22</sup> Continuación.

una resolución favorable puede depender de un largo proceso jurisdiccional que significa ciertamente una limitación importante al ejercicio del derecho de huelga.

## **IV. CAPÍTULO CUATRO**

### **4. Efectos de las limitaciones en el contexto chileno**

Si bien los indicadores tradicionales y oficiales (Dirección del Trabajo) para medir la vitalidad sindical en Chile indican que la actividad sindical es baja y relativamente estable desde el retorno a la democracia en los años noventa, otros indicadores no oficiales, como el conteo de las huelgas ilegales en Chile y la participación de trabajadores en las mismas como el Observatorio de Huelgas Laborales (OHL, 2016) señala, lleva a pensar que la conflictividad laboral en los últimos años ha tendido a aumentar, especialmente desde mediados de los años dos mil y en determinados sectores de la economía (Ratto, 2017: p.4).

Esta situación puede indicar un resurgimiento y/o revitalización de las movilizaciones de trabajadores en Chile, alimentados claro por las grandes movilizaciones sociales que, según el informe de PNUD 2015 (Programa de Naciones Unidas para el desarrollo) han modificado el sentido común de la ciudadanía y ciertas orientaciones socio políticas (PNUD, 2015). Sin ir más lejos la revuelta social de octubre de 2019 dejó de manifiesto la alta cohesión social en torno al rechazo a la desigualdad, entre otros muchos ámbitos en el trabajo y sigue teniendo un apoyo transversal la voluntad de cambios en el país.

Los movimientos sociales y la revuelta social en la actualidad se han topado con una institucionalidad que si procesa sus demandas lo hace parcialmente, después de fuertes presiones sociales, intentando armonizar los cambios con la base socio económica neoliberal (Gaudichaud, 2015). Esto tiene su fundamente en una democracia restringida que blinda al modelo neoliberal, por la cual la mayoría de estos movimientos sociales no han podido conseguir sus objetivos refundacionales, limitándose a conseguir irritaciones en el sistema político y reformas parciales y limitadas al modelo. Es decir, han sido parcialmente eficaces (Ratto et al., 2017: p.6). En este mismo contexto se desarrolló la última Reforma Laboral, que se propuso lograr grandes avances en beneficio de los trabajadores, lográndolos en ciertos ámbitos como en la prohibición del reemplazo, pero manteniendo en esencia el plan laboral instalado en la dictadura respetando e incluso imponiendo nuevas restricciones al ejercicio de la negociación colectiva y la huelga.

Los sindicatos, al igual de los empleadores, han buscado formas para eludir o evitar las restricciones que impone la ley, ya sea porque consideran que estas restricciones son ilegítimas o porque no encuentran otra alternativa. Es más, algunas de estas prácticas han terminado convirtiéndose en normas informales.

Un ejemplo claro de esto ocurre en el sector público chileno. El estatuto Administrativo permite a los funcionarios públicos organizarse en “Asociaciones” pero no regula la negociación colectiva. A pesar de esto, las asociaciones han presionado con éxito por ampliar sus espacios de negociación en los servicios desde 1990, llegando incluso a lograr cierta permanencia del diálogo y la generación de acuerdos respecto de temáticas mucho más variadas que en el sector privado (Gutiérrez; Chamorro & Abarzúa, 2018). Asimismo, estas asociaciones han paralizado en numerosas ocasiones servicios públicos durante los últimos 28 años, a pesar de que la huelga se encuentra constitucionalmente prohibida en este sector.

