



**UNIVERSIDAD MIGUEL DE CERVANTES**

**Escuela de Derecho**

**Seminario de Tesis**

---

**Polifuncionalidad Laboral: La sombra de la huelga**

**Negociación Colectiva**

**Reforma Laboral**

---

Alejandro Alarcón Q.

***Profesor***

Romina Ampuero P.

***Estudiante***

## **INTRODUCCIÓN**

### **CAPÍTULO I PROBLEMÁTICA**

### **CAPÍTULO II RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL**

- Conceptualización
- Buena Fe Laboral y Contractual
- Libertad Contractual
- Contrato Polifuncional
- Contrato Polifuncional en Chile
- La Polifuncionalidad en la Discusión de la Ley 20.940

### **CAPÍTULO III NEGOCIACIÓN COLECTIVA LEY 20940**

- La Nueva Negociación Colectiva
- Principio de la Buena Fe
- Negociación Colectiva Reglada
- Derecho a Huelga
- La Huelga Como Procedimiento
- Inicio y Efectos de la Huelga
- Límites al Ejercicio del Derecho a Huelga

### **CAPÍTULO IV CONTRATO POLIFUNCIONAL Y DERECHO A HUELGA**

- Afectación del Contrato Polifuncional al Derecho de Huelga
- Reemplazo de Trabajadores en Huelga

### **CAPÍTULO V CONCLUSIONES**

### **BIBLIOGRAFÍA**

## **INTRODUCCIÓN**

La relación laboral entre los trabajadores y empresarios ha sido desde siempre un motivo de discusión, más aún en el desarrollo de la elaboración de instrumentos legales que puedan regularlas para buscar un justo equilibrio entre todos los actores involucrados en ella. Uno de los puntos álgidos en las mesas de trabajo en torno a la reforma laboral fue las disposiciones relacionadas a la situación de los trabajadores respecto al proceso de contratación y el fenómeno de la Polifuncionalidad, como atribución del empleador, esto y las implicancias futuras que podrían resultar en diversas materias, entre ellas la Negociación Colectiva. Elemento que fue completamente modificado en nuestro código para regular este proceso en vías de una “mejora a las relaciones laborales”.

Es con esto, que desde la entrada en vigencia de la Ley 20.940, que reforma estas materias contenidas en el Libro IV del Código del Trabajo, que se hace relevante analizar las mejoras o dificultades que presenta en la actual legislación la situación de los trabajadores sujetos a este tipo de contrato. Considerando, por cierto, que el objeto de la reforma laboral es cumplir con los convenios internacionales que versan sobre negociación colectiva (Convenio 87 y 98 OIT) y las expectativas de la sociedad civil respecto al avance en el respeto a la figura del trabajador en nuestro país.

La negociación colectiva ha tenido históricamente trabas en el ejercicio de la Huelga como herramienta de presión durante este proceso. La ley 20.940 es tendiente, en este punto, a defender y promover la huelga como un derecho fundamental de los sindicatos, reconociendo en la negociación colectiva, un espacio

de participación y legitimación de los trabajadores como organización social. En definitiva, cerrar el cerco a toda aquella disposición legal, o facultad extralimitada del empleador que vaya en dirección a impedir el buen camino de la negociación como instrumento de mejora en las condiciones laborales de los trabajadores. A pesar de ello, podemos considerar la polifuncionalidad como un elemento que queda en la ambigüedad interpretativa, y significa entonces una continuidad implícita en la disparidad de los actores que participan en la negociación colectiva, perdiéndose así la idea de materializar un sistema más equitativo que no flagele al trabajador en virtud del desarrollo económico de la empresa.

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMÁTICA**

Las nuevas condiciones del proceso de negociación colectiva han dado un paso en favor de fortalecer la figura del derecho a huelga de los trabajadores, presentando mecanismos que protejan el ejercicio del mismo. El Capítulo VI del Código del Trabajo en el art.345, señala en su inciso segundo que “se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga”, uno de los puntos centrales de la reforma en esta materia, cuya infracción hoy representa una manifiesta práctica desleal, y de carácter “grave” de acuerdo a la propia norma, siendo así una forma de equiparar a los integrantes en la mesa negociadora y proteger a los trabajadores en ella. Recordemos, que la antigua ley no reconocía a la huelga formalmente como un derecho, es más, permitía el reemplazo interno y externo del trabajador, conjunto al llamado “descuelgue” de aquellos trabajadores en huelga. Por lo tanto, podríamos comprender que esta modificación significa un pleno avance, al menos en el reconocimiento expreso en la norma del Derecho a Huelga y sanciona la infracción del irrestricto cumplimiento de esta norma.

Sin embargo, es necesario retroceder la discusión a otro punto en la vida laboral del trabajador. Es en la génesis de su incorporación a la empresa donde podemos vislumbrar una problemática de orden jurídico con implicancias en materia de negociación.

La construcción de la relación laboral entre el trabajador y el empleador, se fundamenta en las condiciones pactadas en su contratación, es el contrato o

convención el que determina la forma en que se posiciona el trabajador en la empresa y como desarrollará funciones en la misma. Para la elaboración de esta figura debemos considerar principios esenciales en materia de contratación laboral que no son del todo claras o beneficiosas para el trabajador como actor más débil de la relación.

Sería ilógico desconocer que no existe un sistema que logra del todo equilibrar las fuerzas de los actores de una relación laboral, y es, por tanto, en este punto que debemos ahondar para comprender hasta donde pueden ser determinantes las cláusulas contractuales con el libre ejercicio del derecho a huelga en nuestro ordenamiento jurídico.

El derecho individual del trabajo, considera entre diversos elementos en su construcción, la flexibilidad funcional y la polivalencia de los trabajadores es uno de ellos, que ha permitido incorporar como concepto a nuestra legislación la “polifuncionalidad” en los contratos individuales de trabajo. De hecho, este tipo de cláusula es reconocido por nuestro Código del Trabajo en el artículo 10, que versa sobre el contenido mínimo de las estipulaciones en el contrato de trabajo, en el cual indica en su numeral 3 que el contrato podrá “señalar dos o más funciones específicas, sean estas alternativas o complementarias”, referidas a las obligaciones y labores del trabajador. Esta condición, que en rigor es aceptada por el trabajador al suscribir el contrato de trabajo, da un amplio sentido a la polifuncionalidad a la que se somete al trabajador.

Permite entonces realizar diversas interpretaciones de la norma, que podrían llegar a poner en statu quo el sentido de la huelga como mecanismo de defensa en

un proceso de negociación colectiva. Los efectos de este tipo de contrato, son subjetivos en este aspecto, y debe analizarse desde sus cimientos conceptuales y los diversos instrumentos que lo resguardan y que dan paso a su existencia a la vida jurídica.

¿Cómo se concibe entonces un elemento que podría significar una limitación al efectivo ejercicio de un derecho de carácter fundamental?

La polifuncionalidad está arraigada al desarrollo económico, es un concepto mercantil que nace de la necesidad de impulsar la actividad económica de la empresa. Es un diseño de un tipo de fuerza laboral, que se construye sólo desde un lado de la relación laboral. Este fenómeno, como parte de la flexibilidad funcional del trabajador, dice *relación con la posibilidad de adaptar las funciones convenidas con los trabajadores en virtud de sus respectivos contratos de trabajo, frente a un cambio de las circunstancias en las que se desarrolla el proceso productivo. De esta manera, se exige que el trabajador sea capaz de asumir tareas diversas ante necesidades también diversas*. Esta expresión es una exteriorización de una de las facultades que protege nuestra legislación en la figura del empleador, sus facultades de dirección y administración en la empresa, concepto que toma sentido en la interpretación de la nueva normativa que en el artículo 403, respecto a las prácticas desleales, encuentra asidero en tanto puede relacionarse a la salvedad sobre el reemplazo de trabajadores en huelga considerado en la letra d) de este artículo que señala que *“El empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan*

*ejecutar funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya una práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo*". Punto que converge con otra norma de rango constitucional, relacionada con la Libertad de trabajo de los no huelguistas y la protección del mismo derecho. Es, en definitiva, una mixtura entre la protección de ejercicio de labores de quienes no están involucrados en la huelga, y una medida que permite al empleador continuar el libre desarrollo de sus actividades.

La razón nos empuja, sin embargo, a considerar al menos esta situación, ¿cuál es el alcance o límite de las "adecuaciones necesarias?", podemos reconocer en la polifuncionalidad una especie de contrato que vicia el principio de la buena fe en nuestra legislación laboral, sin ser ilegal, sin contraponerse a ninguna norma, porque finalmente es reconocido en nuestra normativa, más aún, protegido como una facultad del empleador, pero sin embargo se transforma en una herramienta para el empleador cuyo uso puede incluso transgredir el ejercicio de un derecho fundamental. ¿Podríamos, entonces, presumir mala fe per se de este tipo de contratación?

La libertad de las partes para convenir un contrato laboral, es una libertad subjetiva. Hay una cercanía mayor a la figura de "adhesión" al contrato de trabajo, que la real negociación de las cláusulas que en se estipulan. Uno de los principios fundamentales, y que ha sido reconocido como tal desde el código civil, hasta la legislatura específica en esta materia, es la Buena Fe de los contratantes. El artículo 1546, del Código Civil, expresa que todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas

que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen. En este sentido, podríamos enmarcar una futura infracción al ejercicio de un derecho fundamental, un efecto colateral emanado de una estipulación como la polifuncionalidad, y se consolida como una extralimitación a las facultades del empleador versus las normas protectoras de los trabajadores.

## CAPÍTULO II RELACIÓN LABORAL CONTRACTUAL

### Conceptualización

El art. 7 del Código del Trabajo señala que *“Un contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”*, a mayor abundancia, se refiere en el artículo siguiente a la *“presunción de la existencia de un contrato de trabajo”* toda vez que se presten servicios en las términos indicados anteriormente.

En estricto rigor, la relación laboral nace de un acto consensuado entre el empleador y el trabajador, sustentada en la voluntad de ambos de dar cumplimiento a determinadas obligaciones y tendrá existencia desde el sólo acuerdo de las partes, es el principio de la autonomía de la voluntad expresada en la libertad de cada cual para convenir tantos derechos y obligaciones estimen pertinente. En su construcción jurídica, el contrato como tal se constituye de ciertas normativas que regulan esta relación, y que a su vez, se encuentran subordinadas a los imperativos que indica nuestra legislación.

El contenido mínimo que exige la ley para la escrituración del contrato de trabajo está señalado en el art. 10 de nuestro Código del Trabajo, y refiere entre otras obligaciones, la de *“determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse”*, así mismo, *“se podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias”*.

La doctrina es conteste en reconocer en esta relación al trabajador como la parte débil del contrato de trabajo, hay una situación de sujeción del trabajador a las imposiciones del empleador en representación de un mercado que ampara estas prácticas en la sociedad. En este sentido, el trabajador en su posibilidad de intervenir realmente en los puntos de acuerdo respecto del contrato, está más cercano a ser un sujeto que “adhiera” a condiciones prescritas, y no realmente a negociar las estipulaciones y obligaciones referidas a la relación laboral. Esto como una observación subjetiva, considerando que la norma indica que ninguna de las partes podrá modificar las cláusulas del contrato unilateralmente, pero, en atención a las facultades propias de una relación de poder, se hace imposible ceñirse a este criterio en tanto la negativa del trabajador a asumir alguna condición impuesta por el empleador en pleno uso de sus facultades tendrá efectos en su situación laboral, manifestación clara del desequilibrio de las partes contratantes. Siento, por tanto, un escenario que da espacio a potenciales abusos o imposiciones arbitrarias de parte del empleador, siendo la libertad de decisión del trabajador una mera ilusión.