La desigual situación de los funcionarios públicos respecto de los trabajadores del sector privado en materia de derechos colectivos ha sido una constante en la historia de nuestro país. La ratificación del Convenio 151 de la OIT por parte del Estado chileno en el año 2000 puso presión para que se avanzara en estas materias. Desde entonces, siete proyectos de reforma para institucionalizar la negociación colectiva en el sector público fueron presentados por parlamentarios de distintos sectores sin que ninguno tuviera éxito (Rajevic, 2015). A comienzos de 2015, el gobierno de Michelle Bachelet anunció la presentación de un nuevo proyecto para institucionalizar la negociación colectiva en el sector público, pero el proyecto tampoco prosperó. El grueso de los trabajadores del Estado no posee hoy en día un contrato estable. Los funcionarios de planta representan sólo el 29% de la masa laboral en el Estado para el año 2015, mientras que los funcionarios a contrata el 53% y los trabajadores a honorarios el 17% (Gutiérrez et al., 2018: p. 69-70). En la práctica entonces, los puestos a contrata son renovados anualmente y constituyen una forma de empleo estable con menos garantías que los de planta (por ejemplo, sin derecho a indemnizaciones por despido). Por su parte, los trabajadores a honorario no asimilados a grado, que corresponden a la mayoría de los trabajadores a honorarios en el Estado, son considerados formalmente trabajadores independientes y se rigen por las normas de arrendamiento de servicios del Código Civil (Gutiérrez et al., 2018: p.70). Aunque en su mayoría todos cumplen con horarios y están bajo relación de subordinación y dependencia, ninguno tiene derecho a ejercer el derecho a huelga al menos reglada.

Los datos recolectados por el Observatorio de Huelgas Laborales de la Universidad Alberto Hurtado y el Centro de Estudios del Conflicto y la Cohesión Social (COES) también dan cuenta de cómo los sindicatos han operado parcialmente al margen de la legislación laboral en nuestro país. Como muestra el último informe (OHL, 2018), por cada huelga legal durante el 2017 se registraron 0,6 huelgas extralegales<sup>23</sup> en el sector privado. El peso de estas últimas en la conflictividad total del sector ha sido significativo desde 1979. En otras palabras, gran parte de las paralizaciones que llevan a cabo los sindicatos en el país suceden por fuera del proceso de negociación colectiva reglada de empresa, único espacio en el Código del Trabajo autoriza la huelga (Gutiérrez, 2018b: p.12).

Cabe preguntarse por los motivos que llevan a los sindicatos a recurrir a este tipo de estrategia. No hay que perder de vista que los trabajadores en huelga extra-legal carecen de las protecciones que brinda el Código del trabajo para aquellos que recurren a huelgas legales y pueden ser objeto de sanciones graves por parte de la empresa. El riesgo que asumen los sindicatos puede explicarse plausiblemente por el desconocimiento de la ley; suficiente fuerza para evitar las sanciones empresariales; o ausencia de mejores alternativas para enfrentar situaciones que resultan insostenibles para los trabajadores (Gutiérrez et al, 2018b: p.13).

Enfocándonos en el ámbito de aplicación del Código del Trabajo, es necesario observar los efectos en el sistema de relaciones entre empleadores y sindicatos sobre todo tras la implementación de la reforma laboral.

En términos comparados, Chile tiene una cobertura de negociación deficiente, con un 20,9% de los trabajadores asalariados cubiertos por negociación colectiva. Esto es muy inferior al promedio OCDE, que es de un 47,3% (OHL, 2019: p. 11).

Chile muestra la segunda tasa más alta de conflictividad laboral para los países de la OCDE, sólo detrás de Francia. Es decir, se trata de un país con bajos niveles de afiliación sindical y poca cobertura de negociación colectiva, pero con altos niveles de conflictividad (OHL et al, 2019: p. 13).

---

<sup>23</sup> Se utiliza el concepto de “extra-legal” puesto que los convenios internacionales firmados por el país reconocen el derecho a huelga de los trabajadores, aun cuando este derecho no ha sido totalmente incorporado en la normativa laboral nacional.

La conflictividad huelguista en el Chile contemporáneo ha experimentado distintos episodios, magnitudes y tendencias. Invirtiendo el comportamiento observado en la primera década del régimen democrático, la crisis asiática de 1998 y la llegada de un nuevo siglo estructuró en la década del 2000 un nuevo ciclo de huelgas que, entre otras cosas, se caracterizó por un paulatino reemplazo de la huelga legal por la extra-legal (Armstrong & Aguila, 2006). Si bien este ciclo fue más bien estático en su magnitud y escala, la tendencia cambió desde el 2006 en adelante. Desde ese año comenzó a emerger un nuevo ciclo de conflictividad caracterizado por una mayor frecuencia de paros, mayor cantidad de trabajadores movilizados y renovada predominancia de la huelga extra-legal. Este ciclo creciente de conflictividad alcanza su cima el 2016 (464 huelgas), para luego descender rápidamente el 2017 (325) y consolidar esta caída el 2018, donde se observan 269 huelgas. En otras palabras, respecto del 2017, el 2018 existió un descenso del 17,2% en el número de huelgas (OHL et al, 2019: p.15).

El tamaño de la empresa es una de las variables que explica mayores variaciones en las actividades del sindicalismo chileno. En general existe un patrón estable, la predominancia de los conflictos en la gran empresa. El 2018 la gran empresa concentró el 73,5% de las huelgas, la mediana empresa el 20,4% y las PYME solo el 5,8% (OHL et al, 2019: p.20).

Respecto a los motivos de la huelga predominan las demandas remuneracionales rondando el 70% en promedio en el periodo 2010 a 2018 frente a aquellas por condiciones de trabajo, organización laboral y externas a la unidad productiva. En este sentido, en el 2018 las demandas remuneracionales alcanzan el 62,1%, seguidas por las vinculadas a la organización laboral 22,4%, luego por condiciones de trabajo 8,6%, y finalmente por aquellas externas a la empresa 6,9% (OHL et al, 2019: p.21).

Estos resultados son razonables a la luz de la literatura. En primer lugar, en los años 2017-2018, la mitad de los trabajadores en Chile recibió menos de \$350.000 líquidos mensuales, mientras el promedio obtuvo \$516.892 líquidos. En este sentido, los salarios son bajos, con segmentos aún más castigados (transversalmente el caso de la mujer) y en un contexto de desigualdad persistente (Dúran & Kremerman, 2019).

Desde la aplicación de la reforma laboral el número de huelgas legales y extra-legales se ha reducido. Así también lo comprobó el informe del Consejo Laboral Superior respecto a las huelgas legales (CLS, 2018). Sin embargo, la reducción de las huelgas no ha sido homogénea en todas las actividades. En el caso de las huelgas legales, la disminución más significativa ha sido

en el sector comercio (-77%), servicios financieros (-76%) y minería (-65%). Sin embargo, en algunos sectores la conflictividad se ha mantenido o incluso aumentado, siendo los más destacados los servicios básicos, es decir, agua, luz, gas (150%) y el sector salud (130%) (OHL et al., 2019: p.26).

Además, desde la promulgación de la reforma, se han suspendido las grandes movilizaciones en cada sector. Si consideramos que no ha habido una baja en la tasa de sindicalización, se podría suponer que aún se mantiene la incertidumbre ante la nueva legislación. Otra posible explicación es que se está en un periodo de reorganización de la acción sindical y reestructuración de sus organizaciones de representación cuyos efectos tardarán un par de años en observarse (OHL et al., 2019: p.27).

Por último, cabe destacar el aumento generalizado de la duración de las huelgas legales, reflejando un aumento en los costos de los conflictos para ambas partes, trabajadores como empresarios. En ese sentido, se puede sostener la hipótesis de que la regulación excesiva de las relaciones colectivas de trabajo y su concentración prácticamente exclusiva a nivel de empresa han mantenido altos niveles de conflictividad, aumentando también la duración de los conflictos.

## CONCLUSIONES

La Reforma Laboral de 2016 implementada en la Ley N° 20.940 quedo en deuda con los trabajadores de nuestro país, al contrario de lo que el gobierno de turno tanto prometió, la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo sumamente restringida y es más, está disminuyendo.

En efecto, el aumento de los quórum para la formación de sindicatos en las micros y pequeñas empresas, y la autorización de que la empresa principal pueda reemplazar a los trabajadores huelguistas de la empresa contratista o subcontratista, mantiene de facto privados de ejercer el derecho de negociación colectiva a un porcentaje enorme de trabajadores, manteniendo una de las características del Plan Laboral más negativas para los derechos de los trabajadores.

En este mismo sentido, a pesar de las modificaciones introducidas por la reforma laboral, las limitaciones del ejercicio de la huelga continúan siendo excesivas y restrictivas, quedándose nuestra legislación al margen de muchas de las exigencias establecidas por los órganos de control de la OIT.