Es por esto, que comprendemos incorporadas a nuestro ordenamiento y como esencia de la legislación la concepción de ciertos principios que son rectores de la construcción del marco legal. El Derecho Laboral chileno se construye sobre la base de principios de protección al trabajador, y tiene por objeto garantizar el respeto a sus derechos en materia laboral. Por ello, no es de menor importancia señalar al Principio de Buena Fe, principio general del derecho que se encuentra consagrado expresamente en nuestro orden legal en las disposiciones del Código

Civil, que corresponde a un patrón de conducta que deben cumplir las personas en su vida en social y jurídica, y encuentra su mayor repercusión en las obligaciones contractuales. Por tanto, de fundamental injerencia en el nacimiento de un contrato laboral, en cuanto a los efectos entre los contratantes, y la noción de mitigar afectaciones negativas a la contraparte.

### **Buena Fe Laboral y Contractual**

Como principio general del derecho se consagra en el artículo 1546 de nuestro Código Civil, en que señala que “los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no solo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”. En este sentido, tiene importancia respecto de las implicancias en la relación contractual entre el empleador y trabajador, desde que se concibe, sus efectos, hasta en la extinción del contrato.

La buena fe como principio consta de una dimensión subjetiva, que indica que las convenciones de las partes deben ser ejecutadas conforme a la intención y al propósito que han debido tener al contratar, y según ellos se determinarán las obligaciones que emanan de tales convenciones. Y en su dimensión objetiva, habrá de comprenderse como la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, y que supone una posición de honestidad y honradez, llevando de manera implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar; conlleva la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas ni abusos ni desvirtuación.

La importancia de este principio en el derecho del trabajo, y a la luz de las dimensiones que conllevan, son de suma relevancia al interpretar el contrato de trabajo, ya que los efectos que producirá no serán estrictamente sujetos a las cláusulas escrituradas, sino que entenderán como parte de este acto una multiplicidad de obligaciones y derechos emanados de su carácter consensual entre el empleador y trabajador en la relación laboral.

El contrato laboral definido por la doctrina se define como “una relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquéllos, reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico”<sup>1</sup>, de esta expresión, y en virtud de lo que nuestra legislación impone, podemos deducir diferentes situaciones. Por una parte, comprendemos la predominancia de un sistema contractualista que hace necesaria la existencia de un contrato de trabajo en los términos del artículo 7 que lo define como una convención, pero el mismo cuerpo legal, también reconoce en nuestro ordenamiento la teoría relacionista, al indicar en el artículo 8 la “presunción de un contrato de trabajo”<sup>2</sup> en toda relación que contenga los elementos descritos en el artículo 7.

De allí se desprende esta dualidad en el concepto. La presunción legal que establece el legislador genera una amplitud interpretativa que traspasa los límites de una sola forma de crear este vínculo, no siendo taxativo siquiera en las “formas

---

<sup>1</sup> HÚMERES MAGNAN, HÉCTOR. HÚMERES NOGUER, HÉCTOR. *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*. 15ª Edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago de Chile, 1997, pag.108.

<sup>2</sup> CÓDIGO DEL TRABAJO, Editorial Jurídica de Chile, pag.15.

y medios” necesarios para manifestar estos elementos del contrato o relación laboral. De hecho, la doctrina es conteste en afirmar que la dependencia, subordinación y ajenidad, son en rigor los elementos que realmente importan demostrar para probar que nos encontramos frente a un contrato o relación laboral.

De allí se desprende que la naturaleza jurídica de este acto, de acuerdo a la aplicación a los principios generales del Derecho, será definida por sus “rasgos esenciales y por los efectos o consecuencias que de él emanan”, por tanto, un contrato de trabajo será eminentemente de naturaleza jurídico laboral, por la especificidad que él mismo contiene y las implicancias en una relación laboral, enmarcada como institución laboral, con características especiales.

### **Libertad Contractual**

En la línea de la relación contractual, existe un concepto protector de las propias atribuciones del empleador en el acto de contratación. La libertad contractual se proyecta en la facultad de establecer acuerdos, cláusulas y/o condiciones que se estimen convenientes, es en conjunto con el consensualismo, la fuerza obligatoria y el efecto relativo de los contratos, un subprincipio de la “autonomía de la voluntad”<sup>3</sup> emanado del espíritu de la bilateralidad de una convención.

Este precepto, firmemente conexo a la libertad económica, conlleva “*el permitir a toda persona vincularse jurídicamente con otros, respetando a los terceros*”

---

<sup>3</sup> ROMANIK FONCEA, KATY. “La Voluntad de las Partes en el Contrato Individual de Trabajo: Análisis de Algunas Cláusulas Especiales”. *Aporte al Debate Laboral, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago de Chile, 2014, pág. 11.*

*en el ejercicio de sus derechos fundamentales*<sup>4</sup> estrictamente ligado al derecho a desarrollar cualquier actividad que se consagra en el artículo 19 N° 21 de nuestra Carta Constitucional, vinculado así mismo, a garantías de Orden Público Económico y Orden Público Laboral. De este modo se refleja como un espacio de amplias atribuciones y definiciones delegadas a sólo una parte de quienes constituyen las relaciones laborales, y es, por consiguiente, una situación conflictiva en la realidad de la dinámica entre el trabajador y el empleador por dar, de una manera sutil, cabida al desnivel en la relación de poder o una posible colisión de derechos.

Por su parte, el artículo 19 No 16 de la Constitución Política de la República, garantiza “la libertad de trabajo y su protección”, comprendiendo el “trabajo” como cualquier acción o efecto de trabajar, ocuparse en la actividad física o intelectual que sea<sup>5</sup>. Siendo una interpretación amplia, que excede el límite de las estipulaciones formales de un contrato o relación laboral. Es una facultad y derecho irrenunciable del trabajador, y a su vez, un límite a las propias atribuciones reconocidas al empleador. De allí se desprende el carácter conflictivo entre la libertad del trabajo y la libertad contractual amparada desde la libertad económica del empleador.

La libertad de trabajo debe entenderse dos aspectos: por una parte, la libertad de trabajo, esto es, el derecho de toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo

---

<sup>4</sup> IRURIETA URIARTE, PEDRO. “El Núcleo Laboral del Derecho Constitucional a la Libertad de Empresa”. *Estudios Constitucionales Vol. II no.2.*

<sup>5</sup> GUZMÁN BRITO, ALEJANDRO. “El Contrato y los Derechos Fundamentales”. *Revista Actualidad Jurídica No 32, Universidad del Desarrollo, Pag.79.*

y libre, y, por otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labora y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley”.<sup>6</sup>

### **Contrato Polifuncional**

El concepto de “polifuncionalidad” está arraigado a la flexibilización laboral como corriente de modernización del mundo laboral. En orden a los requerimientos tecnológicos y un nuevo escenario en la empresa que se comprende como una nueva cultura de trabajo, y un trabajador con habilidades polivalentes, capacidad de adaptación y autonomía. Siendo una manifestación de una economía moderna que destaca la calificación y recalificación laboral<sup>7</sup>. En la misma línea, podemos destacar la flexibilidad funcional en que se permite que el trabajador cambie de funciones, siempre que éstas estén determinadas<sup>8</sup>, recogida en nuestro ordenamiento que contempla su utilización.

### **Contrato Polifuncional en Chile**

A pesar de las distintas corrientes que legitiman el surgimiento de la polifuncionalidad como herramienta de la flexibilidad laboral, es del caso señalar que se ha criticado la zona gris que representa este tipo de contratación. La

---

<sup>6</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen Ordinario No 1279/19, Chile, 2006.*

<sup>7</sup> F. FRÍAS, PATRICIO. *“Desafíos de modernización de las relaciones laborales: Hacia una nueva cultura y concertación empresarial, Chile, 1996, Pago. 66.*

<sup>8</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO. *“La Flexibilidad Laboral: Apuntes Críticos”, Revista Laboral Chilena, Enero 2013, Pag. 60.*

asignación de labores múltiples amplía el poder de decisión del empleador frente al trabajador y consiguiente movilidad interna en la gestión de la empresa.

Es sugerente la idea de permitirse a priori determinar en qué áreas se podría desempeñar un trabajador, aunque estas no necesariamente se relacionen directamente entre sí, es más, podrían ser absolutamente diferentes, porque la norma no establece límites e indica que podrían ser alternativas o complementarias, inclusive. Sólo se remite a obligar en el acto de contratación la debida especificación de tales funciones y circunscribirlas a la llamada “naturaleza de los servicios”. Esta frase acuñada, recientemente, en un dictamen de la Dirección del Trabajo, debe ser entendida, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisar el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

El legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, relacionándolo con el principio de buena fe contractual, en que ambas partes se obligan no sólo a lo expreso, sino que a todas las cosas que emanan del contrato. Por otra parte, también se reconoce que la determinación de los servicios que exige nuestra legislación “no hace necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios”<sup>9</sup>. Manteniendo una cierta flexibilidad norma versus interpretación de aquello, contrario a la intención del legislador de que el dependiente conozca con certeza la labor que debe realizar, en términos de evitar quedar sujeto al arbitrio del empleador. Es entonces, ¿un problema de interpretación o de determinación concreta la polifuncionalidad? Esta

---

<sup>9</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen Ordinario No 2789/132, Chile, 1995.*

disyuntiva representa una incerteza jurídica, en que vemos confrontado el derecho positivo a la instrumentalización de este de manera “lícita” para mermar derechos irrenunciables del trabajador. Hay una opacidad en la expresión de la buena fe en el concepto de polifuncionalidad, porque no es sólo un “concepto”, sino más bien una forma de contratación absolutamente reconocida en nuestra legislación.

Tomando distancia de los efectos jurídicos de este fenómeno, podemos percibir en el ámbito empresarial, una lógica, visión positiva en el impacto que genera la polifuncionalidad. De hecho, en general reconocen este tipo de modelo como un elemento de “mejoramiento en la producción y aprovechamiento eficiente de los recursos”, especialmente el caso del retail donde se da muestras latentes de esta realidad en la figura del “trabajador integral” o “vendedor polifuncional”, que es legítima y determinante en su naturaleza, pero contienen elementos específicos en las tareas que la construyen que profundizan la precarización del trabajo.

El contrato polifuncional en Chile, vio la luz con la implementación de la Reforma Laboral del año 2001, allí se establecen los requisitos que deben cumplirse para reconocer que nos encontramos frente a una labor de naturaleza polifuncional, ya por entonces, en plena discusión de la Comisión se presentaron diversos actores que daban cuenta de la necesidad de reevaluar la aceptación de esta práctica por lo que significaba la sobrecarga laboral sin aspirar siquiera a mayor remuneración. No siendo fructíferas aquellas intervenciones este fue un triunfo del mercado, que hasta hoy se mantiene en la agenda, y en nuestra última Reforma Laboral tiene aún más implicancias.

## **La Polifuncionalidad en la discusión de la Ley 20.940**

La Reforma Laboral aprobada el año 2016 moderniza el sistema de relaciones laborales. La situación actual en que nos encontramos post entrada en vigencia de la nueva norma, nos obliga a dar una mirada hacia la discusión inicial que dio paso esta legislación. Largos quince meses fueron contados desde el proyecto inicial de reforma que impulsó el gobierno de momento, y en la actualidad, con su total implementación, sigue siendo motivo de discordia los cambios alcanzados en materia de negociación colectiva. El escenario es adverso en términos interpretativos y la mayor recarga la debe sostener sobre quién recae la responsabilidad de pronunciarse acerca de los límites de las normas que han sido incorporadas a nuestro Código del Trabajo, en este caso, la Dirección del Trabajo. Ya en los plenarios desarrollados sobre esta temático se predijo una fuerte sobrecarga a este organismo y el aumento en la judicialización de casos producto de la falta de claridad de algunas disposiciones legales.

La polifuncionalidad, en este sentido, y de acuerdo a lo que hemos desarrollado, es un elemento propio del derecho laboral individual, por lo tanto, ¿por qué reparar en analizarlo desde las reformas al derecho colectivo? Por varias razones conexas, en un primer caso podemos determinar que un tipo de contrato específico va a dar lineamientos a futuras formas de adscribir contratos colectivos, podríamos señalar que la contratación como ejercicio de incorporación a la fuerza laboral es el germen del derecho colectivo al que se podrá colegir a futuro en el desarrollo de la vida laboral en una empresa particular.