No obstante haberse implementado la prohibición al reemplazo de los trabajadores en huelga, superando así uno de los aspectos más vergonzosos de nuestra legislación, poniéndonos al corriente con la doctrina comparada después de muchos años de retraso, la interpretación amplia de los criterios para la calificación tanto de los servicios esenciales, como de los servicios mínimos, denotan una prohibición relativa que sumándose a las modificaciones incorporadas a la reanudación de faenas han provocado una paralización de las negociaciones colectivas y la huelga provocando la judicialización del conflicto, extendiendo así, los plazos de acceso al derecho, un hecho que en Chile, se manifiesta en que las huelgas más largas tienden a ser las más ineficaces dado la capacidad de resistencia de las empresas a la ausencia de trabajo como una estrategia de estas para combatir el ejercicio de la huelga. De hecho, las huelgas legales siguen durando significativamente más días que las huelgas extra-legales.

También es problemática la falta de autonomía administrativa que tiene la Dirección del Trabajo como órgano de control sobre las relaciones laborales, cuando su imparcialidad está sujeta al nombramiento de autoridades a fines con el gobierno de turno, con facultades amplias para interpretar y reinterpretar las normas laborales, situación que también deviene en la impugnación

judicial, que sin embargo, no garantiza igualdad de trato en contextos idénticos como sucede respecto al proceso de calificación de empresas estratégicas como en los criterios que determinan el porcentaje de aportes estatales para prohibir el derecho al ejercicio de la huelga legal en virtud del artículo 304 del Código del Trabajo.

En el fondo nuestra regulación de las relaciones laborales tiene dos factores clave que son la hiper-regulación del derecho colectivo más el hecho de estar centrada prácticamente de manera exclusiva al nivel de empresa, hechos que cuando comparamos con los países de la OCDE, observamos que Chile es uno de los países con la conflictividad laboral más alta, pero con bajas tasas de cobertura en la negociación colectiva y por lo tanto, bajo acceso a la huelga.

Todas las limitaciones jurídicas antes estudiadas dentro de la estructura jurídica de nuestro ordenamiento laboral actual permiten concluir que en Chile no está garantizado plenamente el ejercicio del derecho fundamental a la Huelga.

Sin embargo, nuestro país y por cierto las relaciones de poder que rigen en el ámbito laboral se encuentran en un profundo proceso de cambio.

La importancia del trabajo se ha manifestado expresamente en uno de los problemas centrales en la movilización social de octubre de 2019 que son los salarios dignos. En décadas se ha intentado la misma fórmula como solución a este problema: Negociación individual, sin éxito y de hecho perpetuando un modelo que fomenta la desigualdad. Pero para de verdad superarlo necesitamos otra fórmula: El fomento y promoción de la negociación colectiva y el acceso real al ejercicio del derecho de huelga.

Esta fórmula no prosperara sin una Nueva Constitución, que, sino garantizará el derecho a huelga, al menos no bloquee como la Constitución actual la creación de una nueva estructura laboral que ponga punto final al Plan Laboral de José Piñera.

## BIBLIOGRAFÍA

Armstrong, Alberto y Águila, Rafael (2006). “Evolución del conflicto laboral en Chile. 1961-2002”, Ediciones Universidad Católica de Chile, Santiago.

Azocar, R, y Cruz, Á. (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, vol. 6, n°12, Santiago.

Camaño, Eduardo & Ugarte, José (2008): “Negociación colectiva y libertad sindical. Un enfoque crítico”, Legal Publishing, Santiago.

Durán, Gonzalo (2009): “Los resultados económicos de la negociación colectiva en Negociación colectiva en Chile: La Debilidad de un Derecho Imprescindible”. División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Durán, Gonzalo y Kremerman, Marco (2019). “Los bajos salarios de Chile, Análisis de la Encuesta CASEN 2017”. Ideas para el Buen Vivir — N°14, Fundación Sol, Chile.

Ermida, Oscar (2003): “La huelga en los servicios esenciales”. Derecho Laboral, FCU, Tomo XLVI, N°211.

García, Santiago & Ulloa, María (2017): “Los límites al derecho a huelga en la ley N°20.940”, Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas. Universidad de Chile.