Retomando la etapa de discusión de nuestra última reforma laboral, es importante recordar que la polifuncionalidad también tuvo cabida. El tema surge a partir de la situación del reemplazo de trabajadores en huelga y los efectos que podría tener suscribir un contrato individual de una naturaleza polifuncional. Esto refiere una directa contraposición en el derecho de los trabajadores y la “efectividad” del ejercicio del derecho a huelga durante la negociación colectiva, y el derecho del empleador en virtud de su facultad de administración expresada en las “ajustes necesarios” para enfrentar esta situación en la empresa que contempla la nueva norma, siendo punto de colisión el “reemplazo de trabajadores”. Esta triangulación es la arista más compleja de la reforma y profundiza el histórico conflicto en la relación laboral.

## CAPÍTULO III

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA LEY 20.940

#### *La Nueva Negociación Colectiva*

La iniciativa del ejecutivo al momento de presentarnos la reforma laboral versaba sobre la importancia de la negociación colectiva como una manifestación de la sociedad democrática, en el mismo texto, planteaba la necesidad de reconocimiento de este derecho como una forma de mejorar las condiciones de trabajo y vida de la población<sup>10</sup>. De esta manera, se signaba a este acto como un instrumento del cuerpo sindical garante de sus derechos fundamentales, aspirando así, a elevar los niveles de sindicalización de la fuerza trabajadora. En el análisis, lo contingente era resolver las limitantes al ejercicio del derecho a huelga como un paredón al que se enfrentaba la organización laboral durante la controversial etapa de negociación colectiva. El espíritu del proyecto era, por su parte, legitimar nuestro sistema institucional permitiendo resolver de mejor forma los conflictos de índole laboral, incentivando y promoviendo el diálogo entre las partes para buscar mecanismos pacíficos como salida a las fricciones en la relación laboral.

El reconocimiento de la asimetría en las facultades que ostentan trabajador y empleador se hace presente como diagnóstico y fundamento de la necesidad de realizar una reforma laboral pertinente a los tiempos y circunstancias actuales, al menos, de acuerdo al texto programático era evidente que avanzar en esta materia era el principal norte de la nueva legislación en su discusión. La conciliación entre

---

<sup>10</sup> MENSAJE DE S.E. LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA, N°1055-362, Chile, Diciembre de 2014.

ambas fuerzas era un eje de la iniciativa, y por ende el contenido jurídico era ambicioso en su objeto transformador de la institución.

En ese contexto, la reforma manifiesta uno de sus mayores cambios en la sustitución del Libro IV del Código del Trabajo, incorporando modificaciones al Título Preliminar y a los Libros I y III, para conciliar sus disposiciones con la nueva figura de relación laboral.

En términos materiales, los trabajadores, en virtud del principio de libre afiliación sindical, pueden formar parte de una organización sindical en cualquier momento, incluso durante el proceso de negociación colectiva. Es una especie de camino a la inclusión, y una herramienta para robustecer a los sindicatos en sí. Este paso, es colindante con los futuros efectos de una negociación colectiva, considerando que a mayor número de afiliados el impacto que podría generar la decisión de ejercer el derecho a huelga sería más alto, permitiéndose ser una real forma de presión frente a la disparidad en la mesa negociadora.

En este escenario las principales modificaciones normativas que enfrentamos, al que atañe el sentido y alcance de la nueva ley, son las siguientes:

#### **1. *Principio de la Buena Fe***

El nuevo Libro IV comienza con el artículo 303, que señala “Las partes deben negociar de buena fe, cumpliendo con las obligaciones y plazos previstos en las disposiciones siguientes, sin poner obstáculos que limiten las opciones de entendimiento entre ambas”. Este es el ámbito en que debe desarrollarse la negociación colectiva, la buena fe otorga entonces, sentido común y buen espíritu

a todo el proceso. Reflejo de esto, es que las nuevas estipulaciones consideran el diálogo como parte fundamental de la negociación, y propende a que se reúnan las partes cuantas veces estimen conveniente para obtener directamente un acuerdo. Siendo sólo la razonabilidad lo que demarca la periodicidad de estos diálogos, y que no se permita de ninguna manera la dilación innecesaria del proceso, para no confundirlos de acuerdo al art. 403 y 404 con prácticas desleales del empleador.

Este principio no solamente se plasma en la figura de la negociación colectiva reglada, sino que su alcance aborda incluso la no reglada, al ser posible el entorpecimiento de ninguna naturaleza ni la restricción de las negociaciones voluntarias.

## **2. *Negociación Colectiva Reglada***

Con el ánimo de ofrecer un mejoramiento a este proceso, la ley ha previsto cambios en la etapa de inicio y oportunidad de presentación de proyectos de contrato colectivo, su correlativa respuesta de parte del empleador, las impugnaciones y reclamaciones procedentes, la posibilidad de negociar directamente y la fase terminal del proceso. Esto a groso modo, representa el flujo casi total de la negociación colectiva como proceso, y arroja algunas normativas que solventan de mejor manera el ejercicio sindical.

Uno de los principales hitos, se reconoce en la afiliación del trabajador al sindicato durante el proceso de negociación colectiva. Esto permite, de acuerdo al art. 331 que, iniciada la etapa de negociación, los trabajadores no afiliados al sindicato tendrán “derecho” a afiliarse a él, incorporándose de pleno derecho a la

negociación en curso. En estrecha vinculación con lo estipulado en el art. 323 que refiere que el trabajador se mantendrá afecto al instrumento colectivo negociado por el sindicato al que pertenecía (si fuera el caso) y que estuviere vigente. Manteniendo en ese sentido las obligaciones de afiliación que sostenía con el antiguo sindicato, y cuya vigencia de contrato colectivo anterior será respetada para poder verse afecto al nuevo contrato colectivo correspondiente a la nueva afiliación. La única limitante para poder ejercer este derecho de afiliación con todo lo que conlleva, está demarcado en los plazos que se deben cumplir en este tránsito, es decir que la salvedad que nos impone la norma y que no daría paso a la incorporación del trabajador a la negociación colectiva en curso, es aquella afiliación que no se produce dentro de los cinco siguientes días a la presentación del proyecto de contrato colectivo por la organización sindical, y o, aquella que no se informa al empleador dentro del plazo de dos días contados desde la respectiva incorporación. Generándose la afiliación efectiva al sindicato, mas no a la negociación colectiva y sus efectos, no siendo posible entonces, la adhesión a un futuro contrato colectivo emanado de este proceso de negociación.

Siguiendo la fase de negociación, encontramos disposiciones que respectan a la obligatoriedad del empleador en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, la nueva norma resguarda el llamado Piso de Negociación, y exige que el empleador se pronuncie en el documento de respuesta a lo menos sobre este. Entendiendo sólo que se excluyen de tal obligatoriedad la reajustabilidad pactada, los

incrementos reales pactados, los pactos sobre condiciones especiales de trabajo<sup>11</sup>, los beneficios y extensiones de los mismo que se otorgan sólo por motivo de la firma del instrumento colectivo. Es decir, sobre este punto se entiende que la norma pretende garantizar el piso de negociación, traduciéndose la expresión “idénticas estipulaciones” que contiene el contrato vigente, como todas aquellas substanciales existentes en el contrato colectivo que precede la discusión del nuevo proyecto. Sólo podría verse mermado este piso de negociación, si la situación o condición económica de la empresa así lo justificase.

Sobre el precedente que nos lleva a la consideración de la “condición económica de la empresa”, este punto es consolidado en su análisis con el ejercicio pleno del Derecho a Información que aporta al desempeño de las funciones del sindicato durante la negociación. Por ello, la doctrina nos define este precepto como un *“derecho de naturaleza instrumental a la acción sindical colectiva, que constituye a su vez una libertad pública de dimensión prestacional, otorgando derechos y facultades a los representantes de los trabajadores para ser informados, informarse e informar sobre un conjunto determinado de hechos, datos o noticias relativas a la actividad económica, productiva, comercial, laboral y, en general, cualquier otra información sobre el giro y actividad de la empresa necesaria para el ejercicio de su*

---

<sup>11</sup> Regulados en el art. 374 del Código del Trabajo, se comprenden como un acuerdo en forma directa y sin sujeción a las normas de la negociación colectiva reglada. Su aprobación por parte del sindicato se sujetará a las disposiciones que establezcan sus estatutos y si estos nada dicen, se aprobarán por mayoría absoluta, en asamblea convocada al efecto y ante un ministro de fe. Su duración máxima será de tres años. Y de acuerdo al artículo 375 y 376, serán pactos especiales de trabajo los que versan sobre la distribución de la jornada de trabajo semanal, que permite acordar una distribución distinta a la ordinaria. Y, también los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares, que permitirá acceder a un sistema de jornada que combine los tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella. De acuerdo al artículo 377, el registro y fiscalización de los pactos será facultad la Dirección del Trabajo.

*función representativa en un contexto de auto tutela, control, consulta y negociación frente al ejercicio de los poderes empresariales, enmarcados en el contenido de un derecho fundamental: la Libertad Sindical”<sup>12</sup>.*

Es en virtud de esta norma, su fundamento en el principio de la buena fe como espíritu regulador de la negociación, y el libre ejercicio sindical, el que sustenta la posibilidad de que los trabajadores representados en la figura sus sindicatos puedan conocer efectivamente la situación financiera de la empresa, que de paso a la apertura de la negociación, no sólo conteniéndose en lo estipulado en el piso de negociación, ni siendo presionado a ajustarse sólo a ella puesto que tendrá a su disposición la información necesario que respalde las demandas erigidas por los trabajadores.

A mayor abundamiento, este derecho a información regulado desde el artículo 315 al 319, genera una distinción que amplía esta facultad y la refuerza al señalar que se clasifica en; Derecho de Información Periódica, Derecho de Información Específica para la Negociación Colectiva y, Derecho de Información por Cargos o Funciones de los Trabajadores, sin perjuicio de crear un alcance en los tipos de empresa en que se hará efectivo este derecho y las formas o condiciones en que se entregará esta información.

En este sentido, la garantía del piso de negociación, que se supone busca plasmar la ley, encuentra un correcto sentido al entregar una herramienta efectiva

---

<sup>12</sup> DOMÍNGUEZ MONTOYA, ÁLVARO, “Presente y Futuro del Derecho a la Información de las Organizaciones Sindicales en Chile”, XXII Jornadas Nacionales de la Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Análisis crítico de la Reforma al Sistema de Relaciones Sindicales en Chile, Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, 2015, Pag. 77.

a las organizaciones sindicales para tener mayor conocimiento de la capacidad económica de la empresa. Permite superar la barrera de lo facultativo, para hacer obligatorio en al menos algún aspecto la “condición de la empresa” al momento de negociar y durante toda la relación laboral.

La suscripción de este tipo de contrato, a su vez, trae consigo la facultad de ser aceptado durante todo el período de negociación. La comisión negociadora, de por sí, tiene este derecho, y podrá ejercerlo incluso después de hacer efectiva la huelga, y para esto sólo bastará la debida comunicación por escrito de la decisión al empleador. Siendo este un punto del proceso importante para la negociación colectiva, porque a partir del mismo se abre la oportunidad de someter la discusión de negociación y los indeterminados encuentros como mesa de negociación, todo ello sin perjuicio de las reclamaciones o impugnaciones incoadas.

Continuando con el objeto de este capítulo, la finalidad natural del proceso es la suscripción de un Contrato Colectivo cuyo germen se encuentra en el proyecto de contrato colectivo que da inicio a toda esta negociación. Por su parte, el artículo 320 define al instrumento colectivo como “la convención celebrada entre empleadores y trabajadores con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero, por un tiempo determinado”, a su vez reconoce la existencia de instrumento colectivo en el laudo o fallo arbitral dictado según las normas del artículo 385 y siguientes del Código del Trabajo, En ambos casos, deberán constar por escrito y registrarse en la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

El contenido de esta convención o contrato, está estipulado en el artículo en el artículo 320, y va en directa relación con el nuevo artículo 306 que modifica completamente las indicaciones que se podían negociar con la antigua legislación. El alcance las materias a negociar que recoge el artículo 306, señala que: “son aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo.

Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros”. Es extensivo también la negociación a tratar los temas sobre Pactos Sobre Condiciones Especiales de Trabajo.

La única limitante que se mantiene desde la anterior normativa, es que no podrá en ningún caso ser objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa. Este es el marco inicial de la discusión, que decantará en el contrato o convención cuyas estipulaciones y formalidades, están sujetas al artículo 321 de nuestro Código del Trabajo que indica que su contenido versará sobre, a lo menos, las siguientes menciones:

1. *La determinación precisa de las partes a quien afecte.*

Punto importante considerando la posibilidad de ampliar los efectos de este contrato a nuevos afiliados y trabajadores no afiliados, que sería incluso una exigencia correlativa a las indicaciones que regulan la presentación del proyecto colectivo inicial en cuanto al deber de acompañar la nómina de trabajadores que se encuentran afiliados hasta ese momento. Por lo tanto, en directa correlación con la facultad de extender los efectos del instrumento colectivo, tiene concordancia actualizar y precisar quiénes serán finalmente todos los afectados a él; y previo a todo ello, es importante demarcar quienes son los intervinientes en este tipo de instancias, como también dar cuenta del cumplimiento de las formalidades del acto en sí.

2. *Las normas sobre remuneraciones, beneficios, condiciones de trabajo y demás estipulaciones que se hayan acordado, especificándolas detalladamente.*

El análisis de este numeral, nos permite identificar una ampliación en lo que se podría negociar durante el proceso, la norma en este punto da un espacio a establecer otros acuerdos en virtud de la libertad de negociación de las partes siempre y cuando sea específico en el detalle. El margen respectivo a este precepto está dado por las materias que se pueden negociar que establecer el artículo 306 anteriormente señalado.

El texto legal exige, para efectos del contenido del instrumento colectivo, que las estipulaciones contengan una explicación en sí mismas, evitando declaraciones

que carecen de individualidad. Es decir, debe detallarse expresamente, y no pueden ser de tal generalidad que resulte imposible caracterizarlas o distinguirlas.<sup>13</sup>

### 3. *El período de vigencia.*

También importante su especificación, considerando que es relevante para establecer tanto los efectos del instrumento suscrito, la validez del mismo, y, por último, se relaciona con otros aspectos de la negociación colectiva.

Para el caso, la duración y vigencia impuesta en caso de emanar este instrumento de una negociación colectiva reglada, acuerdos de un grupo negociador y los fallos arbitrales, de acuerdo al artículo 324 no podrán tener una duración inferior a dos años ni superior a tres. Por su parte, los convenios colectivos podrán tener la duración que las partes definan, pero no podrán superar los tres años.

A partir de estos plazos, se computarán también la fecha de inicio de la negociación colectiva, que en virtud del contrato deberá hacerse no antes de sesenta ni después de cuarenta y cinco días anteriores a la fecha de término de la vigencia del instrumento. Y el artículo 334, regula que cuando la presentación se realiza luego del vencimiento del plazo, se producirá el efecto de “Ultraactividad” del artículo 325 que señala que, al extinguirse el instrumento colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores afectos”. Y para efectos de negociar, al extinguirse el contrato el

---

<sup>13</sup> IRURIETA URIARTE, PEDRO, “El Instrumento Colectivo en la Reforma Laboral de 2016”. *Revista Chile de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, VOL 7, N°14, 2016. Pag. 23.

sindicato deberá remitirse a las reglas generales previstas para el caso de no existir instrumento colectivo vigente.

4. *El acuerdo de extensión de beneficios o la referencia de no haberse alcanzado dicho acuerdo.*

El artículo 322, hace referencia a este numeral de manera tangencial, las partes podrán, de acuerdo a esta normativa, acordar la aplicación general o parcial de sus estipulaciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa establecimiento de empresa sin afiliación sindical. Para acceder a esta extensión, será necesario que los trabajadores acepten este punto y se obliguen a pagar todo o parte de la cuota ordinaria de la organización sindical. Este tipo de acuerdo, deberá fijar criterios objetivos, generales y no arbitrarios para extender los beneficios a trabajadores sin afiliación sindical.

Finalmente, la norma expresa que adicionalmente podrá contener el instrumento suscrito la constitución de una comisión bipartita para la implementación y seguimiento del cumplimiento del instrumento colectivo o mecanismo de resolución de las controversias.

El sólo ministerio de la ley, aplicará sanciones en caso de incumplimiento de estos contratos o convenciones. Y serán ejecutados de acuerdo a los procedimientos señalados en el Título Final de nuestro Código del trabajo, que estipula la fiscalización de nuestra legislación laboral, sanciones y casos en que concurra la prescripción de los derechos que establece la normativa.

Claro está, que previo al cierre de un proceso como la negociación colectiva existen otros momentos que son de especial consideración. Uno de aquellos podría verse en el ejercicio de Derecho a Huelga que tienen los trabajadores como medida de presión en la negociación con su contraparte. Este significado derecho será posteriormente analizado con profundidad, al ser objeto esencial del presente estudio.

En el mismo sentido, sería ilógico pensar que esta mirada amplia hacia algunos puntos de la negociación colectiva son lo único que la reforma modificó. En términos muy concretos la implementación de la Ley 20.940, hizo guiños desde lo procedimental, pasando por lo conceptual de nuestra legislación, considerando incluso temas relativos a la igualdad de género. Por ello, no es azaroso que la interpretación de esta nueva norma haya significado para la mayoría de la doctrina un desafío que se enfrentaba al vacío legislativo que se deja entrever a la luz de la lectura de la ley, y también la institucionalidad ha debido manifestarse a través de diversos y no pocos pronunciamientos respecto del alcance y sentido de las normas incorporadas por la nueva ley, para dar mayor entendimiento a las regulaciones y su objeto en este nuevo camino que nos muestra la reforma laboral.

### **Derecho a Huelga**

*”La huelga es el derecho fundamental que tienen los trabajadores en el ejercicio de su derecho a la libertad sindical y que se ejerce de manera colectiva y*

*que consiste en la prerrogativa para suspender las actividades a que se encuentran obligados en conformidad a sus contratos individuales de trabajo".<sup>14</sup>*

El párrafo anterior encuentra asidero en la Guía de Negociación Colectiva 2017, cuya construcción es un aporte de la Dirección del Trabajo a la comprensión del sentido de la nueva norma, buscando dar con este documento respuestas a interrogantes suscitadas en el marco de aplicación de las nuevas reglamentaciones que envuelven a la negociación colectiva. Sin perjuicio de ello, es preciso profundizar en este concepto que comprende más que lo expuesto.

Los elementos que confluyen en el Derecho Colectivo, han sido largamente discutidos en su fondo, la huelga de por sí, es una fiel manifestación de la tradicional discusión respecto a la evolución del Derecho del Trabajo como tal. En efecto, la negociación colectiva y la huelga se sitúan como las bases esenciales del sistema de relaciones laborales, no sólo de nuestro país, sino que del amplio estudio de la libertad sindical como soporte de la unión de trabajadores con un fin. Considerar que la esta libertad, o derecho, se comprenda sólo como la posibilidad de constituir sindicatos, afiliarse o desafiliarse a los mismos, sería tener una visión vacía y carente de objeto en el caso de no otorgar a los trabajadores un instrumento válido de presión o poder, como sería la huelga. En este sentido, la efectividad de una negociación colectiva perdería fuerza y sustancia.

Para algunos autores, podemos distinguir que la huelga antecede al derecho del trabajo como tal, al surgir como un hecho sociológico que radica en la toma de

---

<sup>14</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO, "Guía Para la Negociación Colectiva", Chile 2017, Pag. 31.

conciencia de los trabajadores respecto de sus intereses en común y su comprensión de que la unión hace la fuerza, y que ha tenido un recorrido histórico desde la postura inicial comprendida desde el Derecho que ha cambiado su perspectiva condenatoria de esta práctica para terminar legitimándola y considerándola un elemento esencial del derecho laboral y del orden público. En efecto, se podrían distinguir tres estadios en esta materia: prohibición, tolerancia y legitimación de la huelga. Correspondientes generalmente al régimen totalitario, liberal clásico y de democracia pluralista.<sup>15</sup> En correlación a esta percepción, y en el entendido que la relación laboral presupone una innegable dimensión de conflicto se puede interpretar también la huelga desde el punto de vista de su contenido como un derecho de conflicto, en cuanto expresa un modo de protesta de los trabajadores<sup>16</sup>.

Es del caso, que, desde sus inicios hasta nuestros tiempos, la huelga ha evolucionado desde su concepción tradicional que la comprende sólo como la “cesación efectiva del trabajo”. El alcance del concepto es más amplio y concibe diversas prácticas que pueden verse implícitas en la huelga como elemento troncal. Las modalidades de huelga también tienen cabida en la definición, y a lo largo del tiempo se han establecido diversos mecanismos que en la búsqueda del mismo efecto que consagra cesar labores no tienen ese estricto significado. Es por ello, que es mayormente aceptado el concepto de huelga aquellos que incorporan no sólo una forma de ejercicio de esta práctica. Por ejemplo, diversos autores han

---

<sup>15</sup> GAMONAL CONTRERAS, SERGIO, *“El Derecho Colectivo del Trabajo”*, Chile 2010, Pag.154.

<sup>16</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ, *“Huelga y Derecho”*, Legal Publishing Chile 2016, Pag. 16.

manifestado que podemos entenderla como “toda perturbación producida en el proceso productivo, y principalmente la cesación temporal del trabajo, acordada por los trabajadores para la defensa y promoción de un objetivo laboral o socioeconómico”, o como “todo tipo de perturbación concertada colectivamente del proceso de producción”, definiéndose a través de la inclusión de cualquier omisión, reducción o alteración colectiva del ejercicio del trabajo como respuesta a la obligación convenida en el contrato laboral.

La OIT, por su parte, ha entendido la huelga de manera genérica, como toda aquella suspensión de trabajo, por breve que ésta sea. Y no sólo esto, sino que también ha sido determinante en reconocer a la huelga como un derecho y no simplemente un hecho social. Siendo un derecho del que deben disfrutar plenamente las organizaciones de trabajadores, y ha vinculado el ejercicio de la huelga a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores.<sup>17</sup>

A la luz de esta información, resulta necesario volver a remitirnos a lo que actualmente nuestra legislación reconoce y avizora en el examen normativo que recae sobre este concepto. La huelga es el reconocimiento de la libertad sindical como un derecho fundamental específico dentro del ordenamiento jurídico vigente, y la doctrina institucional, de manera permanente, ha reconocido la jerarquía de este derecho sosteniendo que se “trata de un derecho fundamental de los trabajadores, un medio legítimo de defensa de sus intereses, que ha sido reconocido explícita e

---

<sup>17</sup> GERNIGON, ODERO y, GUIDO. “Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga”, *Revista Internacional el Trabajo*. Vol. 117, año 2000. Pag. 11.

implícitamente en sendos tratados de derechos humanos vigentes en Chile<sup>18</sup>. De la misma forma, menciona que “la libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y, por ende, se erige como límite de las facultades empresariales, razón por la cual el intérprete ha de otorgar igual relevancia al derecho de huelga desde que éste forma parte ineludible de dicha libertad”.

Indistinto de las visiones de hecho de este fenómeno colectivo, se ha podido establecer que los parámetros del ejercicio de la huelga están demarcados por nuestra normativa vigente y es conteste la doctrina, conjuntamente a la legislación, en concebir la huelga como un derecho fundamental e inherente a la persona humana, con una categoría jurídica especial, cuya titularidad genera la convergencia de lo individual con lo colectivo. Debe ser entendida entonces como un derecho de los trabajadores consistente en la alteración colectiva de la normalidad productiva como forma de expresión de un conflicto laboral, y que “dicha acción colectiva se inserta en un régimen jurídico que podríamos denominar un modelo laboral de huelga. Y ello en el sentido de que, puestos a calificar la conducta de huelga que se produce en cualquier momento de la relación laboral y en cualquier contexto de trabajo en el derecho chile, cabe entenderla como una acción reconocida por el orden jurídico, lícita, en cuanto contenido protegido de un principio

---

<sup>18</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen Ordinario No 0441/0007, Chile, 2017. Referencia de tratados, respecto de los Convenios N°87 y N°98 de la OIT, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que son extracto de la doctrina de este servicio sosteniendo como ejemplo del reconocimiento de la huelga en el sentido indicado, en el Ord. N°1601 de 02.04.2015.*

con reconocimiento constitucional, como el derecho de huelga, expresión de la libertad y la autonomía sindical”.<sup>19</sup>

Siguiendo esta lógica, es absolutamente procedente que uno de los efectos del rango constitucional de la huelga sea su debida protección, y por ende sus limitaciones o restricciones solo serán procedentes ante la calificación por el legislador, y como todo derecho tendrá que confrontar un límite per sé que radica en la imposibilidad de percibirse como un derecho absoluto, siendo necesario para su debido ejercicio velar por la no afectación de derechos de terceros, es decir, a pesar de ser reconocido y protegido en su esencia, su ejercicio deberá ser armonizado con la protección de otros derechos que están constitucionalmente amparados.