Gaudichaud, F. (2015). “Las fisuras del neoliberalismo maduro chileno”. Santiago: CLACSO. Recuperado a partir de [http://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro\\_detalle.php?id\\_libro=1053](http://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/libro_detalle.php?id_libro=1053)

Gernigon, B.; Odero, A., Guido, H.,(2000): “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”, en Oficina internacional del Trabajo, Ginebra.

Gutierrez Crocco, Francisca; Chamorro, Catalina y Abarzúa, Eduardo (2018): “Relaciones laborales en el Estado más allá de la regulación. Hallazgos derivados del caso chileno”. Revista del CLAD Reforma y Democracia, N°70, pp. 61-92.

Gutiérrez, Francisca (2018): “El debate pendiente en el contexto chileno, Relaciones Laborales más allá de la regulación”. En Revista Gestión y Tendencias, volumen 3, n°2, Santiago.

Lizama, Luis (2016): “La Reforma Laboral, explicada y comentada”, ediciones Luis Lizama Portal & Cía. Abogados, Santiago.

Macchiavello, Guido (1989): “Derecho Colectivo del Trabajo” ,Editorial Jurídica de Chile, 1° edición, Santiago.

Manual Ejecutivo Laboral (2018) “Limitaciones al ejercicio del derecho a huelga”, N°57, Edig, Santiago.

Mardones, Victor & Nobile, Daniel (2014):” *La huelga en el derecho chileno desde el plan laboral de 1979: Apuntes históricos desde su gestación hasta la actualidad*”. Memoria para optar al grado de licenciado en ciencias jurídicas. Universidad de Chile. [Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130030/La-huelga-en-el-derecho-chileno-desde-el-%20Plan-Laboral-de-1979.pdf?sequence=1> Fecha de última visita: 30/05/2019]

Marzi, Daniela (2017): “*Reforma a las relaciones sindicales en Chile, o sobre el legislador impasible*”, Anuario de Derecho público, Ediciones UDP, Santiago.

Piñera , J., 1990. La evolución laboral de Chile. Santiago: Editorial Zig-Zag

Ratto, Nicolas, (2017): “*El poder de los trabajadores y los resultados de las huelgas laborales en el sector privado y asalariado en Chile (2006-2016)*”. Memoria para optar al Título de Sociólogo. FACSO Universidad de Chile. 2017.

Rajevic, E. (2015), Estudio comparado acerca de la institucionalización de modalidades eficaces de negociación colectiva en el sector público, Santiago, <http://modernizacion.hacienda.cl/documentos/7-estudio-comparado-acercade-la-institucionalizacion-demodalidades-eficaces-denegociacion-colectiva-en-elsector-publico>, 15-11-2017.

Rodriguez, Joaquin (2016): “*Reemplazo de trabajadores huelguistas en la reforma laboral*” ,Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, VOL 7, N° 14, pp. 91-100.

Rojas, Irene. (2007): “*Las reformas laborales al modelo normativo de negociación colectiva del plan laboral*”. Ius et Praxis, N°2 Volumen 13, pp. 195-221.

Sala Franco, Tomas (2013): “*Derecho Sindical*”, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

Salineros, J., (2006). *Veinte años de afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: Problemas y desafíos*.

En *Cuadernillos de investigación*, N°29, Departamento de Estudios, pp. 1-132. [En línea]

[https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-94126\\_recurso\\_1.pdf](https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-94126_recurso_1.pdf)

[Último acceso: 15 5 2018].

Thayer, W. & Novoa, P., (2000). *Manual de Derecho del Trabajo. Tomo IV*. 2° ed. Santiago de Chile: Editorial Jurídica.

Tarello, G, (2002): “*Teorías e ideologías en el Derecho Sindical*”, Comares, Granada, 2002.

Ugarte, J. L., (2007). El nuevo Derecho del Trabajo. Santiago de Chile: Lexisnexis.

Ugarte, José (2015). “*Proyecto de agenda laboral: un paso a ninguna parte*”. Intervención en sesión de Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados. [Disponible en: <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=28520&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>. Fecha ultima visita: 05/01/2020]

Ugarte, J. L., (2016.) *Huelga y Derecho*. 1º ed. Santiago: Thompson Reuters.