Uno de los mayores desafíos de la Reforma Laboral del 2016, era descontracturar este problema en nuestra legislación, una de las grandes críticas que ha debido enfrentar en materia laboral, es la excesiva reglamentación y fijación de procedimientos respecto de la huelga y su ejercicio, es demasiado restrictivo, y se mantiene demasiado enmarcada dentro del proceso de negociación colectiva. En este sentido, la huelga como concepto es absolutamente limitado en su implicancia social, a pesar del reconocimiento y el rango jurídico que tiene, los lineamientos procedimentales agobian al concepto. Lo reducen, lo instrumentalizan, e incluso de alguna forma lo acotan mezquinamente respecto de su verdadero alcance ideológico.

---

<sup>19</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ, “Huelga y Derecho”, *Legal Publishing Chile* 2016, Pag. 102.

## **La Huelga Como Procedimiento**

El ejercicio de huelga está sujeto a su ejercicio colectivo, en virtud de esto, la legislación la enmarca en la Negociación Colectiva, y avanzando en su reglamentación, regula los procedimientos atinentes a este efecto. Para ser claros en la materia, y de acuerdo a la propia fijación de los procedimientos que establece la ley, se permite establecer que la huelga tiene como características el ser típica, ya que trata de la suspensión colectiva y total de la prestación de trabajo por los trabajadores. Es contractual, en cuanto tiene por objeto la celebración de un contrato colectivo. Y es reglada porque se encuentra expresamente regulada.<sup>20</sup>

En su primera formalidad, la huelga es un acto que debe ser sometido a votación, previo a esto, existe un largo camino que se recorre como mesa negociadora hasta el punto de inflexión que presiona a ambas partes interesadas a discutir o aceptar la ejecución de la huelga.

En relación a la “oportunidad” regulada para el procedimiento y plazos de votación de huelga, de acuerdo al artículo 348 de nuestro Código del Trabajo en el caso de existir contrato colectivo vigente, deberá ser votada dentro de los últimos cinco días de vigencia del instrumento. En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, será dentro de los 5 días de un total de cuarenta y cinco contados desde la presentación del proyecto. Se establece también en el mismo cuerpo legal la facultad del empleador poder presentar la “última oferta” con a lo menos dos días de anticipación al inicio del período en que se puede hacer efectiva la votación de

---

<sup>20</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ, “Huelga y Derecho”, Legal Publishing Chile 2016, Pag. 119.

la huelga. Es decir, podrá en este tramo presentar a la comisión negociadora sindical una propuesta formal de contrato colectivo. Las exigencias o formalidades para este efecto, es que debe ser presentado mediante un documento escrito, bajo forma de contrato colectivo, y firmado por la comisión negociadora, salvo que se trate de una micro o pequeña empresa, en cuyo caso será suficiente la firma de este documento por uno de los miembros de la comisión patronal.

Así mismo, se observa la obligación del empleador de informar su última oferta a los trabajadores, pudiendo recurrir a medios prácticos de información, no necesariamente documentos físicos o en papel como señalaba la norma antigua, sino que, en un ánimo de ampliar y aceptar el desarrollo tecnológico, podrá emplear medios que mejor cobertura e inmediatez, como lo son actualmente diversos mecanismos de comunicación.

Es de vital importancia para el proceso de la negociación, esta fricción entre los plazos que acercan la votación de la huelga, y la espera de la respuesta del empleador. Esto es dado porque la existencia o falta de una última oferta del empleador será la señal necesaria para activar la facultad de los trabajadores a ejercer libremente la huelga. Es, por tanto, requisito esencial, que el empleador haya operado de acuerdo a lo prescrito por la norma para poder proceder a la votación efectiva.

El artículo 346, por su parte, nos sitúa en la posibilidad de que el empleador no haya presentado una última oferta, o esta no haya sido en las condiciones y términos señalados por la legislación. En ese evento, la propuesta considerada “última oferta” recaerá en aquella que se realizó de manera formal y debida en la

fecha más próxima al vencimiento del plazo señalado como límite al período de votación de la huelga, y de no haber sido este el caso, podrá remontarse la última oferta a la “respuesta del empleador” que en sus inicios debió entregar como contracara a la presentación del proyecto de contrato colectivo que da inicio al proceso de negociación.

### ***Convocatoria***

Es en esta etapa casi final de la negociación colectiva, en que se activa el derecho a huelga. Su primer paso para ejercerlo será la votación de esta decisión. El acto de convocar a los trabajadores involucrados para la respectiva votación de la huelga es responsabilidad de la comisión negociadora y la norma es determinante en señalar que tendrá para estos fines un mínimo de cinco días que antecedan a la fecha en que deba realizarse el acto de manifestación. Plazo que sólo será ampliado por cinco días más en el caso de que no haya podido realizarse la votación por causas que no sean imputables al sindicato. Todo esto, con el debido resguardo que la norma sostiene a lo largo de la regulación respecto de la libertad de las partes de convenir plazos diferentes para este y otros efectos.

El artículo 349 señala que el medio para la votación deberá ser facilitado por el empleador, es decir deberá otorgar los permisos necesarios para la concurrencia de los trabajadores a este proceso, que deberá ser realizado en la sede sindical, sin perjuicio que la debida organización tiene que estructurarse de manera tal de no interrumpir el normal y habitual funcionamiento de la empresa. La votación, a su vez, carga con la exigencia de ser un acto ejercido de forma personal, secreto y ante un ministro de fe. Sobre este precepto, la Dirección del Trabajo señala que la

votación debe ajustarse a las exigencias siguientes: en cuanto al carácter personal del voto, debe comprenderse que nadie puede votar en representación de otro; respecto al secreto, no será válida la votación a mano alzada o por aclamación; y, respecto al ministro de fe, será para estos efectos considerado como tal el Inspector del Trabajo, Notario u otro de los que señala el artículo 218 del Código del Trabajo.<sup>21</sup>

Los votos deberán ser impresos y emitidos con las expresiones “última oferta del empleador” o “huelga”. El quórum necesario para su aprobación está dado por la mayoría absoluta de los trabajadores representados por el sindicato, y serán descontados aquellos trabajadores que no se encuentren actualmente prestando servicios en la empresa por licencia médica, feriado legal o aquellos que, por requerimientos de la empresa, se encuentren fuera del lugar habitual donde presten servicios. Respecto a este punto, el legislador ha previsto en la norma la situación dada por aquella votación en la que no se alcance el quórum necesario que permita la aprobación de la huelga.

Frente a esta situación la comisión negociadora sindical tendrá la facultad de requerir la suscripción del contrato colectivo que contenga el piso de negociación, dentro de cuya hipótesis cabe incluir también el caso de una abstención de tal magnitud que impida determinar los quórums referidos en el artículo 350<sup>22</sup>. Así mismo, la norma establece que, de no pronunciarse la comisión negociadora, es decir, no ejercer la facultad anteriormente señalada dentro de tercero día contado

---

<sup>21</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen Ordinario No 0441/0007, Chile, 2017.*

<sup>22</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen Ordinario No 0441/0007, Chile, 2017.*

desde el acto de votación mediante comunicación al empleador, se entenderá aceptada la última oferta del empleador.

### ***Inicio y Efectos de la Huelga***

La nueva normativa, contempla una extensión en el momento de inicio que tendrá la huelga. Antiguamente se comprendía a partir del inicio de la jornada del tercer día siguiente a su aprobación, número de días que ha sido ampliado a 5. Este lapso se encuentra justificado por la incorporación de la mediación obligatoria<sup>23</sup> de la Inspección del Trabajo, que, a su vez, encuentra su razón de ser en la necesidad que considera el legislador de establecer nuevos y mejores mecanismos de resolución de conflictos laborales a través de la mediación y el arbitraje. En este sentido, de acuerdo al cumplimiento de ciertos requisitos este instrumento tiene por objeto solucionar de manera alternativa las dificultades entre las partes negociadoras, siendo una especie de tiempo de espera entre el ejercicio de la huelga y un “posible acuerdo de contrato colectivo”.

Durante esta etapa de la negociación colectiva, los efectos directos que asumen los trabajadores en virtud del ejercicio del derecho a huelga, se mantienen

---

<sup>23</sup> Art. 351. *Mediación obligatoria. Dentro de los cuatro días siguientes de acordada la huelga, cualquiera de las partes podrá solicitar la mediación obligatoria del Inspector del Trabajo competente, para facilitar el acuerdo entre ellas.*

*En el desempeño de su cometido, el Inspector del Trabajo podrá citar a las partes, en forma conjunta o separada, cuantas veces estime necesario, con el objeto de acercar posiciones y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del contrato colectivo.*

*Transcurridos cinco días hábiles desde que fuere solicitada su intervención sin que las partes hubieren llegado a un acuerdo, el Inspector del Trabajo dará por terminada su labor, debiendo hacerse efectiva la huelga al inicio del día siguiente hábil. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán acordar que el Inspector del Trabajo continúe desarrollando su gestión por un lapso de hasta cinco días, prorrogándose por ese hecho la fecha en que la huelga deba hacerse efectiva.*

*De las audiencias que se realicen ante el Inspector del Trabajo deberá levantarse acta firmada por los comparecientes y el funcionario referido.*

respecto de la norma pasada. La suspensión del contrato de trabajo de todos aquellos trabajadores involucrados en el proceso es un daño especialmente patrimonial que se ejerce directamente sobre la relación individual del trabajo. La figura de suspensión versus la terminación, se puede interpretar como una garantía al derecho del trabajador, esto es dado principalmente porque independiente de que durante la huelga las obligaciones recíprocas entre el empleador y el trabajador se ven interrumpidas, y el contrato perdería su fuerza de ejecución, al finalizar todo este proceso el empleador tiene la obligación de reintegrar a la masa trabajadora a sus funciones. Más aún, este efecto de la huelga, da paso a ciertas facultades de los trabajadores durante el período en que se aplique, como lo es la posibilidad de buscar otras fuentes de ingreso o trabajos temporales, como el hecho también, de no ver afectada su antigüedad laboral. En definitiva, es una forma de reconocimiento de la categoría que tiene en nuestro ordenamiento jurídico la huelga como acción y derecho.

### ***Límites al Ejercicio del Derecho a Huelga***

Como contracara de todos aquellos elementos, por acotados que sean dentro de nuestra normativa, que permiten situar a la huelga como un instrumento protegido y como herramienta de libre ejercicio por los trabajadores, no encontramos con ciertas figuras que cercan la efectividad de este derecho.

El capítulo VII de nuestro Código del Trabajo, enuncia de manera clara y explícita a los “límites” al ejercicio de este derecho y, desde el artículo 359 al 363, se establecen los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia, renglón seguido, señala el legislador en la norma que estos límites no afectarían al derecho a huelga

en su esencia. En términos generales, las limitaciones contempladas podemos agruparlas como: los servicios mínimos, los equipos de emergencia y la determinación de aquellas empresas que encuentran prohibición de ejercer la huelga como derecho.