Uriarte, Pedro (2017). “*La reanudación de faenas en el nuevo procedimiento de negociación colectiva*”. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° 48, pp.199-229.

Van del Laet, (1995): “*Conflictos colectivos, huelga y paro patronal*”. En AAVV, *El Derecho Sindical en America Latina*, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, Uruguay.

Walker, F., 2014. *Aspectos constitucionales del Derecho Laboral chileno*. [En línea]  
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/127095/TrabajonormasconstitucionalesFWalker.pdf?seque>

[Último acceso: 25 octubre 2018].

## Documentos

Boletín 9835-13, 29 de diciembre de 2014. Proyecto de ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, introduciendo modificaciones al Código del Trabajo

Consejo Superior Laboral (2018). Informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación y aplicación de la Ley N° 20.940 que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales. Disponible en <http://www.dialogosocial.gob.cl/wp-content/uploads/2018/05/Informe-Consejo-Superior-Laboral-sobre-Reforma-Laboral-final.pdf>

Fundación Sol, 2015. *Fundación Sol: Transformando el trabajo*. [En línea]

<http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2015/03/Fundaci%C3%B3n-SOL-2015-Cuadernillo-Reforma-Laboral.pdf> [Último acceso: 15 9 2019].

Gobierno de Chile, 2014. *Programa de Gobierno Michelle Bachelet 2014-2018*. [En línea]:

[http://www.subdere.gov.cl/sites/default/files/noticias/archivos/programamb\\_1\\_0.pdf](http://www.subdere.gov.cl/sites/default/files/noticias/archivos/programamb_1_0.pdf)

[Último acceso: 05 04 2019].

La Primera Huelga General de América Latina: Chile, 1890. (1987) El Rodriguista, Buenos Aires. [Disponible en: [http://www.archivochile.com/Ideas\\_Autores/vitalel/3lvc/03lvcmovsoc0008.pdf](http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/vitalel/3lvc/03lvcmovsoc0008.pdf)> Fecha de última visita: 30/11/2018]

Libertad sindical (2006): Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, quinta edición (revisada).

OHL. (2016). Informe Observatorio Huelgas Laborales 2015. Recuperado a partir de <http://coes.cl/blog/lanzamiento-informe-observatorio-huelgas-laborales-2015/>

OHL (2018). Informe de huelgas laborales en Chile 2017. COES-UAH. SANTIAGO

OHL (2019). Informe de huelgas laborales en Chile 2018. Publicado en agosto de 2019. COES-UAH. SANTIAGO

PNUD. (2015). Los tiempos de la politización. Recuperado a partir de [http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/human\\_development/los-tiempos-de-la-politizacion.html](http://www.cl.undp.org/content/chile/es/home/library/human_development/los-tiempos-de-la-politizacion.html)

Senado de Chile (2016) Información de trámite del proyecto de ley de Reforma Laboral 20.940 [Disponible en: [http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin\\_ini=9835-13](http://www.senado.cl/appsenado/templates/tramitacion/index.php?boletin_ini=9835-13) Fecha de última visita: 05/06/2019]

## **Jurisprudencia**

Sentencia Corte Suprema (2014) en causa ROL 3514-2014, de fecha 4 de diciembre de 2014.

Dictamen N° 441/07 (2017) Informa sobre el sentido y alcance de la Ley N° 20.940, en particular, en lo referido al derecho de huelga en la negociación colectiva reglada.

Dictamen de la Dirección del Trabajo (2018) N°4605 de 31 de agosto de 2018.

Dictamen ORD. (2018) N°448/6 sobre 2. Utilización de sistemas de automatización y medios tecnológicos en actividades productivas cuyos trabajadores se encuentran en huelga. De 24 de enero de 2018.

Resolución exenta N°173 Publicado en el N°42.441, Diario Oficial de la Republica de Chile, fecha 29 de agosto de 2019.

Sentencia Corte Apelaciones de Santiago (2014) en causa ROL 142-2014.

Sentencia Corte Suprema (2017) ROL 41.455-2017.