El procedimiento para la calificación de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia es “un proceso eminentemente técnico y bilateral, entre el empleador y el o los sindicatos existentes en la empresa, con eventual intervención resolutoria de la Dirección del Trabajo, que se desarrolla antes de iniciarse la negociación colectiva, tendiente a determinar aquellas funciones, tareas, procesos o áreas de gestión y servicios que, en caso de ser declarada la huelga y sin afectar este derecho en su esencia, constituirían servicios mínimos, y, sobre dicha base, se deben decidir las competencias técnicas y el número de los trabajadores que integrarán los equipos de emergencia”.<sup>24</sup>

En el mismo sentido, la conformación del equipo técnico que tendrá por objeto cubrir esta necesidad de la empresa, será el procedimiento establecido iniciada la negociación colectiva, tendrá carácter técnico y bilateral, y se deberá contemplar en todas aquellas empresas que cuentan con la efectiva calificación de los servicios mínimos y equipos de emergencia. El contexto en que se circunscribe este punto dice relación con las condiciones que se generarán durante la huelga, es decir, es una medida de enfrentar los efectos que tendrá en la empresa el ejercicio a huelga. Es por ello, que las circunstancias están dadas por el escenario

---

<sup>24</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen Ordinario No 1328, Chile, 2017.*

reflejo del período en que se desarrolle una posible huelga, y en virtud de ello, se debe proyectar la necesidad que sienta la base del servicio mínimo.

La rigurosidad del procedimiento establece la oportunidad, formas, partes intervinientes y plazos que deben cumplirse para disponer de servicios mínimos conjunto a los equipos de emergencia. Es importante para la legitimidad del proceso que las partes logren realizar los acuerdos necesarios, y que sólo signifique una modificación a la decisión inicial un cambio en alguna condición o circunstancia ajena a las partes, que será resuelta por la Dirección del Trabajo en pleno ejercicio de sus facultades.

Es complejo el tratamiento de los servicios mínimos, y la relevancia jurídica en nuestra legislación, es preciso recordar que es una institución legal expresamente restrictiva de la huelga. Más aún la lógica tras la configuración de los servicios mínimos es fundamentarlos desde el daño en los intereses del empleador, los bienes corporales e instalaciones<sup>25</sup>, entre otras causas, a las que podemos incorporar aquellas empresas que tienen como objeto cubrir necesidades de la población o aquellos servicios de utilidad pública, que de por sí son una especie de amplio abanico de posibilidades en que podría situarse una empresa en particular, complejizando la interpretación de la norma, y significando una ambigüedad más en la que poner atención.

---

<sup>25</sup> Art. 359 Servicios mínimos y equipos de emergencia. Sin afectar el derecho a huelga en su esencia, durante esta la comisión negociadora sindical estará obligada a proveer el personal destinado a atender los servicios mínimos estrictamente necesarios 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. En esta determinación se deberán considerar los requerimientos vinculados con el tamaño y características de la empresa, establecimiento o faena.

La fijación de criterios por sobre elementos taxativos en legislación respecto a este punto en particular, siempre sentará dudas sobre la dirección a la que se dirigen. En concreto, podemos comprender la construcción y el proceso en que se establecen los servicios mínimos y sus equipos de emergencia, pero, para todos los efectos, el alcance y sentido estricto del artículo 359 es materia de la Dirección del Trabajo

Retomando la génesis de esta institución, quizás podamos orientarnos en este marco de construcción. Es interesante la figura de los servicios mínimos como restricción o límite a la huelga, porque son una respuesta a un efecto natural y necesario de la misma. Al momento de recordar qué elementos constituyen la huelga como herramienta, nos encontraremos frente a este “perjuicio” que se genera al empleador, y residualmente a terceros. En perspectiva, el interés jurídico protegido constitucionalmente en la huelga es “la presión eficaz”. Dicho interés requiere, precisamente, del daño o la posibilidad de daño para operar, en las rotundas palabras de nuestra jurisprudencia judicial, como “una herramienta eficaz de protección, impidiendo que el empleador pueda burlarla manteniendo la normalidad del desarrollo productivo o comercial correspondiente (Corte de Apelaciones de Antofagasta, rol N°166-2013)”.<sup>26</sup> Es entonces, desde esta mirada, una materia que difícilmente pueda justificarse, es un conflicto de derechos contrapuestos, y sin embargo, se encuentra normada y regulada de manera total en nuestro Código del Trabajo.

---

<sup>26</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ, “Huelga y Derecho”, *Legal Publishing Chile* 2016, Pag. 225.

Otro tema en discordia, es la determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. La ley señala en su artículo 362, muy relacionado con lo que establece referente al criterio para los servicios mínimos, que “no podrán declarar la huelga” los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o la seguridad pública. Esta calificación de las empresas que puedan hacerse parte de esta prohibición será efectuada por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Turismo, previa solicitud fundada de parte.

Este precepto legal, se encuentra estrechamente vinculado con nuestra Constitución, que en su artículo 19 numeral 16<sup>27</sup> dispone una excepción del derecho fundamental de huelga, y versa en su texto que “La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición”, allí encuentra asidero el nuevo artículo 362, que busca clarificar el procedimiento de calificación y las situaciones sobre las que puede fundarse. Una visión positiva tiene la institucionalidad hacia esta mejora, considerando que la facultad de las partes de hacer valer sus alegaciones ante la

---

<sup>27</sup> Art. 19, numeral 16. No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.

autoridad competente, mediante el nuevo procedimiento judicial ante la Corte de Apelaciones, permite ejercer el principio de bilateralidad, que otorgaría para estos efectos garantías al proceso de calificación.

Sobre el caso, en agosto del año 2017, se publicó un listado final de 102 empresas cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga durante dos años (hasta julio de 2019, de acuerdo a los plazos que establece el procedimiento). Entre las empresas “estratégicas” incorporadas en la nómina podemos destacar las de servicios básicos, puertos, aquellas cuyo funcionamiento es indispensable para un sector de la población afecto a problemáticas de salud, entre otras.<sup>28</sup>

Frente a esta situación, aquellos que no puedan ejercer la huelga, y en circunstancias que no se logre alcanzar un acuerdo directo entre las partes en conflicto, deberán someterse a un proceso de “Arbitraje obligatorio” en los términos que prevé el artículo 386. Como resulta de este arbitraje<sup>29</sup>, deberá emanar del tribunal arbitral un laudo o fallo arbitral que deberá ser dictada dentro de los 30 días

---

<sup>28</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO, “102 Empresas Estratégicas sin derecho a huelga por dos años”, Sala de Prensa. Agosto 2017. (<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-112416.html>). La nómina que establece la Dirección del Trabajo, contempla diversos servicios básicos y asistenciales para la población. Importantes empresas que tienen por objeto la distribución, administración y transmisión de estos servicios. Tema complejo, porque sin la posibilidad de ejercer el derecho a huelga, las posibilidades de los trabajadores a organizarse y plantear defensa para mejorar las condiciones en que se encuentren queda mermado. Se profundiza la desigualdad entre las partes de la relación laboral, y sitúa al trabajador en un escenario de indefensión frente a su realidad laboral. Este punto trae consigo diversas interpretaciones, por una parte, categoriza y califica no sólo las empresas y su objeto, sino también al trabajador. Existe una diferencia entre ser trabajador de estas empresas incorporadas a la nómina y no serlo, es una forma de discriminación, al tenor de la protección de un derecho ajeno. Y, por otra parte, no hay un instrumento que reemplace esta prohibición, nuestra legislación no contempla una herramienta análoga para resolver este escenario.

<sup>29</sup> El arbitraje es un procedimiento a través del cual la organización sindical y el empleador, en los supuestos y al amparo de las reglas que señala el Código del Trabajo, someten la negociación colectiva a un tribunal arbitral para decidir el asunto. La resolución del tribunal arbitral se denominará indistintamente laudo o fallo arbitral. En la negociación colectiva existe el arbitraje voluntario y el obligatorio. Las partes en cualquier momento podrán voluntariamente someter la negociación colectiva a arbitraje. El arbitraje será obligatorio para las partes en las empresas en que esté prohibida la huelga y cuando se determine judicialmente la reanudación de faenas.

hábiles siguientes a la celebración de la audiencia constitutiva, plazo que podrá prorrogarse fundadamente hasta por otros 10 días hábiles<sup>30</sup>. Importante consideración es que el tribunal, a pesar que durante el tiempo que se desarrolla este arbitraje las partes están facultadas para llegar a algún acuerdo, deberá fallar a favor de alguna de las propuestas que se promuevan en el procedimiento, pero, de manera expresa la norma señala que no procederá contra esta decisión recurso alguno.

---

<sup>30</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen Ordinario No 1414/0033, Chile, 2017.*

## **CAPÍTULO IV**

### **CONTRATO POLIFUNCIONAL Y DERECHO A HUELGA**

La instalación del contrato polifuncional en las empresas de nuestro país, casi como modelo “tipo” de empleado, se ha ido consolidando en los últimos años. La modernización no sólo de los sistemas de relaciones laborales, sino que, el avance los mecanismos que tienen las empresas en la búsqueda de mejorar sus métodos de producción, han sido de especial relevancia en el nacimiento de este nuevo concepto de trabajador multifacético. En algunos aspectos, se ha manifestado que este nuevo tipo de empleo es una expresión de la polivalencia funcional a la que está sometido el trabajador. Sin embargo, como ya hemos mencionado con anterioridad, esta situación está regulada en nuestra legislación, en que permite convenir dos o más funciones alternativas o complementarias.

En este sentido, la posibilidad de adaptar las funciones en virtud del propio contrato de trabajo no cae en ninguna ilegalidad, muy por el contrario. Es ampliamente reconocido, y nuestro propio Código del Trabajo lo especifica de manera clara.

Sin embargo, muy contrario a lo que debiese ser el horizonte al que nos llevaría la implementación de la reforma laboral, muy especialmente en materia de derecho colectivo, este tipo de normas que encuentran cabida en nuestra legislación laboral carecen de claridad respecto a los efectos que generan sobre otros ámbitos de la propia relación laboral. La realidad de la existencia de contratos polifuncionales es innegable, en la práctica, existen ciertos rubros en que abundan este tipo de

contrataciones. En el área de retail, hotelería, restaurantes, servicios empresariales y sistemas financieros, es muy común que se desarrollen este tipo de trabajos.

*El asunto en cuestión, más allá de ver la polifuncionalidad desde su génesis como una agresión a los derechos del trabajador, son los efectos futuros que conlleva esta modalidad de contrato en el libre ejercicio del derecho a huelga.*

### **Afectación del Contrato Polifuncional al Derecho de Huelga**

Al momento de la realización del acto de contratación, que comprendemos da inicio a la relación laboral, podemos determinar que la escrituración y suscripción de las partes del contrato de trabajo toman conocimiento de los derechos y obligaciones que los unen jurídicamente. La polifuncionalidad, es en esta dinámica una cláusula que emana de la autonomía de la voluntad, salvo en el caso del ejercicio del ius variandi empresarial<sup>31</sup>.

Cómo cláusula expresa de especial relevancia, y obligatoriedad para legitimar el contrato de trabajo escriturado, manifestar la naturaleza de la prestación o servicio y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, de acuerdo a nuestra legislación, nos permite incorporar la modalidad polifuncional como naturaleza de la relación laboral, en el entendido que se señale dos o más funciones específicas, alternativas o complementarias. Manteniendo esta lógica, podemos comprender que la polifuncionalidad se construye a partir de un marco legal contractual vigente, y es, por tanto, legítimo en su estructura jurídica. Es decir, no importa o conlleva

---

<sup>31</sup> PALOMO VÉLEZ, RODRIGO. "Apuntes de Derecho del Trabajo", Universidad de Talca, 2006, Número 4, Pag.9.

alguna sanción al no infringir norma alguna, más aún, como hemos reiterado, es parte de nuestro ordenamiento jurídico.

*Entonces, ¿por qué este contrato afectaría el ejercicio del derecho a huelga?, ¿de qué forma un acto jurídico de total legitimidad entorpecería un derecho de rango constitucional?*

Para poder comprender el alcance de esta interrogante, debemos ahondar en otro capítulo legislativo de nuestro Código del Trabajo. El título IX, de la norma señalada, nos indica los diversos escenarios que podrían significar una amenaza a la negociación colectiva y sus procedimientos. Tanto es así, que el mismo cuerpo legal es amplio y no se restringe a las múltiples acciones que den cuenta de un posible entorpecimiento, y de la misma forma resuelve un régimen sancionatorio para aquellas empresas que se vean involucradas en estos hechos. Las distintas prácticas que atentan contra la libertad y normal desarrollo de la negociación colectiva son las “Prácticas Desleales”, y estas pueden ser ejercidas por el Empleador o los Trabajadores.

El artículo 403, letra d), nos indica que una forma de práctica desleal del empleador es el “reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga”. En ese sentido, y en absoluta concordancia con el espíritu de la reforma, la norma es expresa en señalar como un límite a sus facultades del empleador el reemplazo en huelga, y, además, es una forma de resguardar el libre ejercicio del derecho del trabajador a materializar la huelga como medida de presión, y va en

estricta relación con el artículo 345 que en su inciso segundo establece la prohibición del reemplazo de los trabajadores en huelga<sup>32</sup>.

Sin perjuicio de lo prescrito por la norma, en ambos artículos e incorporados en los mismo, nos encontramos con disposiciones que suavizan la interpretación de esta prohibición al empleador. Por una parte, el artículo 345 es claro en indicar que se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga, pero a continuación, refiere también que el ejercicio de este derecho no podrá afectar la “libertad de trabajo de los trabajadores no involucrados en ella, ni la ejecución de las funciones convenidas en sus contratos de trabajo”, texto que nos remite de manera automática a lo que dispone el contrato de trabajo en las cláusulas sobre la naturaleza de los servicios o prestación a la que se obliga el trabajador al momento de su suscripción. *Una forma de interpretarlo sería decir que, el inciso tercero del artículo 345 da especial relevancia al acto inicial de incorporación a una empresa del trabajador al evidenciar la relación entre la libertad de trabajo respecto de las funciones a las que se obliga en la relación laboral y la dispone como un límite a la huelga, en el caso de no ser parte de ese proceso.*

Por otra parte, en el mismo tenor, el artículo 403 letra d) que sindicada el reemplazo de los trabajadores que hubieren hecho efectiva la huelga como una práctica desleal, encuentra su claroscuro en su continuación al señalar que, “el

---

<sup>32</sup> **Art. 345.** Derecho a huelga. La huelga es un derecho que debe ser ejercido colectivamente por los trabajadores.

*Se prohíbe el reemplazo de los trabajadores en huelga.*

*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.*

*La infracción de la prohibición señalada en el inciso segundo constituye una práctica desleal grave, la que habilitará a la Inspección del Trabajo para requerir el retiro inmediato de los trabajadores reemplazantes.*

empleador, en el ejercicio de sus facultades legales, podrá modificar los turnos u horarios de trabajo, y efectuar las adecuaciones necesarias con el objeto de asegurar que los trabajadores no involucrados en la huelga puedan ejecutar las funciones convenidas en sus contratos de trabajo, sin que constituya práctica desleal ni importe una infracción a la prohibición de reemplazo”. En este caso, la norma es precisa e incluso libera de responsabilidad jurídica al empleador, por concebir que esta “reorganización funcional” de la empresa responde lisa y llanamente a sus facultades de administración y dirección. Sin embargo, esta disposición nos presenta las “adecuaciones necesarias” como un concepto nuevo que es necesario precisar para comprender su alcance y sentido.

El centro del enunciado son las posibles modificaciones de turnos y horarios, y su traducción es la posibilidad que tiene el empleador de alterar la regulación que las partes hayan establecido en el contrato respecto al horario de trabajo, indicador de las horas en que se ejecutan funciones y permite conocer de forma anticipada el inicio y término de cada jornada laboral. La conversión de turnos, por su parte, son los turnos de trabajo que se deben entender como el conjunto de trabajadores que desempeñan su actividad al mismo tiempo, según un orden establecido<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> *El horario de trabajo y los turnos se encuentran regulados en nuestro Código del Trabajo. El artículo 10 señala las estipulaciones mínimas del contrato de trabajo, que comprende en su numeral 5 la duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno. Dicho reglamento, se regula en el artículo 154 del mismo cuerpo legal, que indica como una de sus disposiciones mínimas determinar las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos.*

Sobre las adecuaciones necesarias como materia a tratar, podemos remitirnos a la discusión del proyecto de ley<sup>34</sup> que tuvo diversas posturas al respecto. De alguna manera ciertos sectores encontraron en su redacción inicial<sup>35</sup> un atisbo hacia la ampliación de las facultades del empleador, entregando a su arbitrio el significado del concepto, en claro perjuicio para los trabajadores y dando posibilidad al reemplazo en huelga en virtud de esta facultad. Finalmente, y ya con la entrada en vigencia de la nueva norma, la autoridad competente ha sido actor principal al generar instrumentos que clarifican las implicancias de las nuevas disposiciones legales. A este respecto, y en relación a las “adecuaciones necesarias” se ha establecido que es una adaptación de las condiciones de una persona que debe realizarse por ser indispensable para algo. Esto en términos estrictos basado en los significados semánticos de la frase en disputa. *Son, por ende, adecuaciones o ajustes organizativos que el empleador puede razonablemente realizar sobre los medios personales y materiales con que cuenta la empresa, con la finalidad exclusiva de asegurar el cumplimiento de las funciones que los trabajadores no huelguistas han pactado en sus contratos individuales, debiendo, en todo caso, ser medidas a tal punto necesarias que, sin ellas, tales dependientes no podrían desarrollar las tareas convenidas en sus contratos de*

---

<sup>34</sup> Cabe recordar, que la discusión del proyecto de ley no estuvo exenta de conflictos sobre varios puntos que fueron modificándose hasta el documento final. El ejecutivo tuvo que reconsiderar y evaluar varios aspectos como la huelga pacífica, la figura de la subcontratación dentro de la misma empresa, el acceso a la información en la negociación colectiva y la obligatoriedad de negociar de ciertos tipos de empresa.

<sup>35</sup> En una primera introducción al proyecto del concepto adecuaciones necesarias, se señalaba que estas “podrían” ser efectuadas por el empleador, entendiéndose de esta manera que las modificaciones horarias o de turnos eran parte de esta facultad, posteriormente, con la nueva redacción se limita esta acción a dirigir la facultad del empleador hacia la modificación de los horarios y turnos, como un todo que tiene por objeto sólo permitir que aquellos trabajadores que no se encuentren en huelga puedan ejercer sus funciones convenidas.

*trabajo*<sup>36</sup>. De acuerdo a esta interpretación, se entiende como la forma de no afectar la libertad de trabajo de los dependientes no huelguistas.

***¿Es la determinación de la naturaleza de las prestaciones contenidas en el contrato de trabajo el quid del asunto?***

Retomando líneas entre la polifuncionalidad y la huelga, la Dirección del Trabajo ha sido específica al remitirse a antiguos dictámenes que señalan que no resultaría ajustado a derecho estipular en un contrato que los servicios que se obliga a prestar el trabajador serán “arbitrariamente” polifuncionales, en decir, para ser reconocidos con la legitimidad que la norma les otorga, deberán siempre convenirse de acuerdo a lo que indica el artículo 10 sobre esta materia.

A pesar de ello, se mantiene la vaguedad de la norma sobre el contrato polifuncional. ¿Por qué?, la ley no establece un límite a estas funciones. Sólo impetra una obligatoriedad en su descripción, que podemos comprenderlo como una forma de dar a conocer a través del contrato “qué trabajos realizará y dónde”, siendo este precepto de una amplitud suficiente al considerar las funciones “específicas, alternativas o complementarias”. Por lo tanto, nada impide que el empleador busque salvaguardar las actividades de la empresa durante una eventual huelga a través del disfraz que significa este tipo de contratación.

Es preciso mencionar que el único límite con que se encuentra el empleador en el ejercicio de las adecuaciones necesarias está dado por tres situaciones; en primer lugar, la interpretación de las adecuaciones necesarias en el sentido estricto

---

<sup>36</sup> DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Dictamen Ordinario No 441/0007, Chile, 2017*

de ser la posibilidad de la adaptación de los horarios o turnos con el sólo objeto de permitir ejercer las funciones de los trabajadores no huelguistas; en segundo lugar, es la protección de parte del empleador a la libertad del trabajo de aquellos dependientes que no participan de la negociación colectiva y debe ser respetado su derecho a ejecutar las “funciones convenidas en sus contratos de trabajo”; y, en tercer lugar, el objetivo que deben perseguir las acciones que toma el empleador en virtud de esta facultad, no puede ser otra que garantizar la normalidad de la ejecución de los contratos de trabajo de todos aquellos trabajadores que no están en huelga. Esta aclaración está dada para generar la distinción entre las adecuaciones necesarias y el reemplazo de trabajadores en huelga. Pero a la luz de la realidad de la relación laboral, sigue siendo un poco difusa.

### ***Reemplazo de trabajadores en huelga***

Con el ánimo de situarnos en un escenario que nos permita ver cómo se traslapa la polifuncionalidad con la huelga, sin necesariamente extremar un hecho, nos recae otro cuestionamiento en cadena ¿cómo podemos ponderar realmente el impacto de la reorganización funcional de la empresa en el efecto de la huelga? Si la adecuación necesaria logró una disminución o un aligeramiento de la presión que la huelga ejercía sobre la empresa, entonces estamos frente a un reemplazo por vía de adecuación.<sup>37</sup> Se supone, que sólo en un caso de estas características nos encontraríamos frente a un acto de ilicitud de parte del empleador.

---

<sup>37</sup> UGARTE CATALDO, JOSÉ, “Huelga y Derecho”, Legal Publishing Chile 2016, Pag. 192.

Otra arista, que merma la eficacia de la huelga, es el reemplazo de los trabajadores huelguistas. En este punto, y en este momento específico del accionar de los trabajadores como colectivo al ejercer libremente su derecho a huelga, nos volvemos a tropezar de alguna manera con el contrato polifuncional. La ley sanciona de manera expresa esta acción del empleador, la norma la muestra como una disposición objetiva y clara que de ser infringida representa una práctica desleal grave para el legislador.

Por lo tanto, la propia rigurosidad de la norma supone un cerco a la capacidad de acción del empleador, es una condicionante a sus facultades. Pero, la naturaleza del contrato polifuncional es también una facultad de administración y dirección del empleador, más aún, ha sido convenida de manera libre y como manifestación de la autonomía de la voluntad del trabajador que lo suscribe. Si existe, entonces, en las propias funciones establecidas como obligaciones del trabajador tantas capacidades operativas como se permitan las partes, ¿dónde está la limitación de que se irroge las funciones de los huelguistas de manera legítima? Podemos concordar, que tendría un carácter más bien burdo el hecho de ser absolutamente reemplazado el contingente de trabajadores en huelga, por otros no participantes de ella que suscriban un contrato polifuncional, pero no es tan impensado desde la mirada del empresario que busca mantener un desarrollo “medianamente normal” en el funcionamiento de la empresa.

El alcance del daño a la presión que debiese ejercer la huelga, no se encuentra regulado formalmente, los criterios en este sentido serán resorte de quién deba resolver una controversia en este contexto, y de acuerdo a la forma en que se

establece la interpretación de las normas en contraposición a la realidad, existe una posibilidad de licitar una práctica de estas características.

## **REFLEXIONES FINALES**

La Reforma Laboral, como ya hemos mencionado, trae consigo una serie de disposiciones que han realizado transformaciones en nuestra legislación, no es menos cierto que en sus discusiones el conflicto que hemos planteado en este estudio fue manifestado y vislumbrado como uno de los puntos de mayor fricción al momento de resolver el proyecto final.

El contrato polifuncional, por su parte, en razón de su propia naturaleza, ha sido clave en la interpretación de la nueva norma sobre la posibilidad de esquivar la prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga, y a pesar de todas las medidas que se han tomado para tratar de despejar las dudas que giran a su alrededor, la figura se ha mantenido intacta.

En esta línea de reflexión e interpretación, podemos entender ciertos algunos postulados que la propia norma nos indica como válidamente existentes y regulados en la relación laboral. Las definiciones contenidas en el presente trabajo dan cuenta de cómo la legislación ha especificado elementos concretos que en cadena constituyen una relación causa y efecto de la construcción de obligaciones recíprocas entre el empleador y el trabajador. Este orden lógico nos dirige a dar una mirada suspicaz y a profundizar la preocupación sobre el rol que cumple la reforma en la mejora y real equilibrio que inicialmente contendría al trabajador frente a cualquier acto de lesión a sus derechos laborales, y específicamente hacia su facultad de emplear la huelga como una herramienta de presión eficaz en virtud de la negociación de un proyecto colectivo.

## ***De lo individual a lo colectivo... Saber es poder.***

En primer término, hemos establecido que la Buena Fe contractual es piedra angular en la relación contractual de trabajo. Como Principio General del Derecho, nuestro ordenamiento jurídico reconocer su validez e impronta en toda manifestación de la autonomía de la voluntad ejercida con la intención de celebrar un acto o contrato. La buena fe laboral, en sus dimensiones también encuentran asidero en la contratación, y esta etapa de la relación laboral se demarca el camino que deberá recorrer el trabajador como parte integrante de la empresa a la que adhiere.

Ya desde tiempos anteriores a la implementación de Ley 20.940, era firmemente cuestionado el contrato polifuncional por precarizar el trabajo efectivo, hoy por hoy toma un cariz distinto y aun mayormente lesivo para todo aquél que lo suscribe. Por una parte, la sola adhesión<sup>38</sup> de este contrato de trabajo implica una aceptación a los efectos posteriores que tendrá en materias que abarcan más allá de la sola obligación de cumplir con las prestaciones comprometidas en el convenio. ¿Podría el trabajador palear estos efectos de alguna manera? La respuesta es clara, no. Si consideramos que la única posibilidad que tendría para reducir las implicancias que la incorporación a la empresa significa por la naturaleza del

---

<sup>38</sup> *La suscripción del contrato de trabajo ha sido discutida en su fondo por la incapacidad real de discutir las cláusulas estipuladas en él. La realidad laboral nos empuja a re interpretar este proceso de contratación, por el sólo hecho de que en la praxis el trabajador se encuentra imposibilitado de negociar individualmente su incorporación a la empresa. En el caso de la polifuncionalidad, cuando está presente a momento de la firma del contrato como una "función" o labor específica, es imposible remendarla. En definitiva, la fuerza impositiva que tiene la naturaleza del acto imposibilita al trabajador a modificarla, es más, finalmente quién pretende integrarse a la empresa como empleado sólo tiene la capacidad de ceñirse a lo previamente condicionado por el empleador, y en ese caso, se hará parte de las consecuencias y efectos de la contratación sin mediar protección o solución alguna.*

contrato que suscribe, se mantiene la negativa como solución desde esta parte de la relación laboral. La imposibilidad de modificar esta cláusula, o de posteriormente de manera unilateral alterarla, es inexistente. Más aun, negarse en un futuro a la debida ejecución del contrato, en un contexto de ejercicio de huelga no siendo parte de ella, es imposible. Y en la clara contraposición que tiene el empleador en este acto inicial, el único al que podemos responsabilizar de conocer las implicancias de obligar al trabajador al cumplimiento de una multiplicidad de funciones, es al empleador.

Tal es así la realidad, que durante el año 2016 muchas empresas, por decisión directa de los empresarios, dieron paso a un aumento desmedido de anexos de contratos que modificaban la naturaleza de los servicios señalados incorporando a la polifuncionalidad o concepto de trabajador integral, como claro efecto de lo que señalaba la norma en materia de “adecuaciones necesarias”<sup>39</sup>. En este sentido, no es ligero ni acelerado presumir que esta forma de contratación está siendo efectivamente una herramienta al servicio de las prácticas antisindicales. Es entonces, ¿la buena fe ejercida como un concepto flexible a luz de la norma? La interrogante nos dispersa entre el contenido de la buena fe como contratante y lo socialmente aceptado, podríamos incluso permitirnos ver en la arrogancia de la estipulación unilateral una especie de profundización en la disparidad de la relación

---

<sup>39</sup> *Empresas como Paris, Ripley, Entel y Zara, fueron noticia obligada al ser parte de las grandes empresas en que se sometió a los trabajadores a la firma de anexos de contrato que mutaban de una específica función al contrato polifuncional como tal. Profundizando este concepto, el establecimiento del lugar donde debían desempeñar labores o los domicilios de los mismo, fue alterado para dar un margen mayor de movimiento. En cifras, el director de la Federación de Sindicatos de multitienda y Vicepresidente de la Confederación de Trabajadores del Comercio, indicó que de los catorce mil empleados que tenían una función específica en sus contratos, al menos cuatro mil fueron modificados, sumando a los contratos polifuncionales ya existentes en el rubro.*

laboral en todo su contexto. Porque a pesar de lo claro y específica que es el artículo 345 en su inciso segundo, y lo sancionatorio del artículo 403 letra d), respecto a la prohibición de reemplazo de trabajadores en huelga. Las propias adecuaciones necesarias son un sobre legitimación del contrato polifuncional y su efecto. Es más, de momento que la autoridad entrega información aclaratoria del alcance y sentido de las facultades de administración y dirección que goza el empleador para hacer efectivas las adecuaciones necesarias, aun cuando pretende mostrar la interpretación como límite a un ejercicio exacerbado de facultades, las mantiene enmarcadas en la naturaleza de la polifuncionalidad como contrato.

Si se refuerza la definición y nos remitimos al pronunciamiento oficial sobre el artículo 403, letra d) en su inciso segundo, nos indica que su espíritu y significado es resguardar la posibilidad de que el empleador realice, en virtud de sus potestades, realice los ajustes organizativos necesarios “razonables” para que todos los trabajadores no huelguistas puedan cumplir funciones pactadas en su contrato individual. Todo aquello amparando, por una parte, las facultades propias del empleador en este escenario, y por otra, como protección a la libertad de trabajo de aquellos que no son parte del proceso. En decir, se proyecta la relevancia de los derechos asociados a cada cual, en un ámbito individual, sobrepasando la barrera de lo colectivo.

En la misma perspectiva, retomando y haciendo hincapié en el texto legal y su consiguiente alcance, las materias que se permite abordar dentro del marco de las “adecuaciones necesarias” son los turnos u horarios, y todas aquellas “condiciones” que sean objetivamente necesarias para dar curso al cumplimiento de

las obligaciones de los trabajadores no huelguistas. Si consideramos una condición objetiva el traslado entre establecimientos o sedes laborales, y sumamos a esta “necesidad objetiva”, la modificación del turno u horario establecido que permitan dar normalidad a aquellos trabajadores que contienen ese tipo de estipulaciones en sus respectivos contratos individuales ¿no es esta una forma de dar libre ejecución a un contrato polifuncional?, ¿son las circunstancias de la adecuación necesaria coincidentemente las mismas que versan las estipulaciones del contrato polifuncional?. Esta es la confrontación entre la norma escrita, la buena fe contractual y la lesividad al ejercicio del derecho a huelga. En las interrogantes planteadas se desprende el conflicto de los elementos que construyen la relación laboral en su totalidad, las consecuencias sobre terceros, entendiendo a este otro actor como la organización de trabajadores en sus diversas formas, es un amenaza o riesgo a la capacidad de presión en la negociación colectiva. Repercusión automática desde la sola concepción del empleador que reconoce en el contrato polifuncional una herramienta a su disposición, y normativamente respaldada, liberadora de responsabilidad al no ser vista como una práctica desleal, sino como una facultad resguardada por nuestro ordenamiento. Es efectivamente, una parte que tiene la posibilidad de prever y resolver con la suficiente anticipación una eventual medida de presión que constituye un derecho de orden superior de los trabajadores.

En este escenario de ambigüedad, es necesario transparentar los contenidos implícitos en la vigente ley laboral. La extensión de la norma y sus futuras implicancias siguen manteniendo el desequilibrio entre los actores de la relación

laboral, incluso, este tipo de maquinación puede generar un correlativo enfrentamiento entre los mismos trabajadores, siendo una forma de debilitar y fraccionar a las organizaciones.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- **Código del Trabajo**, ley 20.940, año 2017.
- **Ugarte Cataldo, José Luis**. “Huelga y Derecho”. Ed. Thompson Reuters. Santiago, Chile. 2016.
- **Gamonal Contreras, Sergio**. “El Derecho Colectivo del Trabajo”. Santiago, Chile. 2010.
- **Gamonal Contreras, Sergio**. “Introducción al Derecho del Trabajo”. Ed. Jurídica. Santiago, Chile. 1998.
- **Guidi M., Caterina**. “Polifuncionalidad y *Ius Variandi*”. Apuntes de Derecho del Trabajo. Santiago, Chile. 2016.
- **Gajardo Harboe, María Cristina**. “Buena Fe y Derecho del Trabajo”. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, N° 2. 2010.
- **Palavecino C., Claudio**. “La Libertad de Trabajo y su Protección Constitucional”. Revista Laboral Chilena. Santiago. 2013.
- **Gamonal Contreras, Sergio**. “El Derecho de Huelga en la Constitución Chilena”. Revista de Derecho, Scielo. Coquimbo. 2013.
- **Gamonal Contreras, Sergio**. “El ABC del Contrato de Trabajo”. Ed. Thompson Reuters. Santiago, Chile. 2013.
- **Rössler H., Felipe**. “Comentarios al Proyecto de Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales”. Fundación Jaime Guzmán. Santiago, Chile. 2015.
- **Romanik Foncea, Katy**. “La Voluntad de las Partes en el Contrato Individual de Trabajo: Análisis de Algunas Cláusulas Especiales”. Aporte al Debate

*Laboral. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Santiago, Chile. 2014*

- **Húmeres Magnan, Héctor. Húmeres Noguera, Héctor.** “Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”. Ed. Jurídica de Chile. Santiago, Chile. 1997.
- **Irurieta Uriarte, Pedro.** “El Núcleo Laboral del Derecho Constitucional a la Libertad de Empresa”. *Estudios Constitucionales Vol. II No 2. Revista de Derecho, Scielo. Santiago, Chile. 2013.*
- **Irurieta Uriarte, Pedro.** “El Instrumento Colectivo en la Reforma Laboral 2016”. *Revista Chile de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Vol. VII, No 14. Chile. 2016.*
- **Gernigon, Odero y, Guido.** “Principios de la OIT Sobre el Derecho de Huelga”. *Revista Internacional del Trabajo, Vol. 117. 2000.*
- **Gamonal Contreras, Sergio.** “La Flexibilidad Laboral: Apuntes Críticos”. *Revista Laboral Chilena. Chile. 2013.*
- **Guzmán Brito, Alejandro.** “El Contrato y los Derechos Fundamentales”. *Revista Actualidad Jurídica No 32, Universidad del Desarrollo. Chile. 2015.*
- **Palomo Vélez, Rodrigo.** “Apuntes de Derecho del Trabajo” No 4. *Universidad de Talca. Chile. 2006.*
- **Dirección del Trabajo.** “Curso Derecho Individual del Trabajo”. *Escuela Técnica de Formación. Chile. 2014.*
- **Dirección del Trabajo.** “Guía Para la Negociación Colectiva”. *Chile. 2017.*
- **Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 0441/0007, 25 de enero 2017. “Alcance de las Normas que Regulan el Derecho a Huelga”.

- **Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 2789/0132, 15 de octubre 2017. “Contrato Individual de Trabajo, Legalidad de la Cláusula Naturaleza de los Servicios. Polifuncionalidad”.
- **Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 0047. “Procedencia de una Cláusula del Contrato de Trabajo que Establece la Polifuncionalidad de los Trabajadores”.
- **Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 1414/0033, 31 de marzo 2017. “Sentido y Alcance de la Ley 20.940 en lo referido a Mediación y Arbitraje”.
- **Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 1328, 24 de marzo 2017. “Procedimiento de Calificación de los Servicios Mínimos y Equipos de Emergencia”.
- **Dirección del Trabajo.** Dictamen N° 3797, 6 de octubre 2014. “Contrato de Trabajo; Estipulaciones Mínimas; Naturaleza de los Servicios; Polifuncionalidad”.